

# Vstup do projektu „Vzdělávejte se!“ (Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů)

---

(počet stran: 11)

1. Co je projekt „Vzdělávejte se!“ a pro koho je určen
2. Důležité informace pro žadatele
3. Předložení žádosti
4. Činnosti po schválení žádosti
5. Pravidla poskytování příspěvku a jeho jednotlivých součástí

## 1. Co je projekt „Vzdělávejte se!“ a pro koho je určen

### 1.1 V čem spočívá princip a přínos projektu

Projekt je určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nachází v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a kteří zároveň mají zájem těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Účelem projektu, jako nového nástroje APZ, je udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Takto získané znalosti, dovednosti a kompetence budou moci zaměstnanci využít při svém dalším uplatnění na trhu práce (jedná se o „obecné vzdělávání“<sup>1</sup> definované nařízením Evropské komise č. 800/2008).

V rámci projektu mohou zaměstnavatelé na realizaci těchto vzdělávacích aktivit (včetně doprovodných opatření) získat finanční prostředky pro ty své zaměstnance, jimž byla zkrácena následkem zhoršení situace v podniku pracovní doba, a dále mohou získat finanční prostředky na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání.

---

<sup>1</sup> Projekt vychází z rozlišení na obecné a specifické vzdělávání, přičemž v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ lze realizovat pouze obecné vzdělávání. Při tomto rozlišení je třeba vycházet z následujících definic:

**Specifické vzdělávání** – vzdělávání, které zahrnuje výuku s přímým a zásadním vztahem k současnému nebo budoucímu postavení zaměstnanců v podniku a poskytuje kvalifikace, které jsou nepřenositelné, nebo přenositelné pouze v omezeném rozsahu, do dalších podniků a pracovních oborů.

**Obecné vzdělávání** – vzdělávání zahrnující výuku, která se nevztahuje pouze nebo zásadně na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku, ale která poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů.

## 1.2 Kdo se může účastnit projektu

Projektu „Vzdělávejte se!“ se mohou účastnit zaměstnavatelé:

- a) kteří z důvodu celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli přistoupit k omezení podnikatelské aktivity ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, (dále jen „ZP“), a to buď na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, nebo na základě rozhodnutí úřadu práce,
- b) kterým počet jejich výrobních zakázek začíná vlivem celosvětové finanční krize klesat, nechtějí však ještě aplikovat ustanovení § 209 ZP (tuto skutečnost doloží např. snížením počtu zakázek, snížením počtu zaměstnanců, organizačními změnami, poklesem tržeb aj.)

a zároveň

- c) chtějí využít dobu, kdy nemohou svým zaměstnancům přidělovat z těchto důvodů práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pro vzdělávání svých zaměstnanců a zvyšování jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností (dále jen „odborný rozvoj“, jako aktivita projektu „Vzdělávejte se!“).

Příspěvky na jednotlivé nástroje a opatření APZ nelze poskytnout

- organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Při vymezení okruhu organizačních složek státu je třeba vycházet ze zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Státní příspěvkové organizace jsou organizace zřízené zákonem nebo na základě zákona (např. podle zákona č. 122/2000 Sb., o ochraně sbírek muzejní povahy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů),
- zaměstnavateli, pokud je příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel (tj. obecné vzdělávání) ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, případně z jiných programů a projektů EU.
- pokud se vzdělávací aktivity týkají zaměstnanců provozoven na území hlavního města Prahy.
- na vzdělávání zaměstnanců, kteří nejsou státními příslušníky členských zemí EU nebo nemají trvalý pobyt na území ČR.

Z uvedeného vyplývá, že

- žadatelem může být pouze právnická nebo fyzická osoba (OSVČ), pokud má zaměstnance. Rozhodujícím faktorem je vlastnictví IČO a právní subjektivita.
- příspěvek je možné poskytnout i těm zaměstnavatelům, kterým byl poskytnut příspěvek na jiný nástroj APZ nebo kterým byla poskytnuta hmotná podpora v rámci investičních pobídek (podpora, která se netýká obecného vzdělávání, ale vztahuje se pouze na zaškolování zaměstnanců pro výkon konkrétní činnosti u konkrétního zaměstnavatele).

- příspěvek může obdržet zaměstnavatel, jehož firma má sídlo na území hlavního města Prahy, pokud se vzdělávací aktivity budou týkat zaměstnanců mimopražských provozoven této firmy.

## 2. Důležité informace pro žadatele

### 2.1 Základní informace

První aspektem, který je potřeba mít na zřeteli je skutečnost, že:

- 1) finanční prostředky vyčleněné na projekt jsou relativně omezené,
- 2) rozhodnutí o poskytnutí příspěvku je v kompetenci úřadu práce, do jehož působnosti spadá provozovna zaměstnavatele

Nejde o nárokovou dávku. Zásadní slovo má výběrová komise na úřadu práce, která posuzuje zpracování a význam jednotlivých žádostí.

MPSV se rozhodlo k následujícím krokům, které by měl napomoci k efektivnímu a plynulému čerpání podpory:

Limitovat maximální výši podpory 500 000 Kč v součtu žádostí pro jednoho zaměstnavatele na jeden měsíc od jednoho úřadu práce. V případě delších aktivit se tento limit přepočítává na měsíce, kdy probíhají. Podnikům s nadregionálním dosahem (s počtem zaměstnanců nad 1000 a nebo s provozovnami ve více než dvou okresech) může být poskytnut příspěvek nad uvedený limit, a to na základě posouzení ministra práce a sociálních věcí. Dále jsou stanoveny maximální ceny na hodinu vzdělávání (u vzdělávacích programů do 10 účastníků), resp. maximální ceny na hodinu a zaměstnance (u kurzů s více účastníky).

- |  |
|--|
| - Maximální refundovaná mzda: 24 000 Kč měsíc (dle podílu odučených hodin/na sjednané pracovní době) |
| - Maximální příspěvek od jednoho úřadu práce může být pro jednoho zaměstnavatele 500 000 Kč/měsíc    |
| - Dohoda může být sjednána s dobou platnosti na období maximálně 6 měsíců.                           |
| - Poskytnutí příspěvku podléhá pravidlům poskytování veřejné podpory v zemích EU.                    |

### 2.2 Místo realizace

O poskytnutí příspěvku zaměstnavatel žádá na místně příslušném úřadu práce (§7 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Zde mu také budou poskytovány veškeré potřebné informace související se vstupem žadatele do projektu. Dále zde bude posouzena jeho žádost, a pokud dojde k jejímu schválení, uzavře zde zaměstnavatel s úřadem práce dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se“

Formulář žádosti o příspěvek (včetně příloh) je umístěn na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> nebo [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte\\_se](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se), kde bude podle potřeby aktualizován.

### 2.3 Bezdlužnost

Příspěvek lze poskytnout pouze žadateli, který nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Za bezdlužného se považuje i žadatel, který má některý z výše uvedených nedoplatků, ale bylo mu povoleno splácení ve splátkách, a není v prodlení se splácením splátek, a rovněž žadatel, kterému bylo správcem daně povoleno posečkání daně.

Splnění podmínky bezdlužnosti žadatel dokládá k žádosti o příspěvek, a to potvrzeními příslušných úřadů. Tato potvrzení nesmí být starší 3 měsíců k okamžiku podání žádosti o příspěvek.

Potvrzení o bezdlužnosti se předkládá úřadu práce v originále. Úřad práce si pořídí kopii, kterou si pro svou vlastní potřebu ověří, a originál vrátí žadateli, pokud není dohodnuto jinak. V případě více žádostí jednoho zaměstnavatele, podaných současně, se potvrzení o bezdlužnosti podává pouze jednou.

V případě, že potvrzení o bezdlužnosti vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, předloží žadatel potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.

Potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění předkládá žadatel od všech zdravotních pojišťoven, u kterých má pojištěny své zaměstnance. Je-li žadatel fyzickou osobou, předkládá potvrzení o bezdlužnosti také od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn. Žadatel dále prohlášením osvědčuje, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepřikládá potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní jeho zaměstnanci, a rovněž u nich nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

Úřad práce si v případě, požádá-li o to zaměstnavatel, vyžádá příslušná potvrzení o bezdlužnosti sám. V tomto případě se však může prodloužit datum přijetí žádosti k posuzování do doby, než tato žádost bude kompletní o podklady o bezdlužnosti, které jsou její nedílnou součástí.

## 2.4 Vzdělávací aktivity

Zaměstnavatel v žádosti uvede zaměření vzdělávací aktivity. V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců, je nutné na každou tuto aktivitu vyplnit zvláštní žádost.

Žadatel doloží spolu s žádostí jmenný seznam zaměstnanců, kteří se budou účastnit dané vzdělávací aktivity. Tento seznam obsahuje informace nutné k posouzení adekvátnosti navržené aktivity. Zároveň jsou zde uvedeny náklady navržené vzdělávací aktivity a doprovodných opatření (cestovné apod.). Zaměstnavatel musí ve své žádosti objasnit vzdělávací potřeby.

Úřad práce posuzuje obsah žádosti zejména z hlediska charakteru a přípravy vzdělávacích aktivit, a také z hlediska ceny vzdělávacích aktivit. Úřad práce bude posuzovat náklady na celkovou hodinu vzdělávací aktivity a při počtu účastníků vyšší než 10 se tato cena stanoví odpovídajícím, resp. přiměřeným násobkem počtu účastníků a limitem nákladů na hodinu a účastníka vzdělávací aktivity (viz tabulka).

Zaměření kurzu	Limit na hodinu vzdělávací aktivity (bez DPH)	Limit na hodinu vzdělávací aktivity a člověka (bez DPH)
Jazykové kurzy se specifickým vymezením	700	70
IT kurzy	1300	130
Soft skills	2000	200
Odborná školení	1000	100
Školení vyplývající ze Zákoníku práce	1200	120
Manažerské dovednosti	1500	150
Všeobecné právní a odborné minimum	1000	100

\* Limit na hodinu vzdělávání je stanoven pro programy s méně než 10 účastníky. Pokud se tedy vzdělávání bude účastnit 6 zaměstnanců, lze maximálně vyplatit 700 Kč na hodinu vzdělávací aktivity, a to celkem na všechny zaměstnance.

\*\* Limit na hodinu a člověka je stanoven pro vzdělávací kurzy, kterých se účastní více než 10 zaměstnanců a celkový limit odpovídá „přiměřenému“ násobku hodinové sazby a počtu zaměstnanců. Skutečná hodinová sazba musí odpovídat principu přiměřenosti.

## 3. Předložení žádosti

Zaměstnavatel předává žádost jak v elektronické (s výjimkou příloh č. 5 – 10), tak i tištěné formě. Obsah žádosti, včetně příloh, které je žadatel povinen k žádosti o příspěvek přiložit, stanoví zákon o zaměstnanosti.

Tištěná forma má identický obsah, ale je signována statutárním zástupcem zaměstnavatele. Pro elektronickou komunikaci je určena emailová adresa, ke které má přístup odpovědný pracovník úřadu práce, který kontroluje správnost žádosti a identickou podobu elektronické a papírové verze. Elektronická verze se vyžaduje za

účelem sledování realizace projektu. Ze stejného důvodu úřad práce eviduje úspěšné i neúspěšné žádosti.

V případě, že zaměstnavatel již aplikuje ustanovení § 209 zákoníku práce, doloží k žádosti o příspěvek dohodu s odborovou organizací nebo rozhodnutí úřadu práce.

### Doporučený postup:

- 1) Zaměstnavatel si vytipuje pracovníky, pro které nemá práci, ale zároveň je nechce propouštět. Tento projekt není pro pracovníky ve výpovědní lhůtě. U dočasných pracovníků je potřeba, aby datum ukončení jejich pracovního poměru byl minimálně za dva měsíce od data podání žádosti.
- 2) Zaměstnavatel si zjistí vzdělávací potřeby tak, aby byli připraveni na dobu ekonomického oživení.
- 3) Na základě zjištěných skutečností zjistí možnosti pro vzdělávací akci. Zjistí cenu vzdělávací společnosti a případně porovná s nabídkou dalších vzdělávacích společností v regionu (posouzení je v kompetenci úřadu práce, který může preferovat žádosti, kde jsou levnější vzdělávací aktivity), nebo realizuje vzdělávání interními zdroji. (V tomto případě je nutné, aby byl schopen doložit veškeré vykazované náklady.)
- 4) Zpracuje žádost, kterou si stáhne z webové stránky projektu a doručí na příslušný úřad práce. Kromě informací o vzdělávací aktivitě dále dokládá řadu formálních příloh, které jsou nutné pro posouzení pro posouzení.
- 5) Úřad práce žádost posoudí. Může ji zamítnout, vrátit k dopracování, nebo rozhodnout o jejím přijetí.

## 4. Činnosti po schválení žádosti

- 1) Pokud je žádost přijata a rozhodnuto o příspěvku úřad práce na každou vzdělávací aktivitu se zaměstnavatelem uzavře dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.

### Poznámky k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci:

Zaměstnavatel se v této dohodě zavazuje se zaměstnanci, kteří se budou účastnit odborného rozvoje, uzavřít před jeho zahájením písemné dohody o zařazení do aktivit projektu „Vzdělávejte se!“ a předložit je úřadu práce. V dohodách bude kromě podmínek účasti zaměstnanců na odborném rozvoji sjednána také povinnost zaměstnavatele:

- vyplatit zaměstnancům, kterým podle § 209 zákoníku práce náleží snížená náhrada mzdy, za hodiny účasti na odborném rozvoji náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a

- ve výši podle § 156 a násl. zákoníku práce uhradit zaměstnancům jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování, vynaložené zaměstnanci v případě, kdy se budou účastnit odborného rozvoje mimo místo jejich pravidelného pracoviště a odborný rozvoj nebude uskutečňován formou pracovní cesty

V dohodách bude dále sjednána povinnost zaměstnance uhradit náklady nedokončené části odborného rozvoje v případě ukončení bez vážných důvodů a dále souhlas zaměstnance se zpracováním jeho osobních údajů

Zaměstnance prokazatelně seznámit s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a s předpisy o požární ochraně majícími vztah k účasti na odborném rozvoji, což bude také součástí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Obsah dohody může být změněn pouze formou písemného dodatku k dohodě. Dodatek k dohodě musí být uzavřen a podepsán oběma smluvními stranami přede dnem, než nastane změna. Nedodržení podmínek dohody nelze řešit následným uzavřením dodatku k dohodě.

Vzdělávání zaměstnanců s podporou projektu „Vzdělávejte se!“ nikdy nemůže začít před podpisem dohody.

- 2) Zaměstnavatel měsíčně předkládá vyúčtování mezd – mzdových náhrad, včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění (v prvním případě jde o zaměstnance, kteří nejsou v režimu §209 Zákoníku práce, ve druhém případě tito zaměstnanci jsou v režimu částečné nezaměstnanosti).
- 3) Po skončení vzdělávací akce, zaměstnavatel předkládá vyúčtování vzdělávacích aktivit a doprovodných činností (jako je stravné, doprava a ubytování). Vzdělavatel předkládá kopie dokladů o zaplacení daných výdajů.

#### Formuláře pro vyúčtování nákladů (příloha dohody):

- „Vyúčtování mzdových nákladů za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji“,
- „Vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců za dobu jejich účasti na odborném rozvoji“
- „Vyúčtování vzdělávacích aktivit (a dalších doprovodných nákladů) za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“

- 4) Zaměstnavatel může také žádat o DPH, pokud však nemůže žádat o jeho vrácení na FÚ.
- 5) Součástí dokumentace odborného rozvoje zaměstnanců je závěrečný protokol, který minimálně obsahuje seznam zaměstnanců, kteří úspěšně ukončili vzdělávání v rámci odborného rozvoje, informaci, zda se dosáhlo očekávaných cílů, a dále seznam zaměstnanců, kteří odborný rozvoj nedokončili nebo ukončili neúspěšně, spolu s informací o délce odborného rozvoje (v hodinách), který absolvovali, a důvodech případného neúspěchu.

## 5. Pravidla poskytování příspěvku a jeho jednotlivých součástí

### 5.1 Způsob stanovení příspěvku podle režimu veřejné podpory

<b>PŘÍKLAD:</b>	
Zaměstnavatel předloží žádost s kalkulací jedné vzdělávací aktivity ve výši (na dobu 6 měsíců):	
1) „Kurzovné“	2.300.000 Kč
2) Předpokládaná výše náhrad mzdových nákladů/mezd uvedená v žádosti	600.000 Kč (při 60 Kč/hodina)
3) Předpokládaná výše nákladů na doprovodná opatření uvedená v žádosti (jízdni výdaje, stravné, ubytování)	100.000 Kč
Počet zapojených zaměstnanců	100 zaměstnanců
Počet hodin trvání vzdělávací aktivity	100 hodin
Celkové náklady činí tedy	<b>3 000 000 Kč</b>

**a) režim „de minimis“** (v souladu s nařízením ES č. 1998/2006 o použití článků 87 a 88 Smlouvy na podporu de minimis)

V režimu **de minimis** (tj. podpory malého rozsahu) může zaměstnavatel obdržet příspěvek ve výši 100%, pokud v posledních třech letech nečerpal finanční podporu v režimu **de minimis**. Výše podpory **de minimis** v období 3 let nesmí překročit 200 tis. EUR (tj. dnes cca 5.600.000 Kč).

**ÚP bude hradit v režimu de minimis 100% zaměstnavatelem vynaložených nákladů.** ÚP tedy buď vrátí žádost zaměstnavateli k „přepracování“, a to za účelem úpravy výše předpokládaných nákladů (musí hradit 100%) nebo sjedná v dohodě o poskytnutí příspěvku, že uhradí zaměstnavateli 100% celkových nákladů, tj. maximálně 3 000 000 Kč.

**b) režim „dočasného rámce“** (v souladu se sdělením Komise č. 2009/C 16/01 - Pokyny společenství pro státní podporu na záchranu a restrukturalizaci podniků v obtížích)

V režimu **dočasného rámce** může zaměstnavatel obdržet příspěvek ve výši 100%, pokud v posledních třech letech nečerpal finanční podporu v režimu **dočasného rámce**. Výše podpory **dočasného rámce** v období 3 let nesmí překročit 500 000 EUR (tj. dnes cca 14 000 000 Kč).

**ÚP bude hradit v režimu dočasného rámce 100% zaměstnavatelem vynaložených nákladů.** ÚP tedy buď vrátí žádost zaměstnavateli k „přepracování“, a to za účelem úpravy výše předpokládaných nákladů (musí hradit 100%) nebo sjedná v dohodě o poskytnutí příspěvku, že uhradí zaměstnavateli 100% celkových nákladů, tj. maximálně 3 000 000 Kč.

**c) režim „blokové výjimky“** (v souladu s článkem 38 a 39 nařízení ES č. 800/2008 - bloková výjimka)

Pokud zaměstnavatel čerpá **podle blokové výjimky** (tedy nemůže čerpat dle pravidel de minimis) a podporu neuplatňuje pro znevýhodněné zaměstnance:

- může obdržet velký podnik až 60% z prokázaných nákladů, tj. 1.800.000 Kč (v případě OZP 70%, tj. 2.100.000 Kč)

- může obdržet střední podnik až 70% z prokázaných nákladů, tj. 2.100.000 Kč (v případě OZP 80%, tj. 2.400.000 Kč)

-může obdržet malý podnik až 80% z prokázaných nákladů, tj. 2.400.000 Kč (u malých podniků je stejné procento i pro ZP).

**Tab.: Maximální intenzita veřejné podpory v režimu blokové výjimky na vzdělávání**

Subjekty	Obecné kurzy	Obecné kurzy – vzdělávání zdravotně postižených a znevýhodněných pracovníků
Velké podniky v ČR	60%	70%
Střední podniky	70%	80%
Malé podniky (včetně mikropodniků)	80%	80%

Poznámka: Definice a příklady obecného vzdělávání, znevýhodněných osob a velikosti podniku viz Příručka D7 – Veřejná podpora a podpora de minimis v OP LZZ, s.22-25 (<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/desatero-op-lzz>).

**ÚP bude hradit v režimu bloková výjimka 60%, 70% nebo 80% zaměstnavatelem vynaložených nákladů.** ÚP tedy buď vrátí žádost zaměstnavateli k „přepracování“, a to za účelem úpravy výše předpokládaných nákladů (musí hradit 60%, 70% nebo 80%) nebo sjedná v dohodě o poskytnutí příspěvku, že uhradí zaměstnavateli 60%, 70% nebo 80% celkových nákladů, tj. maximálně 1.800.000 Kč, 2.100.000 Kč nebo 2.400.000 Kč.

## 5.2 Příspěvek na mzdu

Příspěvek lze poskytnout na úhradu skutečně vyplacených mzdových nákladů nebo náhrad mezd včetně částky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a dále pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, a to **za každou hodinu účasti zaměstnance na odborném rozvoji.**

Jak bylo stanoveno, **maximální výše příspěvku na mzdové náklady nebo náhradu mzdy zaměstnance účastníčeho se odborného rozvoje může činit 24 000 Kč měsíčně, a to v případě, že se zaměstnanec účastní odborného rozvoje po celý měsíc (v případě, že se účastní odborného rozvoje pouze po část měsíce, stanoví se maximální částka v poměrné výši).** Počítají se hodiny strávené při výkonu pracovní doby (dle ZP), tedy včetně přestávek, ale bez přestávky na jídlo a oddech.

## 5.3 Úhrada cestovních náhrad

V případě, že se zaměstnanci budou účastnit odborného rozvoje mimo místo jejich pravidelného pracoviště a odborný rozvoj bude uskutečňován v režimu pracovní cesty, budou uhrazeny zaměstnancům jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování jimi vynaložené ve výši podle § 156 a násl. zákoníku práce, v případě stravného nejvýše však do limitu 300 Kč/denně, v případě ubytování 1200 Kč/noc. Zaměstnavatel musí vysvětlit, proč je nutné, aby vzdělávání bylo uskutečněno formou pracovní cesty.

V případě, že je odborný rozvoj realizován mimo režim pracovní cesty, jsou cestovní náhrady zaměstnanci hrazeny na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v případě stravného nejvýše však do limitu 300 Kč/denně, v případě ubytování 1200 Kč/noc. Zaměstnavatel musí vysvětlit, proč je nutné, aby vzdělávání bylo uskutečněno formou pracovní cesty.

Pro doložení výdajů, které zaměstnavatel vynaložil na úhradu cestovních náhrad zaměstnanců za dobu jejich účasti na odborném rozvoji, je určen výkaz „Vyúčtování vzdělávacích aktivit (a dalších doprovodných nákladů) za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“<sup>2</sup>

#### 5.4 Úhrada nákladů na vzdělávací aktivity a doprovodná opatření

Příspěvek lze poskytnout na úhradu nákladů zaměstnavatele vynaložených na zajištění odborného rozvoje jeho zaměstnanců na území České republiky.

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečuje zařízení, které doloží oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny), v případě, že se jedná o akreditované vzdělávací programy (§ 108 zákona o zaměstnanosti) doklad o akreditaci MŠMT ČR, MZ ČR, popřípadě jiného orgánu, nebo doklad, že může provádět rekvalifikace. Odborný rozvoj zaměstnanců formou projektu „Vzdělávejte se!“ může zaměstnavatel zabezpečit také svými zaměstnanci nebo jinou fyzickou osobou. V tomto případě doloží odbornou způsobilost fyzické osoby zabezpečující vzdělávání (např. výuční list, osvědčení lektora, instruktora, či doložení potřebné praxe pro danou oblast vzdělávání). Zaměstnavatel dokládá právní rámec vzniku nákladu, stejně tak i jeho úhradu.

V případě akreditovaného programu je dokladem o absolvování odborného rozvoje získané osvědčení (popř. jiný doklad), v případě neakreditovaného zařízení či vzdělávání zabezpečovaného zaměstnavatelem je dokladem potvrzení o absolvování odborného rozvoje nebo např. také prezenční listina, případně osvědčení.

Je-li dokladem o účasti na odborném rozvoji osvědčení o absolvování časově ohraničené vzdělávací aktivity a v jejím průběhu dojde k obnovení výroby, doloží zaměstnavatel absolvování části vzdělávací aktivity náhradním způsobem (např. prezenční listinou účastníků či jiným dokladem o absolvování počtu hodin).

---

<sup>2</sup> Využití služebního-soukromého auta (autobusu apod.) je možné, ale pouze v tom případě, pokud jsou náklady srovnatelné s využitím veřejné dopravy. Druhou akceptovanou alternativou je absence vhodných spojů.

V takovém případě poskytne úřad práce poměrnou část příspěvku ve výši poměrné části sjednané ceny vzdělávací aktivity (dle absolvovaných dní, hodin).

V případě předpokladu opakovaného omezení výroby lze uzavřít dodatek k dohodě s prodloužením její platnosti, tj. s možností dokončení kurzu v delším časovém úseku nebo dodatek se změnou „způsobu ověření získaných znalostí a dovedností“. Úřad práce by však měl poskytovat příspěvek s přihlédnutím k předpokládanému termínu obnovy výroby tak, aby k těmto situacím docházelo v minimální míře.

V případě předčasného ukončení vzdělávací aktivity, jsou za uznatelné náklady považovány pouze skutečně vynaložené náklady za již realizovanou část aktivity. Zaměstnavatel tedy nese riziko nákladů na vzdělávací aktivity, které nebyly ukončeny. Pro případ odstoupení zaměstnance ze vzdělávání je zaměstnavateli doporučeno, aby uzavřel se zaměstnancem smlouvu o nákladech na vzdělávání (V obou případech jde o situace, kde neplatí ustanovení z předchozích tří odstavců).

Nabídka zabezpečení vzdělávacích služeb (včetně ceny) je nedílnou přílohou Žádosti o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“ a bude podkladem pro stanovení nákladů na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců a pro sjednání výše úhrady nákladů na vzdělávání v rámci odborného rozvoje v dohodě o odborném rozvoji zaměstnanců v rámci projektu „Vzdělávejte se!“, uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.

Pokud je odborný rozvoj realizován v režimu „de minimis“, do nákladů lze zahrnout náklady na osobní ochranné prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytované účastníkům, náklady na pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků odborného rozvoje po dobu účasti na vzdělávací aktivitě. Náklady odpovídají nákladům uvedeným v §2 vyhlášky 519/2004 Sb.). Tyto náklady jsou realizovatelné pouze po dobu vzdělávací aktivity.

V případě, že zaměstnanec realizuje vzdělávání v rámci odborného rozvoje mimo pracoviště zaměstnavatele a vyžaduje to charakter výuky, zaměstnavatel doloží pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví zaměstnance a pojištění pro případ škody způsobené zaměstnancem, který se účastní odborného rozvoje.