



MANUÁL PRO ŽADATELE

Šance na práci v Pardubickém kraji

reg. č. CZ.03.01.01/00/22_023/0001314

OBSAH

I.	OBECNÉ INFORMACE O PROJEKTU	2
1.	Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené.....	2
2.	Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené – zkrácený úvazek	3
3.	Sdílené pracovní místo	3
4.	Příspěvek na zapracování.....	3
II.	CÍLOVÁ SKUPINA PROJEKTU	4
III.	PODÁNÍ ŽÁDOSTI	5
	Žádost o příspěvek	5
	Doklad prokazující právní formu.....	5
	Bezdlužnosti	5
	Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu	5
	Nájemní smlouva	5
IV.	PODMÍNKY ZÍSKÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ	6
	Příspěvky nelze poskytovat!.....	8
V.	REKVALIFIKACE	9
1.	Zabezpečená rekvalifikace.....	9
2.	Zvolená rekvalifikace	9
	Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:	10
VI.	PUBLICITA.....	10



I. OBECNÉ INFORMACE O PROJEKTU

Projekt Šance na práci v Pardubickém kraji je regionální individuální projekt, který realizuje Úřad práce ČR, krajská pobočka v Pardubicích ve spolupráci s ostatními kontaktními pracovišti v Pardubickém kraji v programovacím období 2021 – 2027. Projekt je v realizaci od 1. 5. 2023 do 30. 4. 2027.

Cílem projektu je začlenění na trh práce specifické cílové skupiny, která je ohrožena sociálním vyloučením. Jedná se o osoby s různým typem znevýhodnění, vykazující kumulaci hendikepů, které jim značně znesnadňují nalézt uplatnění na trhu práce. Předmětem projektu je zprostředkovat klientům individuální pomoc a takový komplex služeb, který jim pomůže získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání.

V případě uchazečů bez dokončené odborné kvalifikace jim umožnit návrat do přípravy na budoucí povolání.

Projekt Záruky pro mladé v Pardubickém kraji v rámci operačního programu Zaměstnanost plus naplňuje svou realizací prioritní osu č. 1: Budoucnost práce, specifický cíl: Zlepšit přístup k zaměstnání a aktivačním opatřením pro všechny uchazeče o zaměstnání, zejména mladé lidi, především prováděním systému záruk pro mladé lidi, dále pro dlouhodobě nezaměstnané a znevýhodněné skupiny na trhu práce a pro neaktivní osoby, jakož i podporou samostatné výdělečné činnosti a sociální ekonomiky.

Projekt Šance na práci v Pardubickém kraji je ze 76,73 % financován Evropským sociálním fondem a z 23,27 % ze státního rozpočtu ČR.

V rámci zprostředkování zaměstnání jsou pro zaměstnavatele k dispozici čtyři základní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ):

1. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené (dále jen SÚPM vyhrazené)

Podpora v rámci uvedeného nástroje APZ spočívá v obsazení pracovního místa účastníkem projektu na základě dohody zaměstnavatele s ÚP ČR, přičemž zaměstnavateli je na úhradu mzdy na tomto místě poskytován od ÚP ČR příspěvek, a to až po dobu 12 měsíců. SÚPM vyhrazené přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s hendikepy pro vstup na trh práce (např. zdravotní omezení, věk, péče o dítě do 15 let, žádná praxe), kterým nelze v současnosti zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k neúčinnějším nástrojům APZ a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění uchazečů na trhu práce. Tento nástroj snižuje návratnost jedince do evidence ÚP ČR. Prostřednictvím realizace tohoto nástroje dojde u účastníků projektu k udržení a obnovení či získání základních pracovních návyků a k získání motivace k práci.



2. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené – zkrácený úvazek (dále jen SÚPM vyhrazené – zkrácený úvazek)

Podpora v rámci uvedeného nástroje APZ spočívá v tom, že ÚP ČR uzavře se zaměstnavatelem Dohodu o SÚPM vyhrazené na účastníka projektu až po dobu 12 měsíců. Příspěvek může ÚP ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek a primárně jsou osobami se zdravotním postižením, starší 60 let, pečujícími o dítě do 10 let věku, osobami pečujícími o osobu v některém ze stupňů závislosti stanoveným zvláštním právním předpisem, u nichž z různých objektivních důvodů vyvstala potřeba pracovat na zkrácený úvazek. Důvody budou posouzeny a předloženy hodnotící komisi (příklady: soulad studia nebo sportovních aktivit a zaměstnání, doba dojíždění do zaměstnání nebo omezené zdravotní možnosti, zdravotní omezení, problematické rodinné zázemí aj.)

3. Sdílené pracovní místo

Dalším nástrojem APZ je Sdílené pracovní místo, které je definováno v § 317a zákoníku práce jako pracovní místo, které je obsazeno dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce. Zaměstnavatel se zaměstnanci uzavře dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Tento nástroj má dvě výhody. První je, že rozvrh směn jednotlivých zaměstnanců nevytváří zaměstnavatel, jako tomu je například u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, ale sami zaměstnanci. A další z výhod je možnost vyjít vstříc zaměstnancům požadujícím zkrácenou pracovní dobu v situacích, kdy rozvrh práce neumožňuje zaměstnavateli vytvořit pracovní místa se zkráceným pracovním úvazkem. Na každé sdílené pracovní místo u jednoho zaměstnavatele bude uzavřena samostatná dohoda, která se uzavírá maximálně na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

4. Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může ÚP ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému KrP ÚP ČR věnuje zvýšenou péči podle § 33 zákona o zaměstnanosti v platném znění – zdravotní stav, věk, péče o dítě nebo jiné vážné důvody. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců a měsíční výše příspěvku na osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

V rámci těchto nástrojů může zaměstnavatel získat příspěvek na náklady na mzdu či plat nově přijatého zaměstnance. Je nutné **podat žádost o konkrétní příspěvek zpravidla k 10. dni v měsíci** před datem nástupu do zaměstnání. Konkrétní podmínky jsou blíže specifikovány dále v manuálu.



II. CÍLOVÁ SKUPINA PROJEKTU

Projekt je určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří splňují následující podmínky:

1. **Uchazeči o zaměstnání** – osoby zařazené ÚP ČR do evidence uchazečů o zaměstnání
2. **Zájemci o zaměstnání** – osoby zařazené ÚP ČR do evidence zájemců o zaměstnání
3. **Osoby s jiným znevýhodněním na trhu práce** – jedná se o osoby, které splňují alespoň jednu z následujících charakteristik:
 - osoby v hmotné nouzi,
 - osoby s dluhy a exekucemi,
 - osoby ze sociálně vyloučených lokalit či odlehlých lokalit,
 - osoby se záznamem v rejstříku trestů,
 - osoby opouštějící zařízení výkonu trestu odnětí svobody.
4. **Osoby s kumulací znevýhodnění na trhu práce** – jedná se o osoby, které splňují alespoň dvě z následujících charakteristik:
 - osoby vedené ÚP ČR v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
 - osoby mladší 25 let,
 - osoby ve věku 55 a více let,
 - osoby s nízkou úrovní kvalifikace (stupeň ISCED 0 – 2),
 - osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním,
 - osoby pečující o dítě mladší 15 let či o osobu blízkou,
 - osoby z národnostních menšin a osoby z jiného sociokulturního prostředí.
5. **Osoby, dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnané** – jedná se o osoby, které jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR déle než 1 rok a uchazeče o zaměstnání, jejichž doba evidence na ÚP ČR dosáhla v posledních 2 letech souhrnné délky 12 měsíců.
6. **Osoby s nízkou úrovní kvalifikace** – jedná se o osoby, které již nejsou ve vzdělávacím procesu a mají ukončeno pouze primární či nižší sekundární vzdělání (stupeň ISCED 0 – 2).
7. **Osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET)** – jedná se o osoby ve věku 15-29 let zařazené ÚP ČR do evidence uchazečů o zaměstnání, osoby ve věku 15-29 let, které se neúčastní žádného vzdělávání nebo profesní přípravy, nejsou zaměstnané.
8. **Neaktivní osoby** – jedná se o osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané ani nezaměstnané.



III. PODÁNÍ ŽÁDOSTI

Žádost o příspěvek

Osobně, poštou či do datové schránky ÚP ČR je nutné podat žádost – SÚPM vyhrazené (zkrácený úvazek), Sdílené pracovní místo nebo Příspěvek na zapracování vč. **charakteristiky pracovního místa** (příloha č. 1 žádosti).

Žádost bude podepsána statutárním zástupcem společnosti, případně osobou zmocněnou k zastupování. Žadatel doloží případně i tuto plnou moc v originále či datovou schránkou.

Doklad prokazující právní formu

Zajišťuje si ÚP ČR sám, pouze v odůvodněných případech požádá o doplnění žadatele.

Bezdlužnosti

= potvrzení, že zaměstnavatel nemá:

- nedoplatky vůči orgánům Finanční správy ČR,
- nedoplatky vůči orgánům Celní správy ČR,
- nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
- nedoplatky na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, penále a přirážce k pojistnému na ČSSZ.

Bezdlužnosti lze dokládat v následujících formách – originál, úředně ověřená kopie nebo do datové schránky ÚP ČR. Bezdlužnosti nesmí být starší 30 dnů.

Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu

Nutné předložit v originále smlouvu o zřízení účtu či potvrzení o vedení účtu.

Nájemní smlouva

V případě místa výkonu práce jinde, než je sídlo firmy, si ověří pracovník projektu sám adresu provozovny výpisem z obchodního rejstříku nebo rejstříku živnostenského podnikání, případně si vyžádá kopii nájemní smlouvy, kupní smlouvy apod.



IV. PODMÍNKY ZÍSKÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ

1. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, aby žadatel měl **sídlo na území České republiky**.
2. V rámci nástrojů a opatření APZ má žadatel možnost získat příspěvek na úhradu mzdových nákladů nově přijatého zaměstnance. Výše příspěvku se řídí dle aktuálně platné směrnice generální ředitelky – Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivity politiky zaměstnanosti a zaměstnání OZP, na kterou navazuje v aktuálním znění směrnice ředitele krajské pobočky v Pardubicích – Aktivní politika zaměstnanosti.
3. **Příspěvek bude nastaven jako procentní sazba** ze skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, maximálně však do 100 % těchto nákladů a stanovené maximální výše příspěvku. Konkrétní výše příspěvku závisí na rozhodnutí okresní hodnotící komise APZ, potažmo poradní skupiny příkazce operace pro dotovaná pracovní místa ESF na KrP a následně ředitele KrP.
4. **Příspěvek lze poskytnout na úhradu skutečně vyplacených mzdových nákladů** včetně částky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a dále pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, kterého přijal do pracovního poměru z evidence ÚP ČR, a to po dobu účasti zaměstnance na vyhrazeném pracovním místě. Příspěvek je poskytován **zpravidla na 6 až 12 měsíců**.
5. **Do jedné žádosti** lze zahrnout pouze **jednoho účastníka** projektu, na jednu pracovní pozici. V případě, že si zaměstnavatel podává žádosti na více účastníků, dodává ke každému účastníkovi žádost a zbylé dokumenty lze doložit pouze jednou.
6. **Kompletní žádost**, ke které budou doloženy všechny potřebné dokumenty projednává Okresní hodnotící komise APZ. Všechny žádosti jsou následně předloženy poradní skupině příkazce operace pro dotovaná pracovní místa ESF na KrP, která žádosti doporučí ke schválení/zamítnutí řediteli KrP. Následně je žadatel vyrozuměn o schválení či zamítnutí jeho žádosti. **Příspěvek je nenárokový, na jeho poskytnutí neexistuje právní nárok**.
7. V případě schválení příspěvku je se zaměstnavatelem podepsána Dohoda o poskytnutí příspěvku. Po podpisu Dohody může zaměstnavatel s účastníkem projektu podepsat pracovní smlouvu. **Je nepřípustné, aby zaměstnavatel podepsal pracovní smlouvu s účastníkem dříve, než bude podepsána Dohoda mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR**.
8. Pracovní smlouva respektuje údaje zadané v Charakteristice pracovního místa. **Zaměstnavatel doloží pracovní smlouvu** uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo její kopii nejpozději do deseti pracovních dnů ode dne nástupu do



- práce, sjednaného v pracovní smlouvě. Pokud pracovní smlouvu podepsala jiná osoba, než osoba oprávněná dle obchodního či živnostenského rejstříku, zaměstnavatel současně doloží pověření této osoby k podpisu pracovních smluv, příp. vnitřní předpis, kde je tato skutečnost upravena.
9. **Dohoda** o poskytnutí příspěvku je podepsána na konkrétního uchazeče o zaměstnání, **nelze tedy přepsat jiným účastníkem**. Pokud žadatel se zaměstnancem ukončí pracovní poměr a pracovní pozici bude chtít znovu obsadit, musí si podat novou žádost a opakovat celý proces zpracování a podání žádosti.
 10. Dohoda obsahuje práva a povinnosti smluvních stran. Zaměstnavatel je povinen se s jejím obsahem důkladně seznámit. **Obsah dohody lze měnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných vzestupně číslovaných dodatků**. Změnu identifikačních údajů, pro vyhotovení dodatku k dohodě, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce oznámit písemně bez zbytečného odkladu. Ostatní změny, týkající se dohody, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce písemně sdělit vždy tak, aby k uzavření případného dodatku došlo před nabytím jejich účinnosti.
 11. Uchazeči o zaměstnání musí být umístěni na pracovní místa s alespoň **minimálním potenciálem kariérního růstu** u daného zaměstnavatele, která odpovídají stupni jimi dosaženého vzdělání.
 12. Žadatel je povinen již ve fázi žádosti uvést v Charakteristice pracovního místa takovou **výši předpokládané hrubé mzdy, která respektuje zákonem stanovenou výši minimální a zaručené mzdy pro danou skupinu prací** (nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Mzdový výměr zaměstnance či výše mzdy uvedená v pracovní smlouvě by následně měla korespondovat s údajem vyplněným ve formuláři Charakteristika pracovního místa.
 13. Preferovány budou pracovní pozice uzavřené **na dobu neurčitou**. V případě, že zaměstnavatel bude chtít uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou, **musí být minimálně na jeden rok**. V individuálně projednaných a odůvodněných případech lze od podmínky délky pracovního poměru ustoupit.
 14. **Vyúčtováním mzdových nákladů musí být doloženo nejpozději do posledního dne v měsíci po vykazovaném období**. V případě, že tento den připadá na den pracovního klidu nebo svátek, je za poslední den pro doručení považován nejbližší následující pracovní den. Zaměstnavateli jsou propláceny příspěvky na mzdy měsíčně zpětně na základě včas doručeného a řádně vyplněného Vyúčtování mzdových nákladů. V případě nejasností bude platba pozastavena, a to až do podání vysvětlení, ke kterému bude zaměstnavatel vyzván. Vyúčtování je přílohou dohody, zaměstnavateli je poskytováno při podpisu dohody i v elektronické verzi.
 15. Projekt je zaměřen na nalezení a udržení pracovního místa, což v ekonomicky neaktivní firmě nelze předpokládat, z tohoto důvodu je možné poskytnout finanční příspěvek pouze **firmě, která je na trhu před podáním žádosti souvisle déle než 9 měsíců** a je ekonomicky



aktivní a stabilní (je možné si vyžádat daňové přiznání). Tuto podmínku může okresní hodnotící komise APZ individuálně projednat.

16. **Zaměstnavatel může podat Žádost o příspěvek na uchazeče o zaměstnání, který u něj dříve pracoval**, například i navázáním aktivity Příspěvek na zapracování aktivitou SÚPM vyhrazené. Pokud účastník pracoval u zaměstnavatele na VPP, může následně nastoupit na SÚPM vyhrazené. Jedná se o tzv. postupné zaměstnávání, kdy se zaměstnanec posouvá na kvalitnější nástroj – účastník získá pracovní poměr na delší dobu a zároveň i minimální posun v náplni práce (z pomocného dělníka VPP na klasického dělníka, kde bude účastník dělat i složitější práce, než na pozici pomocného dělníka VPP).
17. Preferována budou místa výkonu **práce v Pardubickém kraji**. Místa výkonu práce mimo Pardubický kraj má okresní hodnotící komise APZ právo individuálně posoudit.
18. U poskytovaných příspěvků se **nejedná o podporu „de minimis“**.

Příspěvky nelze poskytovat!

- **organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím,**
- zaměstnavatelům, kterým byla uložena **pokuta za umožnění výkonu nelegální práce** podle § 5 písm. e) bodu 3 Zákona o zaměstnanosti v platném znění,
- žadatelům, kteří jsou **příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel** ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, případně z jiných programů a projektů EU.
- na umístění **účastníků, kteří jsou současně statutárními orgány** nebo společníky nebo členy právnických osob žádajících o příspěvek.



V. REKVALIFIKACE

V případě zájmu se může zaměstnavatel domluvit, že si účastník před nástupem do zaměstnání rozšíří či doplní svoji kvalifikaci rekvalifikačním kurzem. Rekvalifikace je další aktivitou projektu, kterou lze účastníkům nabídnout, umožňuje účastníkům získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Rekvalifikace není povinnou aktivitou, pokud si ji ale účastník rozhodne absolvovat, podepíše s námi dohodu, stává se pro něho aktivitou povinnou. **Během zabezpečené rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání právo na podporu při rekvalifikaci, během zvolené nikoliv.**

Rozlišujeme následující formy rekvalifikace:

1. Zabezpečená rekvalifikace

Účastník si vybere rekvalifikaci, kterou zajišťuje sám Úřad práce s již nasmlouvanými vzdělávacími zařízeními (např.: svařování, strážný, obsluha CNC obráběcích strojů, pracovník v sociálních službách, řidičská oprávnění C nebo D.). Účastník však nemá automatický nárok na rekvalifikaci, její efektivnost, účelnost, hospodárnost posuzují pracovníci úřadu práce.

- ÚP hradí náklady rekvalifikace i v případě, že účastník nesloží úspěšně závěrečnou zkoušku.
- Během rekvalifikace účastníkovi plyne **podpora při rekvalifikaci**.

2. Zvolená rekvalifikace

Účastník si může sám najít rekvalifikační kurz, o který by měl zájem. Podá si žádost, kterou doručí na ÚP a žádost dále posuzují odborní pracovníci ÚP. Opět na ní neexistuje nárok. Žádost musí podat min. 30 dní před přepokládaným začátkem rekvalifikace.

- **ÚP hradí náklady rekvalifikace pouze v případě, že účastník úspěšně složí závěrečnou zkoušku.**
- Účast na zvolené rekvalifikaci nezakládá nárok na podporu při rekvalifikaci.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Úřad práce ČR

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

- **být v evidenci** Úřadu práce ČR jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- **mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady** pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace)
- **být zdravotně způsobilý/lá** pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být **potřebná** – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být **účelná** – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

VI. PUBLICITA

- Zaměstnavatel je povinen při realizaci projektu spolupracovat s ÚP ČR v oblasti informování a komunikace (tj. publicitě) projektu, řídit se Obecnou částí pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus dostupným na www.esfcr.cz, s čímž souvisí následující povinnosti:
- zajistit vhodným způsobem informování o svých aktivitách souvisejících s realizací projektu „Šance na práci v Pardubickém kraji“ – např. na svých webových stránkách, ve svých propagačních materiálech apod.
- zajistit umístění povinných log na všech relevantních dokumentech (zejména dohody, pracovní výkazy, dokumentace pro výplatu příspěvků a jiné dokumenty).



Spolufinancováno
Evropskou unií



Úřad práce ČR



Spolufinancováno
Evropskou unií



Úřad práce ČR