



## Příloha č. 2 – Popis podporovaných aktivit

### 1 Podpora opatření v oblasti zaměstnanosti

Aktivita by měly především přispět ke snížení lokální nezaměstnanosti a měly by vycházet z aktuálních potřeb lokálního trhu práce, jež jsou popsány ve schválených strategiích komunitně vedeného místního rozvoje. Na řešení problematiky nezaměstnanosti spolupracují všichni klíčoví lokální aktéři, včetně příslušných kontaktních pracovišť ÚP ČR. V projektech realizované aktivity **by neměly nahrazovat činnosti ÚP ČR, ale naopak je doplňovat a rozšiřovat s ohledem na detailní znalost potřeb lokálního trhu práce.**

Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), jsou podporovány pouze rekvalifikace. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti definované dle zákona o zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvky na zapracování, překlenovací příspěvky ) nejsou ve výzvě podporovány a realizovat je bude samostatně pouze ÚP ČR. Zapojení ÚP ČR do projektů je možné pouze formou partnera bez finančního příspěvku.

Při přípravě a realizaci projektů je obvykle kladen důraz na individuální přístup k osobám z cílových skupin a na respektování jejich specifických potřeb, na logickou provázanost aktivit poskytovaných osobám z cílových skupin a na zahrnutí všech relevantních činností potřebných pro úspěšnou realizaci projektu v jasné vazbě na potřeby cílové skupiny a s ohledem na účelnost a hospodárnost vynaložených prostředků.

V každém projektu by měla být zařazena aktivita spojená s tvorbou nových udržitelných pracovních míst, umístěním na volná pracovní místa či zprostředkováním zaměstnání, čímž je v maximální míře zajištěno zvýšení pracovního uplatnění cílové skupiny.

Zároveň nelze podpořit projekty, jejichž jedinou aktivitou bude tvorba pracovních míst, umístování na volná pracovní místa či zprostředkování zaměstnání bez další individuální podpory osobám z cílových skupin. Je nutné dbát na zajištění komplexního charakteru předkládaného projektu, který musí tvořit provázaný celek na sebe navazujících aktivit, jež usnadní přístup cílové skupiny na trh práce.

#### 1.1 Zvyšování zaměstnanosti cílových skupin

##### a) Podpora vytváření nových pracovních míst

Příklady podporovaných aktivit:

- Tvorba pracovních míst pro osoby z cílových skupin
- Podpora uplatnění na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům (může zakládat veřejnou podporu)

## **b) Podpora umístění na uvolněná pracovní místa**

### Příklady podporovaných aktivit:

- Příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům na umístování osob z cílových skupin na pracovní místa, která budou z různých příčin (např. z důvodu odchodu do důchodu) na trhu práce uvolňována (může zakládat veřejnou podporu)

## **c) Podpora zahájení podnikatelské činnosti**

### Příklady podporovaných aktivit:

- Aktivity před zahájením podnikání a na ně navazující aktivity po zahájení podnikání formou vzdělávání a poradenství<sup>1</sup>  
- Podpora osob, které při zahájení projektu nebyly OSVČ (neměly oprávnění), nevylučuje se ale jejich předchozí zařazení mezi OSVČ, které již bylo ukončeno, nebo přerušeno (podpora pro osoby, které zahájí podnikání, může trvat maximálně 2 roky po zahájení podnikání a bude se jednat o veřejnou podporu)

### Nebude podporováno

- Mzdové příspěvky na vytvoření pracovních míst v sociálních službách, které jsou hrazeny z vyrovnávací platby (viz Rozhodnutí Komise č. 2012/21/EU)  
- Přijetí předchozích zaměstnanců na uvolněná pracovní místa  
- Projekty založené pouze na systémových aktivitách a projekty zaměřené pouze na lokální burzy práce

## **1.2. Podpora udržitelnosti cílových skupin na trhu práce**

### **a) Podpora flexibilních forem zaměstnání**

#### Příklady podporovaných aktivit:

- Vytváření podmínek pro snazší uplatnění cílových skupin na trhu práce prostřednictvím flexibilních forem zaměstnávání (včetně poskytování mzdových příspěvků na nově vytvořená pracovní místa; může zakládat veřejnou podporu)  
- Mezi flexibilní formy zaměstnání patří například zkrácený úvazek, rotace na pracovním místě, sdílení pracovního místa, práce na dálku

### **b) Zprostředkování dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli**

Zprostředkování dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli dle § 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (nejedná se o agenturní zaměstnávání). Veřejnou podporu získá ten zaměstnavatel, kterému vznikne výhoda při dočasném přidělení zaměstnance v případě čerpání mzdového příspěvku.

---

<sup>1</sup> Doporučuje se do projektu v rámci výběru vhodné cílové skupiny zařadit aktivitu diagnostiky, která přispěje k výběru vhodných osob

### c) Podpora zaměstnanců

#### Bude podporováno pouze:

- Poradenství a rekvalifikace pro zaměstnance ve výpovědi
- Vzdělávání nových zaměstnanců, kteří byli v projektech přijati na nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa (může zakládat veřejnou podporu)

#### Nebude podporováno:

- Práce na zkoušku (tzv. „ochutnávky“), při kterých není vyplácena zaměstnanci odměna (nutný soulad s § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: „*Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody.*“)
- Poskytování mzdových příspěvků již zaměstnaným či podnikajícím osobám z cílových skupin

## 1.3. Podpora prostupného zaměstnávání

### A) Prostupné zaměstnávání<sup>2</sup>

#### Příklady podporovaných aktivit:

- Aktivity umožňující za pomoci doprovodných opatření podle individuálních potřeb (podporované zaměstnávání, komplexní práce s cílovou skupinou) postupné zapojování dlouhodobě nezaměstnaných osob a osob s minimálními pracovními zkušenostmi na trh práce, získávání pracovních návyků a zkušeností, a to i s využitím nástrojů podpory zaměstnanosti, které povedou k dlouhodobému uplatnění těchto osob na trhu práce.
- Zvyšování motivace zaměstnavatelů k vytváření udržitelných pracovních míst s využitím nástrojů jako jsou pracovní místa na zkoušku, pracovní místa ve prospěch obcí a veřejně prospěšných institucí, pracovní místa u soukromých zaměstnavatelů, krátkodobé pracovní příležitosti, sezónní pracovní místa, pracovní trénink, placené odborné praxe a stáže, mentoring apod.

---

<sup>2</sup> Systém prostupného zaměstnávání má krok po kroku prostřednictvím podpůrných opatření podle individuálních potřeb dovést osoby bez práce, osoby s minimální pracovní zkušeností a osoby s žádnými nebo zkrslými představami o fungování světa zaměstnání na legální trh práce a pomoci jim na něm uspět: vštípit jim návyky, dovednosti a kompetence, bez kterých se na trhu práce neobejdou, zorientovat je, vzdělat v konkrétních dovednostech, zacvičit, změkčit přechod do neznámého prostředí a vytvořit pro ně pracovní příležitosti. Aby bylo opatření účinné, musí být prostupné zaměstnávání doprovázeno komplexními poradenskými službami, motivačními aktivitami, rekvalifikačními, pracovními asistencemi, podpůrnými službami typu dluhové poradenství apod.

<sup>3</sup> Pracovní místa na zkoušku jsou místa určená pro ověření teoretických znalostí získaných v rekvalifikačním nebo vzdělávacím kurzu v praxi. Např:

- Nekolidující zaměstnání - uchazeč zůstává v evidenci ÚP ČR a jeho měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy
- Krátkodobé zaměstnání - podle § 25 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tj. pracovní příležitost, která je zprostředkována uchazeči ÚP ČR, není pro uchazeče vhodným zaměstnáním (§ 20) a netrvá déle než 3 měsíce; v takovém případě je výkon tohoto zaměstnání slučitelný bez ohledu na výši příjmu s vedením osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání. Na takto zprostředkované zaměstnání bude ÚP ČR rovněž poskytovat finanční příspěvky (VPP nebo SÚPM).



## 2 Nepodporované aktivity

V této výzvě nebudou podporovány následující aktivity:

- Volnočasové aktivity
- PC/jazykové kurzy jako samostatný projekt
- Osvětová činnost/kampaně jako samostatný projekt
- Tvorba komplexních vzdělávacích programů včetně e-learningových kurzů
- Všeobecné psychologické poradenství, pokud nebude součástí komplexní poradenské práce s účastníkem projektu
- Zahraniční stáže
- Vzdělávání členů realizačního týmu s výjimkou:
  - vzdělávání realizačního týmu v případě zaměstnanců sociálního podniku, kteří jsou v přímé práci s cílovou skupinou,
  - vzdělávání realizačního týmu - sociálních pracovníků v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, působících v oblasti sociálních služeb, a to maximálně v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok,
  - vzdělávání realizačního týmu - sociálních pracovníků v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, působících mimo oblast sociálních služeb, a to minimálně 40 hodin za celé období realizace projektu