

DOHODA

o poskytnutí příspěvku z cíleného programu podpory zaměstnanosti „Povodeň 2024“ č. BRA-P24-39/2024

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: [REDACTED]
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7
IČO: 72496991
adresa pro doručování: Květná č.p. 1457/64, 792 01 Bruntál 1
(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: České dráhy, a.s.
zastupující osoba: [REDACTED]
sídlo: nábreží Ludvíka Svobody č.p. 1222/12, Nové Město, 110 00 Praha 1
IČO: 70994226
(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

1. Tato dohoda se uzavírá v souladu s podmínkami cíleného programu podpory zaměstnanosti „Povodeň 2024“ (dále jen „program Povodeň 2024“) schváleného vládou dne 2. října 2024 podle § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
2. Účelem dohody je poskytování příspěvku v rozsahu a za podmínek sjednaných v této dohodě (dále jen „příspěvek“). Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli za účelem částečné úhrady řádně vynaložených mzdových nákladů (čl. II bod 8.), a to za dobu překážek v práci vzniklých v přímém či nepřímém důsledku povodňové situace nastalé v období od 13. září 2024 (dále jen „živelní událost“). Konkrétně je příspěvek určen pro zaměstnavatele, u kterých nastala nebo nastane některá z těchto situací:
 - 2.1. Zaměstnavatel je přímo zasažen živelní událostí, tj. **jeho sídlo či provozovna se nachází v zasažené oblasti** (čl. II bod 9.). Zaměstnavatel byl nucen z důvodu škod na majetku ve svém sídle či provozovně přerušit práci. V tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele [§ 207 písm. b) zákoníku práce]. Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům náhradu mzdy v souladu se zákoníkem práce ve výši nejméně 60 % jejich průměrného výdělku.
 - 2.2. **Provozovna** zaměstnavatele se **nachází v zasažené oblasti** (čl. II bod 9) a zaměstnavatel byl z důvodu výpadku dodávek energie, surovin nebo jiných provozních příčin nucen přerušit práci v provozovně. V tomto případě se jedná o prostoj [§ 207 písm. a) zákoníku práce], a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

(dále jen „příslušná překážka v práci“)

Článek II

Podmínky poskytnutí příspěvku

1. Zaměstnavatel **nebude čerpat na stejný účel**, tj. na tu část mzdových nákladů, která je kryta příspěvkem, jiné prostředky poskytované ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.
2. Příspěvek **náleží** zaměstnavateli pouze na zaměstnance zaměstnané podle českých právních předpisů, tj. **na zaměstnance v pracovním poměru** nebo na zaměstnance zaměstnané **na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, kterým je zaměstnavatel povinen podle příslušných ustanovení zákoníku práce vyplatit náhradu mzdy, resp. náhradu odměny z dohody, při překážce v práci, a to bez ohledu na státní příslušnost zaměstnance.
3. Příspěvek **nenáleží** zaměstnavateli na zaměstnance, **který jakožto jednatel či člen statutárního orgánu zaměstnavatele podepsal pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance**; Úřad práce pro účely poskytování příspěvků z programu Povodeň 2024 nepřihlíží k pracovní smlouvě nebo dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, která by byla podepsána stejnou osobou na jedné straně jakožto zaměstnavatelem a na druhé straně jakožto zaměstnancem.
4. Příspěvek **nenáleží** zaměstnavateli uvedenému v § 109 odst. 3 zákoníku práce (**platová sféra**).
5. Příspěvek **nenáleží** zaměstnavateli na zaměstnance, u kterých zaměstnavatel uplatňuje **konto pracovní doby** podle § 86 a § 87 zákoníku práce.
6. V případě **dočasného přidělení** zaměstnance podle § 43a zákoníku práce **náleží** příspěvek **zaměstnavateli, který zaměstnance dočasně přidělil** k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, **a to pouze v případě**, že mu za období příslušné překážky v práci **není** zaměstnavatelem, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, **poskytována úhrada nákladů podle § 43a odst. 5 zákoníku práce** (tzn. úhrada náhrady mzdy).
7. Je-li zaměstnavatel **agenturou práce** podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti a přiděluje-li dočasně zaměstnance k uživateli podle § 307a a násl. zákoníku práce, **postupuje se obdobně jako v bodě 6. tohoto článku dohody**. Tedy agentuře práce, která agenturního zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, **náleží** příspěvek **jen v případě**, že jí uživatel za období trvání příslušné překážky v práci u tohoto uživatele **neposkytl úhradu nákladů, které byly vynaloženy na náhradu mzdy agenturního zaměstnance**.
8. Zaměstnavatel bude Úřadu práce dokládat řádně vynakládané mzdové náklady ve výkazu „**Vyúčtování mzdových nákladů – Povodeň 2024**“ za jednotlivé kalendářní měsíce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Předchází-li období, za které zaměstnavatel „**Vyúčtování mzdových nákladů – Povodeň 2024**“ předkládá, dni uzavření dohody, smluvní strany se dohodly, že výkaz za tyto měsíce doloží zaměstnavatel nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody. Případně-li poslední den uvedené lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pro doložení nejbližší příští pracovní den. V případě, že výkaz „**Vyúčtování mzdových nákladů – Povodeň 2024**“ nebude ve stanovené lhůtě doložen, příspěvek za příslušný měsíc nebude Úřadem práce poskytnut.

Řádně vynakládanými prostředky na mzdu nebo plat se rozumí:

- a) náhrada mzdy vyplacená v souladu s § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), tj. nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku;
- b) náhrada odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplacená v souladu s podmínkami sjednanými v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti,
- c) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvedené za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s § 9 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

(dále jen „zákon o sociálním pojištění“), tj. nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno,

- d) pojistné na veřejné zdravotní pojištění odvedené za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s § 5 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zdravotním pojištění“), tj. nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno.

9. Příspěvek **náleží** zaměstnavatelům, jejichž provozovna / sídlo (čl. I. bod 2.1.) nebo provozovna (čl. I. bod 2.2.) se nachází v **zasažené oblasti**. Zasaženou oblastí se pro účely programu Povodeň 2024 a této dohody rozumí území krajů České republiky s výjimkou kraje Středočeského, Plzeňského, Karlovarského a území hl. m. Prahy.

10. Příspěvek se poskytuje zaměstnavatelům za období od 5. kalendářního dne následujícího po dni vzniku první příslušné překážky v práci v provozovně zaměstnavatele do 31. října 2024. Bližší vysvětlení období uznatelnosti nákladů je uvedeno v příloze č. 1 této dohody.

11. Zaměstnavatel **prokáže příčinnou souvislost mezi vznikem příslušné překážky v práci a živelní událostí. Příčinnou souvislost lze prokázat** následujícím způsobem:

11.1. V případě překážky v práci podle § 207 písm. b) zákoníku práce dokladem o ohlášení pojistné události nebo obdobným dokladem, ze kterého vyplyne řešení příslušné pojistné události. Není-li takového dokladu, příčinnou souvislost lze doložit jiným způsobem, např. potvrzením místně příslušné samosprávy.

11.2. V případě překážky v práci podle § 207 písm. a) zákoníku práce:

a) Potvrzením / vyjádřením distributora nebo dodavatele energií nebo vody o tom, že došlo k přerušení jejich dodávek nebo jiným obdobným způsobem, je-li důvodem vzniku překážek v práci výpadek dodávek energií (elektřina, plyn) nebo vody.

b) Vzniknou-li zaměstnavateli překážky v práci z důvodu výpadku dodávek výrobních vstupů, příčinnou souvislost lze doložit obchodními smlouvami, objednávkami nebo jinými obdobnými doklady, ze kterých bude patrný obchodní vztah mezi zasaženým dodavatelem a zaměstnavatelem. Skutečnost, že dodavatel zaměstnavatele byl zasažen živelní událostí lze prokázat doklady uvedenými v bodě 11.1. tohoto článku dohody (pokud toto již nebylo prokázáno zasaženým dodavatelem v rámci jeho žádosti o příspěvek z programu Povodeň 2024).

V případě zaměstnavatelů uvedených v článku II. bod 6. a 7. této dohody dokládá příčinou souvislost dle výše uvedeného zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil k výkonu práce u jiného zaměstnavatele nebo agentura práce.

12. Příspěvek je veřejnou podporou podle příslušných právních předpisů EU a ČR a je poskytován v režimu podpory malého rozsahu – **de minimis podle nařízení Komise (EU) č. 2023/2831, nebo č. 2023/2832, nebo č. 1408/2013 nebo č. 717/2014.**

Informace o pravidlech poskytování veřejné podpory malého rozsahu jsou uvedeny na webových stránkách Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže: <https://www.uohs.cz/cs/verejna-podpora/podpora-de-minimis-a-registr-de-minimis.html>

Článek III

Výše, doba a způsob poskytování příspěvku

1. V případě, že u zaměstnavatele nastane některá ze situací uvedených v článku I. bod 2. této dohody a v případě splnění podmínek uvedených v článku II. této dohody se Úřad práce zavazuje poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zaměstnance uvedené ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – Povodeň 2024“, a to ve výši **50 % řádně vynaložených mzdových nákladů, maximálně však ve výši 18 400 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance.**

2. Příspěvek je veřejnou podporou podle příslušných právních předpisů EU a ČR a **je poskytován v režimu podpory malého rozsahu – de minimis**. Podpora de minimis je omezena na limit v rozhodném období:

- **750 000 eur** pro podnik poskytující **služby obecného hospodářského zájmu** dle nařízení Komise (EU) č. 2023/2832,
- **20 000 eur** pro podnik a 61 865 750 eur národní strop v odvětví **zemědělství** dle nařízení Komise (EU) č. 1408/2013,
- **40 000 eur** pro podnik a 1 208 000 eur národní strop v odvětví **rybolovu a akvakultury** dle nařízení Komise (EU) č. 717/2014,
- **300 000 eur** pro podnik v **ostatních odvětvích** dle nařízení Komise (EU) č. 2023/2831.

V případě nařízení č. 2023/2831 a č. 2023/2832 je rozhodné období příjemce definováno jako **tříleté období**, které je posuzováno průběžně (tj. při poskytnutí podpory se sledují podpory de minimis, které jeden podnik obdržel v období tří let předcházejících dni poskytnutí podpory). V případě nařízení č. 1408/2013 a č. 717/2014 je rozhodné období příjemce definováno jako tři po sobě jdoucí účetní období, tj. je vztaženo ke třem po sobě následujícím účetním obdobím stanovených příjemcem podpory dle zákona o účetnictví (vždy se jedná o současné období a dvě předcházející).

[dále jen „limit de minimis“]

Pokud by výše příspěvku poskytnutá podle bodu 1. tohoto článku dohody měla převýšit limit de minimis, příspěvek bude Úřadem práce poskytnut **maximálně do výše limitu de minimis**.

3. Příspěvek bude zaměstnavateli poskytován za dobu trvání příslušných překážek v práci vzniklých v období uvedeném v článku II. bod 10. této dohody. V případě, že dojde k prodloužení konce tohoto období v souladu s podmínkami programu Povodeň 2024, řídí se konec tohoto období platnými podmínkami programu Povodeň 2024 bez nutnosti uzavření písemného dodatku k této dohodě podle čl. IX bodu 6 této dohody.

4. Příspěvek bude vyplácen měsíčně, převodem na účet č. 133605011/0100. Příspěvek bude Úřadem práce poskytován **nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doložení „Vyúčtování mzdových nákladů – Povodeň 2024“** (dále jen „výkaz“) na formuláři, jehož aktuální verze je k dispozici na portálu MPSV <https://www.mpsv.cz>. Smluvní strany se dohodly, že uvedená lhůta pro poskytnutí příspěvku neplatí, pokud v době jejího trvání nedojde k naplnění skutečností uvedených pod bodem 4.1. až 4.3. tohoto článku dohody:

- 4.1. nabytí účinnosti této dohody podle článku IX. bod 2. této dohody,
- 4.2. doložení příčinné souvislosti podle článku II. bod 11. této dohody,
- 4.3. prokázání splnění podmínky bezdlužnosti podle § 118 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, tj. po prokázání skutečnosti, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně.

První příspěvek lze tedy zaměstnavateli vyplatit až po naplnění skutečností uvedených pod body 4.1. až 4.3. tohoto článku dohody.

V případě vzniku pochybností o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem ve výkazu se smluvní strany dohodly, že Úřad práce neprodleně písemně vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení nebo provedení nápravy; příspěvek bude vyplacen až po odstranění pochybností.

5. Zaměstnavatel dokládá **výkaz za každý zasažený objekt (provozovnu / sídlo) samostatně**. Výkaz obsahuje adresu zasaženého objektu, uvedení příslušné překážky v práci, která se zasaženého objektu týká, seznam zaměstnanců, na které zaměstnavatel za příslušný kalendářní měsíc požaduje příspěvek včetně uvedení jejich identifikačních údajů, datum vzniku první příslušné překážky v práci v zasaženém objektu, počet hodin trvání příslušných překážek v práci, výši mzdových nákladů za dobu trvání příslušných překážek v práci.

6. Doklady podle bodu 4.2 tohoto článku dohody musí být zaměstnavatelem doloženy Úřadu práce nejpozději **do 6. prosince 2024**. Stejně tak doklady podle bodu 4.3. tohoto článku dohody v případě, že zaměstnavatel nevyužije možnost, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda je zaměstnavatel bezdlužný. Pokud nebudou zaměstnavatelem doklady podle bodu 4.2. a 4.3. tohoto článku dohody v této lhůtě doloženy, příspěvek nebude Úřadem práce zaměstnavateli poskytnut.

Článek IV

Kontrola plnění sjednaných podmínek

1. Příspěvek se poskytuje ze státního rozpočtu České republiky. Úřad práce provádí kontrolu plnění závazků plynoucích z této dohody způsobem stanoveným v zákoně č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, včetně ověření výše skutečně vyplacených náhrad mezd a částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Dále je zaměstnavatel povinen v souladu se zákonem o finanční kontrole a s dalšími právními předpisy ČR vytvořit podmínky k provedení kontroly všech dokladů vztahujících se k poskytnutí příspěvku. Kontrolu vykonávají Úřad práce a jím pověřené osoby, orgány finanční správy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo financí, Nejvyšší kontrolní Úřad, případně další orgány pověřené k výkonu kontroly.
2. V případě, že kontrolu provede jiný orgán kontroly než Úřad práce, je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu písemně informovat Úřad práce o přijetí a plnění opatření k nápravě nedostatků zjištěných při kontrole.

Článek V

Archivace dokumentů

Zaměstnavatel se zavazuje řádně uchovávat dokumenty a účetní doklady související s poskytnutím příspěvku v souladu s platnými právními předpisy ČR, a to nejméně po dobu 10 let od vyplacení posledního měsíčního příspěvku, přičemž lhůta 10 let se počítá od 1. ledna roku následujícího po roce, v němž byl vyplacen poslední měsíční příspěvek.

Článek VI

Vrácení příspěvku

1. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce vyplacený měsíční příspěvek nebo jeho část, pokud mu byl poskytnut v rozporu s účelem nebo podmínkami této dohody nebo v rozporu s programem Povodeň 2024 nebo ve vyšší částce, než za příslušný měsíc zaměstnavateli náležel, a to nejpozději do 30 pracovních dnů ode dne, kdy zaměstnavatel tuto skutečnost zjistil nebo kdy byla zaměstnavateli na základě kontrolního zjištění z kontroly provedené Úřadem práce doručena písemná výzva k vrácení příspěvku. Toto ustanovení dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně v důsledku nedodržení ujednání uvedeného v Článku II bod 1. této dohody.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce příspěvek nebo jeho část ve lhůtě uvedené v bodě 1. tohoto článku dohody, pokud:
 - 2.1. **Náhrada mzdy** nebo náhrada odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za příslušný měsíc **uvedená ve výkazu nebyla** zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách částečně nebo v plné výši **vyplacena ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce nebo ve lhůtě sjednané v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti**. V takovém případě se zaměstnavatel zavazuje vrátit příspěvek ve výši odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou náhrady mzdy nebo náhrady odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplacené ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce nebo v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o

pracovní činnosti, a to bez ohledu na výši řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

- 2.2. Náhrada mzdy** nebo náhrada odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za příslušný měsíc **uvedená ve výkazu** byla zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce nebo v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti, **ale součet částky této náhrady mzdy, resp. náhrady odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti odvedeného ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1 zákona o sociálním pojištění a částky pojistného na veřejné zdravotní pojištění odvedeného ve lhůtě stanovené v § 5 odst. 1 zákona o zdravotním pojištění bude nižší než částka vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc.** V takovém případě se zaměstnavatel zavazuje vrátit příspěvek ve výši odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou součtu uvedeného v předchozí větě.
3. Zaměstnavatel se dále zavazuje vrátit Úřadu práce poskytnutý příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění výkonu zastřeného zprostředkování. Vrácení příspěvku bude zaměstnavatelem provedeno ve lhůtě 30 pracovních dnů ode dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo kdy zaměstnavateli byla doručena písemná výzva Úřadu práce k vrácení příspěvku.
 4. Zaměstnavatel se dále zavazuje vrátit Úřadu práce poskytnutý příspěvek nebo jeho část, pokud bude zjištěno, že **poskytnutím příspěvku došlo k překročení limitu de minimis.** Zaměstnavatel je v tomto případě povinen vrátit příspěvek nebo jeho část do 30 pracovních dnů ode dne, kdy byla zaměstnavateli doručena Úřadem práce písemná výzva k vrácení příspěvku.
 5. Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí Úřad práce.

Článek VII

Porušení rozpočtové kázně

1. Nedodržení ujednání v Článku II pod bodem 1. této dohody je porušením rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
2. Nevrácení příspěvku nebo jeho části podle Článku VI této dohody je porušením rozpočtové kázně podle § 44 odst. 1 písm. b) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů a bude postihováno odvodem podle § 44a odst. 4 písm. c) tohoto zákona.

Článek VIII

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce si vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že nenastala situace podle článku I. pod bodem 2. nebo zaměstnavatel nedodrží podmínky sjednané v článku II. pod bodem 1. a 9. této dohody nebo pokud opakovaně neúplně nebo nepravdivě uvedl údaje ve výkazu.
2. Smluvní strany mohou dohodu vypovědět, jestliže vyjdou najevo skutečnosti, které existovaly v době uzavírání dohody a nebyly smluvní straně bez jejího zavinění známy, pokud tato strana prokáže, že by s jejich znalostí tuto dohodu neuzavřela.
3. Smluvní strany mohou dále dohodu vypovědět, jestliže se podstatně změní poměry, které byly rozhodující pro stanovení obsahu dohody, a plnění této dohody nelze na smluvní straně z tohoto důvodu spravedlivě požadovat.

4. Výpovědní lhůta v případech uvedených v bodě 1., 2. a 3. tohoto článku dohody činí jeden měsíc a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi.
5. Úřad práce si vyhrazuje právo neposkytnout příspěvek dle Článku III. této dohody, který by zaměstnavateli náležel za dobu výpovědní lhůty.

Článek IX

Další ujednání

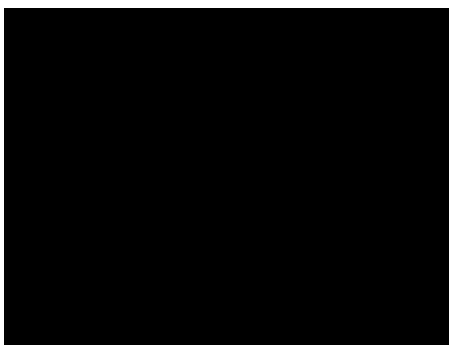
1. Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
2. Dohoda, na niž se vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv, nabývá účinnosti dnem uveřejnění. Dohoda, na niž se nevztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv, nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
3. Smluvní strany prohlašují, že dohoda byla uzavřena po vzájemném projednání a že byly seznámeny s veškerými právy a povinnostmi, které pro ně vyplývají z této dohody.
4. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno vyhotovení obdrží Úřad práce a jedno vyhotovení zaměstnavatel.
5. V případě zániku některé ze smluvních stran (úmrtí zaměstnavatele – fyzické osoby) přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na její právní nástupce.
6. Obsah dohody lze měnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných vzestupně číslovaných dodatků. Změnu identifikačních údajů, pro vyhotovení dodatku k této dohodě, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce oznámit písemně bez zbytečného odkladu. Ostatní změny, týkající se této dohody, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce písemně sdělit vždy tak, aby k uzavření případného dodatku došlo před nabytím jejich účinnosti, pokud není v dohodě ujednáno jinak.
7. Pro účely této dohody se vyplacením náhrady mzdy nebo náhrady odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr rozumí okamžik, kdy dojde k zaplacení této náhrady zaměstnanci v hotovosti, okamžik odepsání částky této náhrady z účtu zaměstnavatele, je-li odesílána na účet zaměstnance, nebo okamžik přijetí platby k úhradě poštovním poukazem poskytovatelem poštovních služeb. Odvedení pojistného je upraveno v § 19 odst. 2 zákona o sociálním pojištění a v § 17 odst. 2 zákona o zdravotním pojištění a v případě bezhotovostní platby se jím rozumí den připsání pojistného na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení nebo den připsání pojistného na účet příslušné zdravotní pojišťovny, v případě platby v hotovosti okamžik zaplacení pojistného přímo zaměstnanci příslušné zdravotní pojišťovny.
8. Zaměstnavatel souhlasí s využíváním údajů o něm v informačních systémech týkajících se příjemců příspěvku.
9. Zaměstnavatel je povinen vést účetnictví nebo daňovou evidenci tak, aby bylo možno vykázat zaúčtování účetních případů souvisejících s plněním dohody a aby byl schopen průkazně vše dokladovat dle relevantních předpisů ČR při následných kontrolách a auditech.
10. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemně Úřadu práce na vyžádání jakékoliv doplňující informace související s poskytnutím příspěvku, a to ve lhůtě stanovené Úřadem práce.
11. **Příloha č. 1 a Příloha č. 2 tvoří nedílnou součást této dohody.**

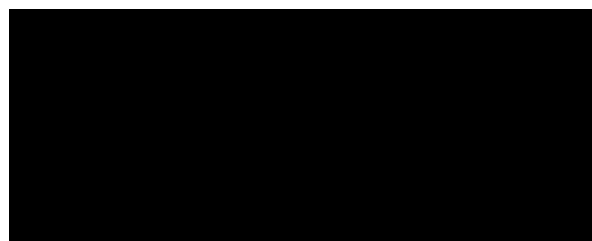
Článek X

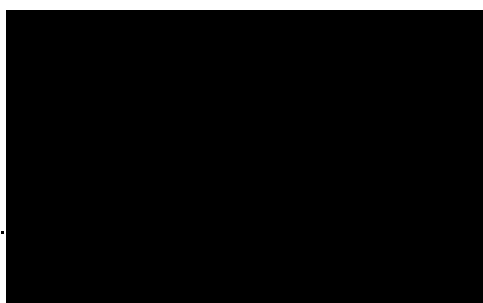
Změny cíleného programu Povodeň 2024

Smluvní strany berou na vědomí, že podmínky poskytování příspěvku sjednané v této dohodě mohou být v rámci programu Povodeň 2024 změněny. V případě, že změny podmínek vyplývající z programu Povodeň 2024 jsou **ve prospěch zaměstnavatele**, postupuje se podle aktuálních podmínek programu Povodeň 2024, bez povinnosti smluvních stran uzavřít písemný dodatek k této dohodě.

V Bruntále dne

.....




.....


Za Úřad práce vyřizuje:
Telefon:



Poučení ke stanovení období uznatelnosti nákladů dle Článku II. bod 10. dohody

- 1) Podle Článku II. bod 10. dohody náleží příspěvek zaměstnavatelům za období **od 5. kalendářního dne** následujícího po dni vzniku první příslušné překážky v práci v provozovně zaměstnavatele **do 31. října 2024.**
- 2) Pro určení období uznatelnosti nákladů **je tedy rozhodný vznik první překážky v práci v dané provozovně** podle ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce nebo **vznik první překážky v práci v dané provozovně či sídle** podle ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce.
- 3) Pokud příslušné překážky v práci zaměstnance překračují měsíc říjen 2024, období uznatelnosti se „ořízne“ dnem 31. října 2024.

*Příklad k určení uznatelného období č. 1: Ve vytopené provozovně je zaměstnáno 10 zaměstnanců. S ohledem na rozvržení pracovní doby zde došlo ke vzniku překážky v práci podle § 207 písm. b) zákoníku práce u 1 zaměstnance již v sobotu 14. září 2024. U ostatních 9 zaměstnanců nastala s ohledem na rozvržení pracovní doby překážka v práci podle § 207 písm. b) zákoníku práce až v pondělí 16. září 2024. Období uznatelnosti nákladů pro všech 10 zaměstnanců této provozovny **počíná 5. kalendářním dnem** následujícím po dni vzniku první překážky v práci v provozovně, **tj. dne 19. září 2024.***

Příklad k určení uznatelného období č. 2:

Zaměstnavatel má 10 zaměstnanců. Z důvodu chybějících výrobních vstupů v důsledku vytopení provozovny dodavatele vznikne překážka v práci podle § 207 písm. a) zákoníku práce:

- *u skupiny A (5 zaměstnanců) - od 14. října, následně však od 23. do 25. října budou přechodně převedeni na jinou práci, u skupiny A pak opětovně překážky v práci vzniknou od 26. října a budou pokračovat bez přerušení do konce měsíce listopadu.*
- *u skupiny B - u zbývajících 5 zaměstnanců vzniknou překážky v práci od 21. října, a bez přerušení budou pokračovat v průběhu měsíce listopadu.*

Období uznatelnosti nákladů pro všech 10 zaměstnanců této provozovny počíná 5. kalendářním dnem následujícím po dni vzniku první překážky v práci v provozovně, tj. dne 19. října 2024 a končí dnem skončení příslušné překážky v práci, nejpozději 31. října 2024. To znamená, že příspěvek náleží:

- *na skupinu A za dny 19. až 22. října 2024 a od 26. října do 31. října*
- *na skupinu B od 21. října do 31. října 2024*

Příslušné překážky v práci se netýkají víkendů a státních svátků, pokud nebyla směna rozvržena na víkend či státní svátek. Pokud u některých zaměstnanců byla směna rozvržena i na víkend nebo státní svátek a vznikla překážka v práci, náleží příspěvek i za tuto dobu.

- 4) Období uznatelnosti nákladů je podle výše uvedeného postupu posuzováno samostatně za každou provozovnu či sídlo zaměstnavatele, vzhledem k možnosti zaplavení různých objektů v různém období. Z tohoto důvodu podává zaměstnavatel vyúčtování za každou provozovnu / sídlo samostatně.

Poučení k vrácení příspěvku podle Článku VI. bod 2. dohody

- 1) Podle Článku II. bod 8. dohody je příspěvek určen na řádně vynaložené mzdové náklady. Tím se rozumí:
- výplata **náhrady mzdy** v souladu s ustanovením § 141 odst. 1 zákoníku práce, tj. nejpozději **do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu** nebo některou její složku; v případě náhrady odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řádně vynaloženým mzdovým nákladem rozumí náhrada mzdy vynaložená v souladu s podmínkami sjednanými v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti,
 - odvedení **pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti** za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 zákona o sociálním pojištění, tj. nejpozději **do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího** po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno,
 - odvedení **pojistného na veřejné zdravotní pojištění** za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s ustanovením § 5 odst. 1 zákona o zdravotním pojištění, tj. nejpozději **do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího** po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno.
- 2) Pokud nebudou mzdové náklady včetně povinných odvodů na zaměstnance vynaloženy ve výše uvedených termínech, jedná se o důvod k vrácení příspěvku nebo jeho části podle článku VI. bod 2. dohody.
- 3) **V takovém případě se postupuje následovně.**

3.1. Nejprve je posouzeno, zda byla řádně vyplacena náhrada mzdy nebo náhrada z odměny o pracích konaných mimo pracovní poměr:

- Řádným vyplacením náhrady mzdy je její vyplacení do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je řádným vyplacením náhrady odměny její vyplacení v souladu s podmínkami sjednanými v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pokud jde např. o pracovní poměr a o náhradu mzdy za měsíc září, pro účely této dohody musí být náhrada mzdy zaměstnanci vyplacena do konce měsíce října.
- **Pokud zaměstnavatel náhradu mzdy / náhradu odměny nebo část náhrady mzdy / část náhrady odměny za příslušný měsíc uvedenou ve výkazu nevyplatil zaměstnanci v tomto termínu**, vrací zaměstnavatel Úřadu práce částku odpovídající rozdílu mezi vyplaceným příspěvkem za příslušný měsíc a částkou řádně vyplacené náhrady mzdy / náhrady odměny, tj. náhrady mzdy / náhrady odměny vyplacené ve výše uvedeném termínu.

Vratka = částka příspěvku poskytnutá za kalendářní měsíc na zaměstnance – částka náhrady mzdy (náhrada odměny) vyplacená zaměstnanci ve výše uvedeném termínu.

- Pokud nebyla náhrada mzdy / náhrada odměny vyplacena řádně, vratka je dána výpočtem v předchozí odrážce a již se nepřihlíží k tomu, zda a v jaké výši bylo odvedeno pojistné.

3.2. Odvod pojistného se pro účely dohody posuzuje až v případě, že byla řádně vyplacena náhrada mzdy / náhrada odměny:

- Řádným odvedením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění je odvedení do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno. Pokud jde např. o pojistné za měsíc září, pro účely této dohody musí být odvedeno do 20. října.
- **Pokud zaměstnavatel pojistné za příslušný měsíc uvedené ve výkazu neodvedl ve výše uvedeném termínu**, vrací zaměstnavatel Úřadu práce částku odpovídající rozdílu mezi vyplaceným příspěvkem za příslušný měsíc a částkou součtu vyplacené náhrady mzdy/náhrady odměny a řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a řádně odvedeného pojistného na veřejné zdravotní pojištění.
- Pokud zaměstnavatel čerpá příspěvek jen na některé ze svých zaměstnanců, tudíž není při uhrazení jen části pojistného v uvedeném termínu zřejmé, zda se neuhrazení v plné výši pojistného týká zaměstnanců, na které byl příspěvek poskytnut, postupuje se podle zásady „v pochybnostech ve prospěch“ a vychází se tak z předpokladu, že se včas odvedené pojistné primárně týká zaměstnanců, na které je poskytnut příspěvek.

Vratka = částka příspěvku poskytnutá za kalendářní měsíc na zaměstnance – částka řádně vyplacené náhrady mzdy (náhrada odměny) zaměstnanci – částka řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti – částka řádně odvedeného pojistného na veřejné zdravotní pojištění.