

**DOHODA**  
**o vymezení chráněného pracovního místa**  
**č. ABA-PV- 198/2016**

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 vymezuje níže uvedená chráněná pracovní místa obsazená osobami se zdravotním postižením (dále jen „pracovní místa“). 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)	Praha	3	12
	<b>Celkem</b>		<b>3</b>	<b>12</b>

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 tyto 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 21. 7. 2016.

V Praze dne 21. 7. 2016



INSTITUT BERNARDA BOLZANA

Malátova 395/13

150 00 Praha 5

IČ: 24179507

DIČ: CZ24179507

PhDr. EVA MAŘÍKOVÁ  
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

