



Úřad práce ČR

DOHODA

o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce č. PYA-UZ-28/2021

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Jaroslava Martínková, ředitelka kontaktního pracoviště pro Prahu-východ
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7
IČO: 72496991
adresa pro doručování: Dobrovského č.p. 1278/25, Holešovice, 170 00 Praha 7
(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: ALBRA spol.s r.o.
zastupující osoba: Petr Dupal
sídlo: Havlíčkova č.p. 197, 250 82 Ústí nad Labem
IČO: 25141732
(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Účel dohody

Tato dohoda se uzavírá podle ustanovení § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), za účelem uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání“), a to v rozsahu a za podmínek uvedených v této dohodě.

Článek II

Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

- Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel splnil následující podmínky definované ustanovením § 78 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti:**
 - zaměstnával ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,
 - nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti,
 - nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že majetek zaměstnavatele by nepostačoval k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů by byl majetek zaměstnavatele zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu,
 - vyplácel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,

- 1.5. zaměstnával v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
- 1.6. neuzavíral v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
- 1.7. nebyla mu v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce nebo mu bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí splnění této podmínky prominuto,

UZNÁVÁ SE ZA ZAMĚSTNAVATELE NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE.

2. **Dohoda o uznání se uzavírá na dobu neurčitou.**

Článek III

Závazky zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel se zavazuje po dobu účinnosti dohody o uznání plnit podmínky stanovené v Článku II bod 1. této dohody tak, jak to vyplývá z informací uvedených v žádosti o uzavření dohody ze dne 16.8.2021.
2. Zaměstnavatel se zavazuje předkládat Úřadu práce roční zprávy o své činnosti za každý kalendářní rok, a to vždy do 15. 7. následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel předkládá roční zprávu poprvé za kalendářní rok, ve kterém nabyla účinnosti dohoda o uznání. Zaměstnavatel je povinen předkládat roční zprávu na formuláři, který je k dispozici na webu www.mpsv.cz. Roční zpráva obsahuje:
 - a) informace o plnění podmínky zaměstnavatele o 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v průměrných čtvrtletních přepočtených počtech v členění podle § 67 zákona o zaměstnanosti, včetně počtu včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením, odkud došlo ke změně oproti skutečnostem doloženým v žádosti o uzavření dohody o uznání,
 - b) informace o předmětu podnikání zaměstnavatele a o tržbách v členění podle jednotlivých činností v rámci rozsahu předmětu podnikání nebo o předmětu činnosti zaměstnavatele a o jeho hospodaření včetně počtu osob se zdravotním postižením, které se podle předmětu podnikání nebo předmětu činnosti na tržbách zaměstnavatele podílely,
 - c) popis pracovních míst, na kterých se osoby se zdravotním postižením v kalendářním roce podílely,
 - d) počet osob se zdravotním postižením pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele nebo v jiných těchto prostorech,
 - e) počet osob se zdravotním postižením pracujících ve svém bydlišti,
 - f) informace o plnění podmínek stanovených v Článku II, bod 1. této dohody a závazků uvedených v Článku III této dohody.
3. Zaměstnavatel je povinen oznámit Úřadu práce, že nespínal některý ze závazků sjednaných v této dohodě nebo přestal splňovat některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody o uznání, a to nejpozději do 10 pracovních dnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl.

Článek IV

Kontrola plnění sjednaných podmínek a archivace dokumentů

1. Úřad práce provádí kontrolu plnění podmínek pro uzavření této dohody v souvislosti s kontrolou oprávněnosti čerpání příspěvku podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti. Kontrola je prováděna podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o finanční kontrole“). 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.
3. Zaměstnavatel se zavazuje řádně uchovávat dokumenty související s uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce v souladu s příslušnými právními předpisy ČR, a to nejméně po dobu 10 let od doby splnění všech závazků plynoucích pro zaměstnavatele z této dohody, přičemž doba 10 let se počítá od 1. ledna roku následujícího po roce, v němž došlo ke splnění posledního závazku plynoucího z této dohody.

Článek V

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce může dohodu o uznání vypovědět v případě, že zaměstnavatel v průběhu účinnosti této dohody přestane splňovat podmínku uvedenou v Článku II, pod bodem 7. této dohody, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50 000 Kč, nebo nepředložil roční zprávu o své činnosti podle Článku III, bod 2. této dohody, a to ani na základě písemné výzvy Úřadu práce.
2. Úřad práce dohodu o uznání vypoví v případě, že zaměstnavatel v průběhu účinnosti této dohody přestane splňovat podmínku uvedenou v Článku II, body 1. 2., 3. a 1. 6. této dohody, také v případě, že zaměstnavatel uvede v roční zprávě o své činnosti nekládající podle Článku III, bod 2. této dohody opakovaně nepravdivé údaje.
3. Úřad práce dohodu o uznání dále vypoví v případě, že zaměstnavatel v průběhu účinnosti této dohody nesplňuje dvě po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí podmínku uvedenou v Článku II, pod body 1. 1., 1. 4. a 1. 5. této dohody.
4. Smluvní strany mohou dohodu o uznání vypovědět, pokud lze vypočítat skutečnosti, které existovaly v době uzavírání dohody a nebyly smluvní straně bezpodmínečně známy, pokud tato strana prokáže, že by s jejich znalostí tuto dohodu neuzavřela.
5. Smluvní strany mohou dohodu o uznání vypovědět, pokud se podstatně změni poměry, které byly rozhodující pro stanovení obsahu dohody, a smluvní strana nemůže na smluvní straně z tohoto důvodu spravedlivě požadovat.
6. Výpovědní doba činí tři měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

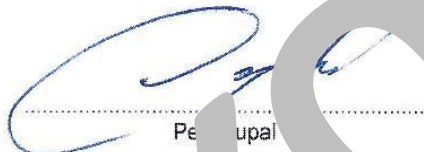
Článek VI

Další ujednání

1. Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Dohoda nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
2. 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.
3. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Úřad práce a jedno zaměstnavatel.
4. V případě zániku některé ze smluvních stran (úmrtí zaměstnavatele-fyzické osoby) přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na její právní nástupce.
5. 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.

6. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemně Úřadu práce v jehož rámci bylo písemně vyžádání jakékoliv doplňující informace související s účinností této dohody, a to ve lhůtě stanovené Úřadem práce.

V Praze dne 17.8.2021


.....
Předstoupal
záměstnavatele


.....
Jaroslava Martínková
ředitelka kontaktního pracoviště pro Prahu-východ
Oddělení APZ
za Úřad práce ČR

Za Úřad práce vyřizuje: Aneta Hanáková
Telefon: 950 151 406

