

Výklad pojmů v monitorovacích indikátorech OP RLZ

Podpořená osoba - je osoba, která v rámci realizovaných projektů získala jakoukoliv formu podpory. Podpořené osoby v projektech jednotlivých opatření korespondují s cílovými skupinami těchto opatření uvedenými v Dodatku k Programu OP RLZ.

Podpořené osoby se dělí na dvě základní skupiny - **na klienty služeb a osoby poskytující nebo podporující poskytování služeb.**¹

Klient služby je osoba, které v rámci podpory z OP RLZ byla poskytnuta služba **zlepšující její postavení na trhu práce** (např.: služby poskytované prostřednictvím úřadů práce nebo organizací poskytujících sociální služby). Klienty služeb mohou být v rámci jednotlivých opatření například: uchazeči a zájemci o zaměstnání, zdravotně postižení, zaměstnanci, sebezaměstnaní, osoby bez přístřeší, příslušníci etnických minorit atd. Klienty služeb jsou i žáci a studenti počátečního a dalšího vzdělávání. Tito klienti služeb budou podporováni v rámci opatření 3.1 a 3.2 a budou monitorováni navíc i prostřednictvím ukazatelů 1.05.31. V opatření 4.2 v GS Profese se sledují pouze zaměstnanci, protože jsou jedinou cílovou skupinou tohoto GS. V opatření 2.3 se sledují klienti služeb pomocí ukazatele 1.06.33.

Každou osobu započítáváme tolikrát, kolik podpor získala. V zásadě se jedná o rozsah podpor (aktivit), které byly v rámci projektu podporované osobě poskytnuty a proplaceny bez ohledu na její trvání. **Výjimkou je opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb (Globální Grant), kde jsou započítávány v MI 1.06.33 fyzické osoby nikoliv násobek podpor.**

Osoba poskytující služby nebo podporující poskytování služeb – je osoba, která služby poskytuje nebo podporuje jejich poskytování. Tyto osoby jsou podporovány v rámci rozvoje příslušného systému s cílem rozvinout poskytované služby klientům nebo podpořit jejich poskytování. Jedná se tedy o osoby, které jsou podpořeny nikoli proto, aby zlepšily své postavení na trhu práce, **ale aby zlepšily kvalitu poskytovaných služeb**, rozšířily jejich spektrum a zajistily zvýšení jejich objemu podpory. Jedná se například o pracovníky služeb zaměstnanosti, pracovníky organizací zajišťujících služby v oblasti trhu práce, sociálních služeb, vzdělávání. Pracovníky podporující poskytování služeb jsou například pracovníci ministerstev, územní samosprávy, organizací sociálních partnerů apod. V oblasti školství se jedná o pedagogické pracovníky, výchovné poradce, odborné pracovníky ve školství apod. (V opatření 3.1 jsou tyto osoby vzdělávány v projektech SP/GP/NP monitorovány rovněž MI 1.05.32.) **Každá osoba je započítávána tolikrát, kolik podpor obdržela. Výjimkou je opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb (Globální Grant), kde jsou započítávány v MI 1.01.00 fyzické osoby nikoliv násobek podpor.**

Postavení na trhu práce – pro zařazení podpořených osob do jednotlivých dílčích ukazatelů je rozhodující doba zařazení do projektu. Součet těchto dílčích ukazatelů se bude rovnat hodnotě souhrnného ukazatele, proto je pro jejich označení použito „v tom“. Patří sem vymezené skupiny (viz Dodatek k Programu OP RLZ se stanovenou třetí úrovní v kódu - zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě

¹ Zde se jedná o osoby - jednotlivce; nikoliv právní formu - o fyzickou nebo právnickou osobu.

nezaměstnaní do 25 let a déle než 6 měsíců, dlouhodobě nezaměstnaní nad 25 let a déle než 12 měsíců, ostatní nezaměstnaní a ostatní.

Znevýhodnění na trhu práce - nejsou monitorovány všechny druhy znevýhodnění na trhu práce, ale pouze znevýhodnění z hlediska věku, zdravotního stavu a vzdělání. U každé podpořené osoby se vyznačí tolik druhů znevýhodnění, kolik jich daná osoba v době zařazení do projektu vykazuje. Součet těchto dílčích ukazatelů nebude odpovídat hodnotě souhrnného ukazatele, proto je pro jejich označení použito „z toho“. Patří sem vymezené skupiny (viz Dodatek k Programu OP RLZ se stanovenou třetí úrovní v kódu – do 25 let, nad 50 let, osoby se ZPS, osoby nízkokvalifikované, marginalizované skupiny).

Marginalizované skupiny - jsou skupiny osob, které z důvodů různých znevýhodnění nedosáhly sociálního začlenění. Patří sem vymezené skupiny se stanovenou třetí úrovní v kódu – etnické menšiny a osoby z odlišného socioekonomického prostředí, osoby bez přístřeší, osoby ve výkonu trestu, oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, osoby komerčně zneužívané, oběti obchodu s lidmi.

Osoby – klienti služeb, u kterých splnila podpora svůj účel – úspěšně podpořené osoby, tj. osoby, které díky podpoře získaly zaměstnání, zahájily podnikání, sebezaměstnaly se, předepsaným způsobem ukončily kurz, na podpořeném pracovním místě byly po celé plánované období, pokračují ve vzdělávání, nebo integračních programech, nebo se jim jinak významně zlepšilo jejich postavení na trhu práce. **Každou osobu započítáváme tolikrát, podle počtu podpor, které u ní splnily svůj účel.**

Účastníci kurzů (klienti služeb nebo poskytovatelé služeb) – rekrutují se z příslušných cílových skupin jednotlivých opatření a jsou to osoby, které se zapsaly pořádaných kurzů. Jsou pouze v MI výstupů. **Konkrétní účastník je započten tolikrát, do kolika kurzů se zapsal.**

Úspěšní absolventi kurzů (klienti služeb nebo poskytovatelé služeb) – jsou osoby, (bývalí účastníci kurzů), které ukončily kurz způsobem stanoveným poskytovatelem kurzu (např. získaly certifikát, osvědčení, úspěšně absolvovaly závěrečný test). Jsou pouze ve výsledkových ukazatelích. **Konkrétní účastník (úspěšný absolvent kurzů) je započten tolikrát, kolik kurzů úspěšně dokončil předepsaným způsobem.**

Kurz - je chápán pro potřeby monitoringu jako projektem organizovaná vzdělávací akce (může být i část vzdělávacího programu nebo část širšího vzdělávacího rámce) s přesným názvem a s vymezeným obsahem a strukturou² a definováním jeho časové dotace, způsobem ukončení a stanovením vstupních podmínek. Nezáleží na tom, z kolika částí (např. modulů) se skládá. Kurz může být akreditovaný i neakreditovaný. (Rekvalifikace jsou pouze akreditovaný kurz.) V opatření 2.1 (č. sociální služby) platí, že kurzem se rozumí i semináře, školení, podstatou je

² V opatření 3.2 je obsahem ucelený soubor přednášek nebo učebních lekcí z určitého oboru nebo oblasti.

vymezení cílů vzdělávání a definování vstupních podmínek a způsobu ukončení.³ Rovněž v opatření 4.2 (MŽP) platí shodnost termínů. Kurzy jako vzdělávací aktivity mohou být opakované i jednorázové.

Krátkodobé kurzy - celkový rozsah nepřesahuje 40 výukových hodin.

Střednědobé kurzy - celkový rozsah se pohybuje od 41 do 300 výukových hodin.

Dlouhodobé kurzy - celkový rozsah je delší než 300 výukových hodin.

Podpořená organizace

Podpořenými organizacemi se rozumí organizace na úrovni příjemců pomoci, které na základě rozhodnutí (dohody) obdržely dotaci (podporu) nebo se jako partneři na dotaci (podpoře) podílely a další organizace, které podporu využily pro svůj rozvoj (vzdělávání zaměstnanců, poradenství)⁴.

Do podpořených organizací se počítají v opatření 4.1 i organizace podpořené prostřednictvím aplikací školení, vzdělávacího programu apod. (tj. organizace, které jsou cílovou skupinou projektu - např. ve 4.1 vzdělává vzdělávací agentura kurzem nebo programem podpořeným z ESF zaměstnance 10 firem, tak těchto 10 firem jsou rovněž podpořené organizace).

Každá organizace se započítává tolikrát, kolik dohod (rozhodnutí) uzavřela (obdržela). Do počtu podpořených organizací se zahrnuje organizace předkladatele projektu a její partneři uvedení v žádosti o finanční podporu z OP RLZ.

Datovou základnou jsou údaje uvedené v projektu, které vymezují příjemce podpory včetně doprovodných organizací, kterými mohou být i fyzické osoby mající IČO. Dodavatelé sjednaní dodatečně při realizaci projektu sem nepatří.

V opatření 2.3 platí, v návaznosti na realizační formu. GG, že podpořenou organizací je organizace, která je přímým příjemcem podpory nebo která získala podporu prostřednictvím přímo podpořené organizace, která poskytuje školení a poradenství z prostředků ESF.

Pracovní místa

Podpořené pracovní místo

Rozumí se tím pracovní místo, které bylo vytvořeno nebo udrženo díky podpoře.

Vytvořenými pracovními místy jsou místa vytvořená v rámci projektu v souladu se stanovenými pravidly.

³ Následující definice vzdělávacího programu a vzdělávacího kurzu jsou určeny pouze pro účely GS „Vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů v oblasti sociálních služeb a integrace specifických cílových skupin“ a GS „Zajištění jednotného přístupu při poskytování sociálních služeb pro osoby bez přístřeší“ s platností do konce roku 2008.

Vzdělávací program je celek s určitým zaměřením, který se může skládat z různých kurzů, školení, seminářů, workshopů, pracovních skupin a konzultací, přičemž tyto různé typy aktivit jsou navzájem propojeny nebo na sebe navazují nebo mohou existovat samostatně. Účastník obdrží doklad o absolutoriu až po úspěšném absolvování všech (povinných) aktivit vzdělávacího programu. Vzdělávací program může být akreditovaný i neakreditovaný. Vzdělávací program je charakterizován komplexem kompetencí, které získá úspěšný absolvent jeho ukončením.

Vzdělávací kurz je aktivita zaměřená na získání kompetence nebo omezeného souboru kompetencí. Vzdělávací kurz může existovat samostatně nebo je součástí vzdělávacího programu. Po absolvování může účastník obdržet potvrzení o absolvování kurzu nebo se mu účast započítá do vzdělávacího programu. Kurz může být i samostatně akreditovaný. Kurzem se rozumí i semináře, školení, podstatou je určité vymezené vzdělávání.

⁴ Poslední souvětí z úvodního odstavce se netýká GP administrovaných odborem 22.

Vytvořeným pracovním místem se rozumí:

- nové pracovní místo u zaměstnavatele podpořené formou úhrady mzdových nákladů
- nové pracovní místo pro sebezaměstnání (OSVČ) podpořené prostřednictvím vzdělávání a podpůrných služeb (např. informativních, poradenských, analytických) (*pracovní místa pro sebezaměstnání nelze podporovat formou příspěvku na zřízení a vybavení ani formou mzdových příspěvků*)
- pracovní místo u zaměstnavatele vytvořené v souvislosti s projektem, které představuje čistý nárůst pracovních míst a na které nejsou poskytovány mzdové příspěvky za předpokladu, že toto místo není financováno z jiných veřejných zdrojů (např. APZ) a že je v projektu jasně zdůvodněno, jak bude projekt přínosný pro vytvoření pracovního místa.

Počet vytvořených pracovních míst musí představovat čisté přírůstky pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců. Nositelem nově vzniklých pracovních míst může být příjemce podpory, jeho projektový partner nebo jiný zaměstnavatel. Pracovní místa musí vzniknout v přímé souvislosti s projektem.

Za vytvořená pracovní místa se nepovažují místa, která vzniknou v rámci realizačního týmu projektu.

Udržená pracovní místa jsou pracovní místa udržená díky podpoře v rámci projektu. Jde o pracovní místa, která jsou ohrožena (ohrožená pracovní místa) vlivem organizačních změn nebo která vlivem technologických změn změnila svůj obsah a pracovník musí získat novou kvalifikaci, aby se udržel v zaměstnání.

Udrženým pracovním místem se rozumí:

- pracovní místo udržené formou podpory vzdělávání osob na ohroženém pracovním místě
- pracovní místo udržené formou úhrady mzdových nákladů zaměstnavatelům (tato forma podpory je u podniků možná pouze v režimu de minimis).

Ukazatel počtu podpořených pracovních míst je určen jen pro kvantifikaci počtu podpořených pracovních míst a ne podpořených osob na těchto místech. Jestliže podpořené pracovní místo je např. ve dvousměnném provozu obsazeno dvěma pracovníky, je započteno jen jednou. Rovněž není důležité, zda se na podpořeném místě vystřídá více osob nebo zda jde o osoby se zkráceným úvazkem.

Na podpořeném pracovním místě se může vystřídat několik osob, které budou monitorovány jako „podpořené osoby“ bez ohledu na to, jak dlouho na tomto místě setrvávají. Pokud na něm setrvávají po celou plánovanou dobu, pak jsou vykazovány jako osoby, u kterých podpora splnila účel.

Udržitelnost vytvořených pracovních míst

Povinnost udržitelnosti se vztahuje pouze na vytvořená pracovní místa, na která jsou v rámci projektu čerpány mzdové příspěvky. Nevztahuje se tedy na pracovní místa pro sebezaměstnání a pracovní místa vytvořená u zaměstnavatele, na která nejsou v rámci projektu poskytovány mzdové příspěvky nebo jsou mzdové příspěvky poskytovány pouze ve formě náhrady mzdy zaměstnavateli po dobu účasti zaměstnance na vzdělávání.

Do doby udržitelnosti se nezapočítává doba, po kterou pracovní místo nebylo obsazeno.

Pokud jsou mzdové příspěvky na nové pracovní místo poskytovány na základě Rozhodnutí ÚOHS č.j. VP/S 81/04-160 (v režimu veřejné podpory podle blokové výjimky na podporu vzniku pracovních míst) resp. v režimu podpory de minimis, musí být vytvořené pracovní místo udrženo po dobu dvou let od jeho vzniku u malých a středních podniků a po dobu tří let od jeho vzniku u velkých podniků.

Poznámka: Podnikem ve smyslu veřejné podpory (čl. 87 Smlouvy o ES) je jakýkoli subjekt pohybující se na konkurenčním trhu, za předpokladu, že poskytovaná podpora má směřovat do ekonomických aktivit tohoto subjektu. Pod definici podniku tak mohou vedle obchodních společností spadat i OSVČ, NNO, orgány státu či územní samospráva pokud mají být podpořeny aktivity se kterými vstupují na konkurenční trh.

U subjektů, které nesplňují definici podniku dle článku 87 Smlouvy o ES, musí být vytvořená pracovní místa, na které jsou čerpány mzdové příspěvky, udržena do konce realizace projektu a zároveň minimálně 6 měsíců od jejich vzniku.

Tj. pokud je takové pracovní místo vytvořeno 8 měsíců před koncem projektu, musí být udrženo minimálně do konce realizace projektu. Pokud je pracovní místo vytvořeno 2 měsíce před koncem projektu, musí být udrženo minimálně 6 měsíců, tj. ještě 4 měsíce po skončení projektu).

Pokud nebudou pracovní místa vzniklá v souvislosti s projektem udržena stanovenou dobu, bude muset příjemce podpory získanou finanční podporu (odpovídající část) vrátit.

Udržitelnost udržených pracovních míst

Povinnost udržitelnosti se vztahuje pouze na ohrožená pracovní místa, na která jsou v rámci projektu čerpány mzdové příspěvky. Nevztahuje se tedy na pracovní místa udržená pouze formou vzdělávání osob na těchto pracovních místech. Udržitelnost se nevztahuje ani na pracovní místa, na která jsou v rámci projektu čerpány pouze mzdové příspěvky ve formě náhrady mzdy zaměstnavateli po dobu účasti zaměstnance na vzdělávání.

Do doby udržitelnosti se nezapočítává doba, po kterou pracovní místo nebylo obsazeno.

Pokud jsou na ohrožené pracovní místo poskytovány mzdové příspěvky v režimu podpory de minimis, musí být pracovní místo udrženo po dobu dvou let od zahájení čerpání mzdových příspěvků u malých a středních podniků a po dobu tří let od zahájení čerpání mzdových prostředků u velkých podniků (viz definice podniku výše).

U subjektů, které nesplňují definici podniku dle článku 87 Smlouvy o ES, musí být ohrožená pracovní místa, na které jsou čerpány mzdové příspěvky, udržena do konce realizace projektu a zároveň minimálně 6 měsíců od zahájení čerpání mzdových příspěvků.

Vzdělávací program

Rozumí se jím celek s určitým vzdělávacím zaměřením a strukturovanými učebními osnovami, časovou dotací a finančním rozpočtem, který se může skládat z různých kurzů, školení, seminářů, workshopů, pracovních skupin a konzultací, přičemž tyto různé typy aktivit jsou navzájem propojeny nebo na sebe navazují nebo mohou existovat samostatně. Za jeden vzdělávací program/kurz se považuje vzdělávací celek, jehož ukončení účastníky je doloženo dokladem. To znamená, že účastník obdrží doklad o absolutoriu po úspěšném absolvování všech (povinných) aktivit vzdělávacího programu. Vzdělávací program může být akreditovaný i neakreditovaný, případně znovu akreditovaný, pokud je inovován již akreditovaný vzdělávací program. Pro opatření 3.1 a 3.2 platí mj. definice podle školského zákona, kde je vzdělávací program „závazný dokument, podle kterého se uskutečňuje vzdělávání ve školách a jiných institucích. Mohou se členit podle oborů vzdělání pro jednotlivé stupně vzdělání“. V opatřeních zaměřených na podporu vývoje systému vzdělávání 1.2, 3.3 a dále v opatření 4.2 se pracuje s pojmy **nově vytvořený nebo inovovaný vzdělávací program**.⁵

Vstupní modul

Termín, který se používá v modularizovaných vzdělávacích programech (modul – samostatná ucelená monotematická studijní jednotka s uceleným studijním tématem a se samostatnými výstupy), jako první modul, jehož cílem je ověřit znalosti, dovednosti, zkušenosti a předpoklady účastníka pro jeho další vzdělávací cestu jeho zařazením do odpovídajícího a navazujících modulů.

Tato aktivita může být někdy realizována formou jednoho i více kurzů. Pokud bude formou kurzu, je třeba jejich účastníky vykazovat v příslušném ukazateli a násobku. Platí pro příslušně věcně zaměřená opatření implementovaná SSZ.

Poradenské činnosti

Zahrnují poradenství pro volbu povolání, poradenství pro volbu rekvalifikace, poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání, poradenství pro zaměstnavatele, poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením, poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (§ 21 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Poradenské činnosti se realizují různými formami, formou poradenských programů, kurzů, seminářů workshopů (§ 22 vyhlášky č. 518/2004 Sb.). Pokud bude formou

⁵ Pro opatření implementovaná SSZ platí, nově **vytvořený vzdělávací program** je organizovaný sled vzdělávacích akcí, vycházející z analýzy potřeb společnosti, organizace nebo jednotlivce s formulovanými cíli na základě analýzy účastníků (schopnosti, předpoklady, intelektuální způsobilost), zpracovány učební osnovy jednotlivých akcí, stanoveny formy, metodiky a prostředky, časová dotace (většinou hodinová) vzdělávacího programu, finanční rozpočet, kvalifikace lektorů, podléhající akreditaci nebo zvláštním předpisům podle předem stanovených pravidel. **Inovovaný vzdělávací program** je upravený existující vzdělávací program pro zvýšení jeho tržní hodnoty, vycházející z potřeb společnosti, nebo jednotlivce s přidanou hodnotou v cílech nebo nejčastěji v osnovách nebo formách, metodách a prostředcích nebo časové dotaci nebo kvalifikace lektorů podléhající znovu akreditaci nebo zvláštním předpisům podle předem stanovených pravidel.

kurzu, je třeba jejich účastníky vykazovat v příslušném ukazateli. Platí pro příslušně věcně zaměřená opatření implementovaná SSZ.

Bilanční diagnostika

Zaměřuje se na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění, tuto službu zabezpečují úřady práce prostřednictvím vlastních bilančně diagnostických pracovišť nebo externí bilančně diagnostická pracoviště, které mají pověření službami zaměstnanosti k výkonu této činnosti pro klienty úřadu práce. Jednou z podmínek výkonu bilanční diagnostiky je kvalifikovaný psycholog s praxí (§ 22, odst.2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Tyto aktivity nejsou formou kurzu. Platí pro příslušně věcně zaměřená opatření implementovaná SSZ.

Rekvalifikace

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 (§108 odst.1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Tato aktivita je formou kurzu. Platí pro příslušně věcně zaměřená opatření implementovaná SSZ.

Poradenský program

Jedna z forem poradenství, zaměřená na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce (§ 22, odst.1c) vyhlášky č. 518/2004 Sb, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Tyto aktivity nejsou formou kurzu. Platí pro příslušně věcně zaměřená opatření implementovaná SSZ.

Školící program

Školením pro účely zákona o zaměstnanosti (investiční podmínky - § 111 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti) se rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem, jedná se zejména o školení funkční (cílově a obsahově zaměřené na osvojení a prohlubování vědomostí a dovedností ke konkrétní profesi nebo pracovní funkci v konkrétních podmínkách pracoviště) nebo školení účelové (poskytování a doplňování poznatků a dovedností potřebných k výkonu pracovní činnosti ve vymezené oblasti).

Tyto aktivity nejsou formou kurzu. Platí pro příslušně věcně zaměřená opatření implementovaná SSZ.

Zprostředkování práce

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí

Tyto aktivity nejsou formou kurzu. Platí pro příslušně věcně zaměřená opatření implementovaná SSZ.

Partnerství (ve vztahu k definici 2.29) - vztah mezi příjemcem a dalším subjektem, který vylučuje finanční spoluúčast tohoto subjektu na projektu. Tento vztah je zaměřen na obecně pojatou spolupráci na projektu. Partnery mohou být NNO, firmy nebo organizace veřejné správy. (Platné pro opatření 2.3)

Vytvořený produkt – výstup z projektu OP RLZ, který může být dále cíleně využíván, podpořenou organizací i jinak. Příklady jsou nesourodé - existují produkty „trvalejšího rázu“ jako vzdělávací program, vzdělávací kurz, informační brožury, skriptum ke vzdělávání v sociálních službách anebo „dočasné“ produkty jako webové stránky a propagační předměty. Charakter vytvořených produktů a propagačních předmětů závisí na charakteru a zaměření GS/SP/NP. Pro 3.1 a 3.2 platí, že se jedná o nově vytvořený (inovovaný) vzdělávací program počátečního nebo dalšího vzdělávání včetně nově vytvořených nebo inovovaných pomůcek a materiálů (např. metodické materiály, web, stránky, informační brožury, kurzy, e-learning apod.) V opatřeních implementovaných SSZ platí, že vytvořený produkt je nový vzdělávací program, nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti tj. aktivita, která byla zavedena v rámci projektu.

Inovovaný produkt – výstup z předešlé činnosti organizace, který je z prostředků OP RLZ inovován tak, že získává další přidanou hodnotu a zvyšuje se jeho kvalita. Pro 3.1 a 3.2 platí, že inovace jsou zejména změny v cílech, obsahu a v metodách a formách aplikace. V opatřeních implementovaných SSZ platí, že inovací se rozumí úprava existující aktivity vzhledem k určité cílové skupině, její rozšíření na další cílové skupiny s cílem zvýšit její tržní hodnoty, vycházející z potřeb společnosti, organizace nebo jednotlivce s přidanou hodnotou.

Počáteční vzdělávání - je předškolní vzdělávání, základní vzdělávání, střední vzdělávání, vzdělávání na konzervatoři a vyšší odborné vzdělávání uskutečňované podle zvláštního právního předpisu v MŠ, ZŠ, SŠ, VOŠ a konzervatořích a studium v akreditovaných studijních programech uskutečňovaných podle zvláštního právního předpisu realizované VŠ nebo jejich součástí (vzdělávání v rámci bakalářských, magisterských a doktorandských studijních programů). **Zařízení poskytující počáteční vzdělávání** jsou příslušné školy.

Další vzdělávání - vzdělávání organizované školami a neškolními institucemi, jako vzdělávání specializační, kompenzační či doplňkové. Navazuje na počáteční vzdělávání. **Zařízení poskytující další vzdělávání** jsou příslušné školy a zařízení organizující toto vzdělávání.

Vytvořený program počátečního vzdělávání - je školní vzdělávací program (ŠVP), který stanoví zejména konkrétní cíle vzdělávání, délku, formy, obsah, časový plán vzdělávání, podmínky přijímání uchazečů, průběh a ukončování vzdělávání včetně podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, označení dokladu o ukončeném vzdělání, pokud bude tento doklad vydán. Dále stanoví popis materiálních, personálních a ekonomických podmínek a podmínek bezpečnosti práce a ochrany zdraví, za nichž se vzdělávání v konkrétní škole nebo školském zařízení uskutečňuje (týká se pouze ZŠ).

Inovovaný program počátečního vzdělávání – inovace již vytvořeného vzdělávacího programu, doplněného o nové prvky nebo organizační formy výuky, využití nových učebních pomůcek a textů vyučovaného novými metodami. (opatření 3.1)

Velký podnik – definice je uvedena na www.esfcr.cz, oddělení veřejná podpora (modrá lišta vlevo).

Malý a střední podnik - definice je uvedena na www.esfcr.cz, oddělení veřejná podpora (modrá lišta vlevo).

Výuková hodina - 45-60 minut. V českém školském systému je zpravidla 45 minut.