

DOHODA
o vymezení chráněného pracovního místa
č. ABA-PV- 200/2016

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Ing. Blanka Havlík, ředitel sekce krajské pobočky pro hl. m. Prahu
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00, Praha 7
IČ: 72496991
adresa pro doručování: Krajská pobočka pro hlavní město Prahu
Domažlická 1139/11, Žižkov, 130 00 Praha

(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a
zaměstnavatelem: Institut Bernarda Bolzana v.o.s.
zastupující osoba: PhDr. EVA MAŘÍKOVÁ, ředitelka
sídlo: Praha 5 - Smíchov, Malátova 395/13, PSČ 15000
IČ: 24179507

(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Článek I

Účel dohody

Tato dohoda se uzavírá podle § 75 odst. 1 a 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a podle § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, za účelem vymezení chráněného pracovního místa, a to v rozsahu a za podmínek uvedených v této dohodě.

Článek II

Vymezení chráněného pracovního místa

1. Zaměstnavatel opakovaně vymezuje níže uvedená chráněná pracovní místa obsazená osobami se zdravotním postižením, která byla již dříve vymezena Dohodou o vymezení chráněných pracovních míst č. A-PM-11/2013 ze dne 9. 8. 2013. Charakteristika pracovních míst obsahující popis pracovní činnosti, pracovních podmínek, popis pracoviště a místo výkonu práce je přílohou č. 1 této dohody.

Poř. č.	Druh práce	Místo výkonu práce (obec)	Počet míst	Maximální počet zaměstnanců se ZP na pracovních místech
1	41100 Všeobecný administrativní pracovník (sekretář)	Malátova 395/13, Praha a Křemencova 177/8 Praha	2	8
	Celkem		2	8

2. Pracovní místa se vymezují na období 3 let ode dne nabytí platnosti a účinnosti této dohody.

Článek III

Podmínky vymezení chráněného pracovního místa

1. Zaměstnavatel bude po dobu platnosti a účinnosti této dohody vyplácet mzdu bezhotovostním způsobem na účet nebo poštovní poukázkou alespoň 80% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.
2. Zaměstnavatel bude po dobu platnosti a účinnosti této dohody zaměstnávat nadpoloviční většinu svých zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na svém pracovišti nebo bude přidělovat zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob, nebo z hlediska poměru finančních prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tržeb získaných prodejem výrobků a služeb, které souvisí se zaměstnáváním těchto osob.

3. Zaměstnavatel nebude v době platnosti a účinnosti této dohody uzavírat se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, na jejichž základě by mu byli tito zaměstnanci povinni poskytovat finanční prostředky v rozporu s dobrými mravy.

Článek IV

Kontrola plnění sjednaných podmínek

Úřad práce provádí kontrolu plnění podmínek vymezení chráněného pracovního místa/chráněných pracovních míst v souvislosti s kontrolou plnění podmínek dohody o poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, uzavřené podle § 76 zákona o zaměstnanosti nebo v souvislosti s kontrolou oprávněnosti čerpání příspěvku podle § 78 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.

Článek V

Ujednání o vypovězení dohody


1. Úřad práce si vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že zaměstnavatel nedodrží podmínky pro vymezení chráněného pracovního místa/chráněných pracovních míst uvedené v článku III. této dohody nebo pokud v době platnosti a účinnosti této dohody nastanou skutečnosti uvedené v § 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.
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 změni 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.

Článek VI


Další ujednání

1. Obsah dohody lze měnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných dodatků. Navrhované změny musí být druhé smluvní straně sděleny písemně předem.
2. V případě zániku některé ze smluvních stran (úmrtí zaměstnavatele-fyzické osoby) přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na její právní nástupce.
3. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Úřad práce a jedno zaměstnavatel.
4. 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.
5. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let a nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami/dnem 9. 8. 2016.

V Praze dne 28. 7. 2016

 INSTITUT BERNARDA BOLZANA v.o.s.
Malštova 395/13
150 00 Praha 5
IČ: 24179507
DIČ: CZ24179507

PhDr. EVA MARÍKOVÁ
ředitelka



Ing. Blanka Havlík
ředitelka sekce
krajské pobočky pro hl. m. Prahu

Za Úřad práce vyřizuje: Bc. Vít Kovář
Telefon: 950 178 318

Příloha č. 1: Charakteristika chráněných pracovních míst

MPSV – OSÚ, ved. odd. 616, 15. 11. 2005

- 2 -

