

Dotazník o odborném vzdělávání za rok 2020

VZ

Registrováno
ČSÚ ČV 169/20
ze dne 30.10.2020
IKF 709020

Dotazník je součástí Programu statistických zjišťování na rok 2020. Podle zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, je zpravodajská jednotka povinná poskytnout všechny požadované údaje. Ochrana důvěrnosti údajů je zaručena zákonem. Děkujeme za spolupráci.

Vyplněný dotazník doručte **do 1. června 2021**
na adresu Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, Špálova 2684/1, 400 11 Ústí nad Labem
nebo elektronicky tlačítkem "Odeslat výkaz".

Formuláře výkazů, elektronický sběr dat, registry, číselníky a aktuální statistické informace na: www.vykazy.cz

IČO

Název a sídlo (adresa) zpravodajské jednotky:

Dotazník vyplnil:	Jméno a příjmení		Datum	
	Telefon			
	Fax			
	E-mail			
Vyplňuje-li dotazník za zpravodajskou jednotku jiný subjekt (účetní firma ap.), uveďte zde svoje kontaktní spojení.				

Vyplnění záhlaví dotazníku:

IČO - identifikační číslo, pokud je méně než osmimístné, doplní se zleva nuly

Společné vysvětlivky:

Zjišťování se provádí ve všech členských státech EU a jeho předmětem jsou aktivity podniku v oblasti vzdělávání zaměstnanců. Pokud není v dotazníku uvedeno jinak, zjišťují se údaje za kalendářní rok 2020.

Dotazník je rozdělen na šest tematických bloků, tzv. "částí", označených římskými číslicemi od I do VI. Každá část obsahuje jeden či více dílčích tematických okruhů, tzv. "oddílů", označených písmenem D a trojčíferným číslem (např. D200). Každý oddíl pak obsahuje jednu či více otázek, které jsou označeny velkými písmeny, a sice v každém oddílu v abecedním pořádku počínaje písmenem "A". Kromě otázek s výběrem odpovědí jsou v dotazníku otázky, u kterých se jako odpovědi vypisují číselné údaje. Veškeré tyto údaje je třeba zaokrouhlit na celá čísla, tj. bez desetinných míst. Pro správné porozumění otázkám v dotazníku a jejich zodpovězení obsahuje dotazník také výklad některých pojmů.

Pokud zpravodajská jednotka považuje za nutné komentovat údaje, uveďte tak v komentáři.

K o m e n t á ř: zpravodajská jednotka uvede vysvětlení logických nesrovnalostí nebo mimořádného vývoje ve vykazovaných datech, které vyplývají z organizačních změn nebo jiných okolností (v případě, že vymezený prostor při vyplňování papírového formuláře nepostačuje, pokračujte na samostatném listě).

Část I: Základní informace o podniku

D200 Základní informace o podniku

20D200

A. Průměrný evidenční počet zaměstnanců [1] za rok 2020

Uveďte počet fyzických osob, příp. "0".

průměrný evidenční počet zaměstnanců 1

z toho ženy 2

[1] Průměrný evidenční počet zaměstnanců zahrnuje:

- všechny stálé i dočasné zaměstnance, kteří jsou v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) k zaměstnavateli;

- společníky ve společnostech s ručením omezeným, komanditisty v komanditních společnostech apod., kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu se svou společností, a jsou tudíž k ní v pracovním poměru a dostávají příjem ze závislé činnosti.

Do průměrného evidenčního počtu zaměstnanců se zahrnují i pracovníci, kteří dočasně (krátkodobě) nejsou přítomni (např. jsou na nemocenské, placené dovolené, náhradním volnu apod.).

Do průměrného evidenčního počtu zaměstnanců nejsou započítávány:

- **osoby, které s podnikem uzavřely speciální smlouvu o poskytnutí praxe (učňovskou či jinou vzdělávací smlouvu);**

- osoby, které pracují pro podnik, ale jsou placeny jinou společností (např. osoby zaměstnané nasmlouvanou firmou či zaměstnanci jiné společnosti, kteří dočasně působí v daném podniku);

- osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr;

- osoby, které po celou dobu referenčního období, tj. v roce 2020, nebyly přítomny v podniku a nedostávaly mzdu (např. osoby na rodičovské dovolené).

Průměrný evidenční počet zaměstnanců za rok se vypočítává jako aritmetický průměr průměrného počtu zaměstnanců za jednotlivé měsíce.

Pro **výpočet průměrného počtu zaměstnanců v měsíci** je třeba sečíst počty fyzických osob v jednotlivých dnech měsíce a výsledné číslo vydělit počtem kalendářních dnů příslušného měsíce. Do dnů v měsíci se započítávají i dny pracovního klidu či volna.

U podniků nově vzniklých nebo zaniklých v průběhu sledovaného období (roku) se do průměru počítají i měsíce, ve kterých podnik neprovozoval žádnou činnost. V těchto měsících se průměrný evidenční počet zaměstnanců rovná "0". Např.: Podnik vznikl v měsíci listopadu, přičemž průměrný evidenční počet zaměstnanců v listopadu a prosinci činil 300 osob. Průměrný evidenční počet zaměstnanců za rok se vypočte jako průměr za všechny měsíce v roce, tzn.: $(10 \times 0 + 300 + 300)/12 = 50$ zaměstnanců.

Část II: Přístup podniku ke vzdělávání zaměstnanců

D201

Potřeba podniku rozšiřovat kvalifikaci, znalosti či dovednosti svých zaměstnanců

15D201

A. Hodnotí podnik, jaké dovednosti zaměstnanců bude v budoucnu potřebovat?

ANO pravidelně (například jako součást celkového plánování v podniku) 1ANO, ale nepravidelně (například v souvislosti s personálními změnami) NE

B. Které dovednosti zaměstnanců považuje podnik za nejdůležitější z hlediska svého celkového rozvoje v nejbližších letech?

Z níže uvedených označte jednu až tři nejdůležitější dovednosti.

běžná orientace v textu a/nebo v početních operacích
(např. schopnost vyhledat potřebné informace, sepsat pracovní postup, správně používat běžné matematické operace) 2běžné užívání informačních technologií
(např. práce s textovým editorem, tabulkovým procesorem či internetem) komunikační dovednosti (verbální a/nebo písemné)
(např. schopnost připravit a přednést prezentaci nebo se aktivně zapojit do diskuze) schopnost týmové práce řešení problémů či obtížných úkolů
(schopnost zorientovat se v obtížné situaci či v obtížně řešitelném úkolu a zvolit vhodný postup pro její/jeho vyřešení) znalost cizích jazyků vedení administrativy
(např. dovednost samostatného včasného a bezchybného vyplnění a odevzdání potřebných formulářů) jednání se zákazníky manažerské dovednosti
(např. dovednost efektivního vedení či řízení zaměstnanců, plánování a organizování jejich práce) odborná práce s informačními technologiemi
(např. schopnost programování či vytváření webových stránek) odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky
(např. v oblasti finanční a pojistné matematiky, matematického modelování či statistického zpracování dat) specifické technické a inženýrské dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku
(např. dovednosti v oblasti průmyslového, strojářského nebo stavebního inženýrství, v oblasti projektování a výroby, obsluhy a opravy strojů, těžby uhlí) jiné specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku nemáme názor

C. Jakým způsobem podnik obvykle reaguje, zjistí-li, že stávající znalosti či dovednosti zaměstnanců nejsou dostatečné?

Lze označit více odpovědí.

zajistí stávajícím zaměstnancům potřebné vzdělávání 3nabere nové pracovníky s odpovídající kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi nabere nové pracovníky, kterým následně zajistí potřebné vzdělávání přistoupí k vnitřní reorganizaci za účelem lepšího využití stávajících dovedností a schopností zaměstnanců ani jedním z výše uvedených způsobů (k takovým situacím nedochází, nebo podnik reaguje jiným způsobem)

D202

Plánování a organizace vzdělávání zaměstnanců podniku

15D202

A. Kdo je v podniku odpovědný za organizaci vzdělávání zaměstnanců?

- útvár speciálně zaměřený na vzdělávání 1
- zaměstnanec, pro kterého je tato činnost hlavní náplní práce
- zaměstnanec, jehož hlavní náplní práce je jiná činnost
- podnik žádnou osobu ani útvár pověřený organizací vzdělávání nemá

B. Zapojují se obvykle zástupci zaměstnanců podniku (např. odbory) do rozhodování o záležitostech souvisejících se vzděláváním?

Např. o obsahu vzdělávání, o výběru poskytovatelů, o rozpočtu, o hodnocení dopadu apod.

- ANO 2
- NE
- podnik nemá určené zástupce zaměstnanců

pokud NE - jděte k otázce "D"

pokud podnik nemá určené zástupce zaměstnanců - jděte k otázce "D"

C. Kterých z níže uvedených částí rozhodovacího procesu o vzdělávání zaměstnanců se tito zástupci zaměstnanců účastní?

Lze označit více odpovědí.

- stanovení cílů vzdělávání 3
- stanovení kritérií pro výběr účastníků vzdělávání
- volba formy či druhu vzdělávání
- volba obsahu vzdělávání
- sestavování rozpočtu na vzdělávání
- výběr externích poskytovatelů vzdělávání
- hodnocení/posouzení výsledků vzdělávání

D. Je v podniku při sestavování ročního rozpočtu obvykle počítáno s útratou za vzdělávání zaměstnanců?

Finance na vzdělávání mohou být v rozpočtu vedeny jako samostatná rozpočtová položka a/nebo jako součást jiné rozpočtové kapitoly (např. věnované personálním nákladům).

- ANO 4
- NE

E. Pokud podnik plánuje vzdělávání zaměstnanců, bývá jeho součástí písemný vzdělávací plán či projekt?

ANO

 5

NE

v podniku se vzdělávání zaměstnanců dopředu neplánuje

F. Zahrnují obvykle písemné dohody mezi podnikem a jeho profesními či sociálními partnery [1] téma poskytování vzdělávání?

ANO

 6

NE

podnik žádné písemné dohody s profesními či sociálními partnery neuzavírá

G. Přispíval podnik v posledních třech letech za účelem podpory vzdělávání zaměstnanců do nějakého fondu sdružujícího příspěvky na vzdělávání a sloužícího více subjektům [2]?ANO 7NE **H. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ANO, uveďte výši poskytnutých příspěvků v roce 2020 v Kč. 8**

[1] **Profesní či sociální partneři** jsou organizace reprezentující zaměstnavatele a zaměstnance (asociace zaměstnavatelů, odvětvové svazy a odborové organizace, jako je například Svaz průmyslu a obchodu, Hospodářská komora či Českomoravský odborový svaz apod.). Tito profesní a sociální partneři pravidelně vyjednávají na **celostátní, regionální nebo odvětvové úrovni** a schvalují dohody. **Smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovými orgány či výbory na podnikové úrovni se do této definice nezahrnují.**

Ve společných smlouvách jsou obvykle zakotveny mzdy a pracovní podmínky, mohou však také regulovat opatření pro poskytování praxe či vzdělávání zaměstnanců, jako je např. spravování celostátních, regionálních nebo odvětvových fondů určených na vzdělávání zaměstnanců, realizace opatření vedoucích k zaměstnanosti, opatření pro vzdělávání zaměstnanců ve vyšší věkové kategorii atd.

[2] **Příspěvky poskytnuté podnikem na vzdělávání** jsou výdaje podniku do kolektivních fondů obhospodařovaných vládou či zprostředkujícími společnostmi s hlavním záměrem přispět na vzdělávání zaměstnanců. Vykazují se i v případě, že se v podniku v referenčním roce 2020 žádní zaměstnanci vzdělávání neúčastnili, avšak v podnikovém účetnictví byly tyto výdaje zaznamenány.

Část III: Charakteristika vzdělávání zaměstnanců

Následující části dotazníku se týkají vzdělávání zaměstnanců podniku. **Zohledněte pouze takové vzdělávání, které splňuje následující podmínky:**

- Jedná se o **předem plánované** aktivity organizované či **aktivně podporované** podnikem s konkrétním **vzdělávacím cílem**.
- **Hlavním záměrem** účasti zaměstnanců v těchto aktivitách je získávání nových **znalostí a dovedností** a/nebo prohlubování či rozvoj těch stávajících.
- Podnik takové vzdělávání za zaměstnance **alespoň částečně hradí** (ať již z vlastních zdrojů či z přijatých dotací apod.). Do částečné úhrady vzdělávání zaměstnanců patří i situace, kdy je pracovníkovi umožněno využívat ke vzdělávání placenou pracovní dobu, nebo situace, kdy jsou pracovníkovi hrazeny výukové materiály (např. v případě samostudia).

V rámci vzdělávání zaměstnanců, jak bylo právě vymezeno, se dále rozlišuje mezi **kurzy/školeními a jinými formami** vzdělávání:

- **Kurzy/školení** se vyznačují vysokým stupněm organizace (z hlediska času, prostoru a obsahu) ze strany školitele či vzdělávací instituce. Obsah kurzů/školení je předem připraven pro charakteristickou cílovou skupinu osob, např. podle vymezených učebních osnov, a místo konání je většinou zřetelně oddělené od pracoviště (odehrává se v prostorách speciálně určených pro vzdělávání, jako jsou učebny nebo vzdělávací centra). **Patří sem např. povinné školení BOZP, počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na vysokých školách, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.**

- **Jiné formy než výše charakterizované kurzy/školení** jsou do vzdělávání zaměstnanců zahrnuty pouze tehdy, jsou-li plánovány předem a hlavním záměrem zaměstnavatele, který se jich účastní, je něco se naučit. Většinou se jedná o vzdělávání formou **zaškolení či instruktáží pro jednoho až pět pracovníků orientované na pracovní činnosti na konkrétním pracovišti za použití běžných pracovních nástrojů**, kdy obsah vzdělávání bývá přizpůsoben individuálním potřebám vzdělávaných osob. Vzdělávaná osoba (či více osob) má také zpravidla možnost si do určité míry samostatně určovat čas, místo a obsah vzdělávání. Kromě zaškolení a instruktáží sem patří **např. také účast na konferencích či veletrzích** s cílem něco se naučit. Zvláštní formou vzdělávání zaměstnanců je i **samostudium**, není-li ovšem podnikáno za účelem osvojit si učivo či dovednosti pobírané v rámci kurzu/školení.

D203

Kurzy/školení zajišťované podnikem

20D203

Do kurzů/školení nezapomeňte zahrnout i povinná školení, např. BOZP, a předem plánované a podnikem alespoň zčásti hrazené vzdělávání ve školských institucích (viz definici výše).

A. Zajišťoval podnik v roce 2020 pro své zaměstnance alespoň jeden kurz/školení?

ANO 1NE

pokud NE - zodpovězte v tomto oddílu pouze otázku "D" a poté jděte na oddíl D206

B. Kolik zaměstnanců podniku se v roce 2020 zúčastnilo nějakého kurzu/školení?

Jednu a tu samou osobu započítejte pouze jednou bez ohledu na počet kurzů/školení, kterých se zúčastnila.

celkem 2z toho ženy 3

C. Kdo byli v roce 2020 hlavní poskytovatelé [1] externích kurzů/školení [2] pro zaměstnance podniku?

V následujícím seznamu označte jednoho až tři hlavní poskytovatele vzhledem k počtu hodin, které strávili zaměstnanci podniku vzděláváním v externích kurzech/školeních uvedených poskytovatelů (zohledněte i povinné kurzy/školení).

instituce školního vzdělávání, např. střední či vysoké školy 4

státní nebo veřejné instituce zaměřené na vzdělávání dospělých (např. Národní institut dalšího vzdělávání, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje)

soukromé komerční společnosti, které se zaměřují na poskytování vzdělávání

soukromé komerční společnosti, jejichž hlavní činností není poskytování vzdělávání (např. dodavatel vybavení, mateřské či přidružené společnosti)

svazy zaměstnavatelů, obchodní či hospodářské komory, odvětvové svazy

odborové organizace

jiní poskytovatelé vzdělávání

podnik v roce 2020 pro své zaměstnance žádný externí kurz/školení nezajišťoval

D. Zajišťoval podnik v předchozím roce, tedy v roce 2019, pro své zaměstnance alespoň jeden kurz/školení?

ANO 5NE nehodí se (podnik v té době neexistoval)

[1] Poskytovatelem kurzu/školení je myšlena instituce, která připravila obsah kurzu/školení a nese hlavní zodpovědnost za jeho realizaci (např. v případě rekvalifikačí jím tedy není Úřad práce, ale nasmlouvaná instituce, která rekvalifikaci po odborné stránce zajistila).

[2] U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž místo konání kurzu není rozhodující.

Interní kurz/školení z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah.

Externí kurz/školení z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah - podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí.

D204

20D204

Ze zákona povinné kurzy/školení zaměřené na tematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce zajišťované podnikem v roce 2020

V tomto oddílu zohledněte pouze povinné vzdělávání v kurzech/školeních vyplývající ze zákonných norem a zaměřující se na tematiku **ochrany zdraví a bezpečnosti práce**. Zaměstnavatel musí zařídit, aby se zaměstnancům dostalo v této oblasti řádného proškolení. Tyto kurzy/školení bývají většinou (ale nikoliv nezbytně) přizpůsobeny specifickým podmínkám a potřebám příslušného pracoviště a zahrnují:

1. Kurzy/školení, které jsou ze zákona povinné **pro plnění některých (potenciálně) nebezpečných pracovních úkolů**, např.:
 - kurzy/školení zaměřené na řízení vysokozdvížných vozíků,
 - kurzy/školení zaměřené na prevenci, např. pravidelná školení či kurzy pro závodní (podnikové) lékaře,
 - kurzy/školení pro pracovníky zabývající se profesně problematikou BOZP či PO v podniku.
2. Kurzy/školení **zaměřené na ochranu zaměstnanců a jejich okolí**, např.:
 - vstupní školení BOZP pro nové pracovníky,
 - požární cvičení pro zaměstnance,
 - kurzy/školení zaměřené na bezpečnost práce zdravotnického personálu nebo zaměstnanců v laboratořích.

A. Kolik zaměstnanců podniku se v roce 2020 zúčastnilo alespoň jednoho ze zákona povinného kurzu/školení zaměřeného na tematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce?

Jednu a tu samou osobu započítáte pouze jednou bez ohledu na počet kurzů/školení, kterých se zúčastnila.

celkem 1

z toho ženy 2

pokud "0" - jděte na oddíl D205

B. Jaký byl celkový počet hodin v rámci placené pracovní doby [1], které všichni zaměstnanci podniku věnovali v roce 2020 účasti na těchto ze zákona povinných kurzech/školeních?

Uvedte (odhadněte) počet hodin v celých hodinách, nebo napište "0".

celkový počet hodin 3

v tom účast na interním kurzu/školení [2] 4

v tom účast na externím kurzu/školení [2] 5

[1] **Celkový počet hodin** strávených vzděláváním v kurzech/školeních by měl zahrnovat **pouze skutečnou dobu vzdělávání, a to v rámci placeného pracovního času**. Nepatří sem např. přestávky mezi jednotlivými lekcemi či školeními, které zaměstnanec věnoval své běžné práci, ani doba strávená dopravou na místo vzdělávání. Pokud se některé kurzy/školení konaly částečně i v jiném roce, započítává se pouze účast v roce 2020.

[2] U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž **místo konání kurzu není rozhodující**.

Interní kurz/školení z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah.

Externí kurz/školení z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah - podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí.

D205

Jiné kurzy/školení zajišťované podnikem v roce 2020

20D205

Tento oddíl se týká **jiných kurzů/školení, než jsou kurzy/školení ze zákona povinné zaměřené na tematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Patří sem např.** počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na vysokých školách, příp. jiné jasné strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.

A. Kolik zaměstnanců podniku se v roce 2020 zúčastnilo jiného kurzu/školení zajišťovaného podnikem?

Jednu a tu samou osobu započítejte pouze jednou bez ohledu na počet kurzů/školení, kterých se zúčastnila.

celkem	<input type="text"/>	1
z toho ženy	<input type="text"/>	2
z toho účastníci formálního vzdělávání [1]	<input type="text"/>	3

pokud "0" - jděte na oddíl D206

B. Jaký byl celkový počet hodin v rámci placené pracovní doby [2], které všichni zaměstnanci podniku věnovali v roce 2020 účasti na těchto jiných kurzech/školeních?

Uvedte (odhadněte) počet hodin v celých hodinách, nebo napište "0".

celkem	<input type="text"/>	4
v tom účast na interních kurzech/školeních [3]	<input type="text"/>	5
v tom účast na externích kurzech/školeních [3]	<input type="text"/>	6

[1] Podnik může zajišťovat formální vzdělávání tím, že jej předem naplánuje a finančně podpoří, byť jen uvolněním zaměstnance v rámci placené pracovní doby. **Pojmem formální vzdělávání** je označeno klasické vzdělávání ve formálních vzdělávacích institucích (školách a univerzitách). Formální vzdělávání je upraveno právními předpisy a zahrnuje navazující úroveň vzdělávání (např. základní, středoškolskou, vysokoškolskou). Dosažení těchto úrovní je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčení, výuční list, maturitní vysvědčení, diplom apod.), které je uznáváno relevantními národními autoritami.

[2] **Celkový počet hodin** strávených vzděláváním v kurzech/školeních by měl **zahrnovat pouze skutečnou dobu vzdělávání, a to v rámci placené pracovní doby**. Nepatří sem např. přestávky mezi jednotlivými lekciemi či školeními, které zaměstnanec věnoval své běžné práci, ani doba strávená dopravou na místo vzdělávání. Pokud se některé kurzy/školení konaly částečně i v jiném roce, započítává se pouze účast v roce 2020.

[3] U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž **místo konání kurzu není rozhodující**.

Interní kurzy/školení z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah.

Externí kurzy/školení z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah - podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí.

C. Na které hlavní znalosti či dovednosti se tyto jiné kurzy/školení v roce 2020 zaměřovaly?

V následujícím seznamu označte jednu až tři hlavní znalosti či dovednosti vzhledem k počtu hodin, které zaměstnanci strávili příslušně zaměřeným vzděláváním. Pokud některý kurz/školení nelze přesně zařadit, vyberte ze seznamu co nejpříležitější kategorii.

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| běžná orientace v textu a/nebo v početních operacích
(např. schopnost vyhledat potřebné informace, sepsat pracovní postup, správně používat běžné matematické operace) | <input type="checkbox"/> | 7 |
| běžné užívání informačních technologií
(např. práce s textovým editorem, tabulkovým procesorem či internetem) | <input type="checkbox"/> | |
| komunikační dovednosti (verbální a/nebo písemné)
(např. schopnost připravit a přednést prezentaci nebo se aktivně zapojit do diskuze) | <input type="checkbox"/> | |
| schopnost týmové práce | <input type="checkbox"/> | |
| řešení problémů či obtížných úkolů
(schopnost zorientovat se v obtížné situaci či v obtížně řešitelném úkolu a zvolit vhodný postup pro její/jeho vyřešení) | <input type="checkbox"/> | |
| znalost cizích jazyků | <input type="checkbox"/> | |
| vedení administrativy
(např. dovednost samostatného včasného a bezchybného vyplnění a odevzdání potřebných formulářů) | <input type="checkbox"/> | |
| jednání se zákazníky | <input type="checkbox"/> | |
| manažerské dovednosti
(např. dovednost efektivního vedení či řízení zaměstnanců, plánování a organizování jejich práce) | <input type="checkbox"/> | |
| odborná práce s informačními technologiemi
(např. schopnost programování či vytváření webových stránek) | <input type="checkbox"/> | |
| odborné dovednosti v oblasti matematiky a statistiky
(např. v oblasti finanční a pojistné matematiky, matematického modelování či statistického zpracování dat) | <input type="checkbox"/> | |
| specifické technické a inženýrské dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku
(např. dovednosti v oblasti průmyslového, strojírenského nebo stavebního inženýrství, v oblasti projektování a výroby, obsluhy a opravy strojů, těžby uhlí) | <input type="checkbox"/> | |
| jiné specifické dovednosti související s výkonem konkrétního povolání v podniku | <input type="checkbox"/> | |

D206

Jiné formy vzdělávání zajišťované podnikem, než jsou kurzy/školení

15D206

Tento oddíl se týká jiných forem vzdělávání, než jsou kurzy/školení. Jejich výčet obsahuje první otázka tohoto oddílu. Uvedené formy jsou do vzdělávání zaměstnanců zahrnuty pouze tehdy, jsou-li **plánovány předem**, alespoň zčásti **financovány** podnikem (byť jen uvolněním pracovníka v rámci placené pracovní doby) a **hlavním záměrem** zaměstnance, který se jich účastní, je **něco se naučit**.

A. Zajišťoval podnik v roce 2020 některou z níže uvedených jiných forem vzdělávání (tj. odlišných od kurzů/školení, kterým byly věnovány předchozí otázky)?

V jakékoliv z níže uvedených forem vzdělávání zaměstnanců může být jedna osoba započtena pouze jednou bez ohledu na počet aktivit, kterých se účastnila (tj. pokud se jedna osoba zúčastnila např. dvou řízených instruktáží na pracovišti a jednoho kroužku kvality, započítává se jako jeden účastník vzdělávání formou řízených instruktáží na pracovišti a jeden účastník vzdělávání formou kroužku kvality).

- plánované vzdělávání formou řízeného zaškolování či instruktáží přímo na pracovišti [1] ANO 1
NE
- pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %) 2
- plánované vzdělávání formou rotace zaměstnanců na pracovních místech, dočasné výměny pracovníků s jinými organizacemi, dočasné přeložení pracovníků v jedné organizaci nebo formou studijních návštěv, resp. pobytů ANO 3
NE
- pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %) 4
- plánované vzdělávání formou účasti na workshopech, seminářích, konferencích či veletrzích ANO 5
NE
- pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %) 6
- plánované vzdělávání formou účasti na kroužcích kvality a/nebo na vzdělávacích kroužcích [2] ANO 7
NE
- pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %) 8
- plánované vzdělávání formou samostudia / samostatného e-learningu [3] ANO 9
NE
- pokud ANO, uveďte přibližný podíl zaměstnanců podniku, který se této formy vzdělávání účastnil (v celých %) 10

B. Zajišťoval podnik v předchozím roce, tedy v roce 2019, svým zaměstnancům alespoň jednu z forem vzdělávání uvedených v předchozí otázce?

- ANO 11
NE
nehodí se (podnik v té době neexistoval)

[1] **Vzdělávání formou zaškolování či instruktáží na pracovišti** je iniciováno zaměstnavatelem, koná se za přítomnosti lektora a s použitím běžných pracovních nástrojů dostupných na pracovišti nebo v pracovních situacích. Má **individuální charakter**, což znamená, že je určeno jen pro malé skupinky zaměstnanců (maximálně pro pět účastníků). Čas pro toto vzdělávání je předem vymezen.

[2] **Vzdělávací kroužky** sestávají ze skupiny zaměstnanců, která se pravidelně schází s hlavním cílem porozumět potřebám podniku v oblasti organizace práce, pracovních postupů a pracovního prostředí. **Kroužky kvality** jsou pracovní skupiny zaměstnanců, které diskutují a řeší problémy spojené s produkty či pracovním prostředím s hlavním cílem něco se naučit.

[3] O **samostatné studium či e-learning** se jedná tehdy, účastní-li se jedinec plánovaných vzdělávacích aktivit, u kterých si **sám organizuje svůj čas na vzdělávání a určuje si místo, kde se bude vzdělávat**. Za samostudium se považují plánované vzdělávací aktivity za použití jednoho nebo více **vzdělávacích médií**. Vzdělávání se může konat v soukromí, na veřejném místě nebo v prostorách podniku.

Samostudium může být realizováno např. formou otevřených či distančních vzdělávacích kurzů, korespondenčních kurzů, využitím video či audio nahrávek a prostředků informačních technologií (včetně internetu a e-learningového vzdělávání) nebo docházením do knihoven/studoven s učebními materiály.

Část IV: Financování vzdělávání zaměstnanců

D207 Financování vzdělávání zaměstnanců

15D207

A. Jaké náklady vynaložil podnik v roce 2020 v souvislosti se zajišťováním vzdělávání zaměstnanců?

U níže uvedených nákladů uveďte jejich výši v Kč, příp. "0" (pokud žádné nebyly). Náklady, u nichž se účtuje DPH, se uvádějí bez DPH.

poplatky a platby za kurzy/školení pro zaměstnance [1]	<input type="text"/>	1
platby za cestovní náhrady (včetně ubytování a stravného) vynaložené za účelem účasti zaměstnanců v kurzech/školeních	<input type="text"/>	2
náklady práce interních školitelů v kurzech/školeních [2]	<input type="text"/>	3
náklady na vzdělávací střediska, učebny a jiné prostory podniku, ve kterých se konají kurzy/školení, a náklady na učební materiály pro kurzy/školení [3]	<input type="text"/>	4
náklady na jiné formy vzdělávání než jsou kurzy/školení [4]	<input type="text"/>	5
vynaložené náklady celkem (součet řádků 1 až 5)	<input type="text"/>	6

B. Jakého druhu (příp. více druhů) příspěvků na úhradu vzdělávání svých zaměstnanců z níže uvedených podnik v roce 2020 využíval?

Lze označit více odpovědí.

daňové pobídky (daňové odpočty, výjimky, dobropisy, úlevy, odklady plateb daní)	<input type="checkbox"/>	7
příspěvky od kolektivních fondů (celostátních, regionálních, odvětvových)	<input type="checkbox"/>	
dotace z EU v rámci Operačních programů	<input type="checkbox"/>	
dotace ze státního či místních rozpočtů	<input type="checkbox"/>	
jiné zdroje (např. příjmy ze soukromých nadací, příjmy od externích společností či soukromých osob)	<input type="checkbox"/>	
podnik žádné příspěvky nevyužíval	<input type="checkbox"/>	

pokud žádné - jděte na část V

C. Jaká byla celková částka příspěvků, které podnik v roce 2020 na vzdělávání obdržel, a jaký podíl z ní pocházel z veřejných zdrojů (ať již tuzemských, zahraničních či mezinárodních)?

uveďte celkovou částku obdržených příspěvků na vzdělávání zaměstnanců (v Kč)	<input type="text"/>	8
uveďte, jaký podíl této částky pocházel z veřejných zdrojů (např. ze státního rozpočtu, místních rozpočtů či dotací z EU; v celých %)	<input type="text"/>	9

[1] **Do poplatků a plateb za kurzy/školení pro zaměstnance** jsou zahrnuty náklady na externí kurzy/školení, které jsou hrazeny externím organizacím za poskytování kurzů/školení a souvisejících služeb, a dále poplatky za kurzy/školení či náklady na externí školitele, hodnotitele a zkoušející, kterých podnik využívá při realizaci interních kurzů/školení. Daň z přidané hodnoty (DPH) se nezahrnuje.

[2] **Náklady práce interních školitelů v kurzech/školeních** jsou celkové (přímé i nepřímé) náklady práce osob ve vzdělávacích střediscích daného podniku a dalších zaměstnanců, kteří se alespoň částečně podílejí na poskytování, plánování či řízení kurzů/školení. Pokud se některé osoby věnují vedle uvedených činností i jiné práci v podniku, náklady na tuto jinou práci se nezapočítávají.

[3] **Náklady na vzdělávací střediska, učebny a jiné místnosti podniku, ve kterých se konají kurzy/školení, a náklady na učební pomůcky pro kurzy/školení** jsou náklady na provoz učeben (příp. dalších prostor v podniku, ve kterých se konají kurzy/školení), roční amortizaci těchto učeben, resp. místností a jejich vybavení. Zahrnuje také náklady na učební pomůcky speciálně pořízené pro kurzy/školení. DPH se nezahrnuje.

[4] Jedná se např. o náklady spojené s účastí na workshopech, s pořízením učebních materiálů pro samostudium či e-learning apod. **Pokud se uvedené vzdělávání konalo v pracovní době, pak do těchto nákladů nezapočítávejte mzdové náhrady za dobu, kterou zaměstnanec strávil vzděláváním.**

Část V: Hodnocení kvality, omezující faktory a důvody nezajišťování vzdělávání

Pokud podnik v roce 2020 pro zaměstnance žádné vzdělávání nezajišťoval (ať již kurzy/školení, nebo jiné formy), jděte na oddíl D210.

D208 Hodnocení kvality vzdělávání zaměstnanců

15D208

A. Vyhodnocuje podnik obvykle efektivitu zajišťovaného vzdělávání zaměstnanců?

ANO, u všech vzdělávacích aktivit 1

ANO, ale jen u některých vzdělávacích aktivit

NE

pokud NE - jděte na oddíl D209

B. Jaké metody hodnocení podnik využívá?

Lze označit více odpovědí.

přezkoušením účastníka si prověří míru nabytých znalostí či dovedností 2

zjišťuje spokojenost účastníků s realizovaným vzděláváním

posuzuje jednání či výkon zaměstnanců vzhledem ke stanoveným cílům tohoto vzdělávání

vyhodnocuje vliv poskytnutého vzdělávání na práci příslušného útvaru nebo na celý podnik

používá (také) jiné metody hodnocení

D209

Faktory omezující vzdělávání zaměstnanců v roce 2020

20D209

A. Jaké dopady měla v roce 2020 omezení spojená s epidemií onemocnění COVID-19 na vzdělávání zaměstnanců podniku?

Lze označit více odpovědí.

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| menší počet vzdělávajících se osob | <input type="checkbox"/> | 1 |
| menší počet vzdělávacích aktivit či krácení probírané látky | <input type="checkbox"/> | |
| přístup k samostatnému studiu či e-learningu, příp. navýšení podílu takového vzdělávání [1] | <input type="checkbox"/> | |
| vyšší náklady na vzdělávání (např. z důvodu rozdělení účastníků na menší skupiny) | <input type="checkbox"/> | |
| snížení finančních prostředků, které bylo možné vyhradit na vzdělávání | <input type="checkbox"/> | |
| jiné dopady než výše uvedené | <input type="checkbox"/> | |
| žádné (kromě dodržování preventivních nařízeních či doporučení) | <input type="checkbox"/> | |

B. Jaké další důvody vedly podnik v roce 2020 k omezení účasti na vzdělávání zaměstnanců podniku?

Lze označit více odpovědí.

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| před zajišťováním vzdělávání pro stávající zaměstnance podnik upřednostňoval přijímání nových pracovníků s potřebnou kvalifikací, dovednostmi či schopnostmi | <input type="checkbox"/> | 2 |
| podnik měl potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců | <input type="checkbox"/> | |
| dostupná nabídka vzdělávání nevyhovovala potřebám podniku | <input type="checkbox"/> | |
| náklady na vzdělávání zaměstnanců byly příliš vysoké | <input type="checkbox"/> | |
| podnik se spíše zaměřoval na podporu počátečního odborného vzdělání [2] než na vzdělávání zaměstnanců | <input type="checkbox"/> | |
| podnik kladl na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech | <input type="checkbox"/> | |
| zaměstnanci podniku čelili vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času na vzdělávání | <input type="checkbox"/> | |
| k omezení vzdělávání zaměstnanců vedly (také) jiné důvody | <input type="checkbox"/> | |
| nebyla evidována žádná další omezení (tj. vedle těch spojených s epidemií onemocnění COVID-19) | <input type="checkbox"/> | |

[1] O samostatné studium či e-learning se jedná tehdy, účastní-li se jedinec plánovaných vzdělávacích aktivit, u kterých si **sám organizuje svůj čas na vzdělávání a určuje si místo, kde se bude vzdělávat**. Za samostudium se považují plánované vzdělávací aktivity za použití jednoho nebo více **vzdělávacích médií**. Vzdělávání se může konat v soukromí, na veřejném místě nebo v prostorách podniku.

Samostudium může být realizováno např. formou otevřených či distančních vzdělávacích kurzů, korespondenčních kurzů, využitím video či audio nahrávek a prostředků informačních technologií (včetně internetu a e-learningového vzdělávání) nebo docházením do knihoven/studoven s učebními materiály.

[2] **Podporou počátečního odborného vzdělání** je zde myšleno poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

D210

20D210

Důvody nezajišťování kurzů/školení ani jiných forem vzdělávání pro zaměstnance podniku v roce 2020

Pokud podnik v roce 2020 pro své zaměstnance zajišťoval nějaké vzdělávání (ať již kurzy/školení, nebo jiné formy), jděte na část VI.

A. Jaké byly důvody, pro které podnik v roce 2020 nezajišťoval vzdělávání pro své zaměstnance?

Lze označit více odpovědí.

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám podniku | <input type="checkbox"/> | 1 |
| před zajišťováním vzdělávání pro stávající zaměstnance podnik upřednostňoval přijímání nových pracovníků s potřebnou kvalifikací, dovednostmi či schopnostmi | <input type="checkbox"/> | |
| podnik měl potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců | <input type="checkbox"/> | |
| dostupná nabídka vzdělávání nevyhovovala potřebám podniku | <input type="checkbox"/> | |
| náklady na vzdělávání zaměstnanců byly příliš vysoké | <input type="checkbox"/> | |
| podnik se spíše zaměřoval na podporu počátečního odborného vzdělání [1] než na vzdělávání zaměstnanců | <input type="checkbox"/> | |
| podnik kladl na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech | <input type="checkbox"/> | |
| zaměstnanci podniku čelili vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času na vzdělávání | <input type="checkbox"/> | |
| podnik nezajišťoval vzdělávání zaměstnanců z důvodů souvisejících s epidemií onemocnění COVID-19 | <input type="checkbox"/> | |
| k nezajišťování vzdělávání pro své zaměstnance vedly podnik (také) jiné důvody | <input type="checkbox"/> | |

[1] **Podporou počátečního odborného vzdělání** je zde myšleno poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

Část VI: Spolupráce podniků a škol

D212

15D212

Poskytování praxe žákům počátečního odborného vzdělávání

Otázky v tomto oddílu se týkají **poskytování praktické výchovy** žákům/studentům počátečního odborného vzdělávání v podnicích, které je pro účely tohoto zjišťování vymezeno **následujícími podmínkami**:

- Zahrnuje opatření a činnosti související se vzděláváním a pracovní výukou poskytovanou žákům/studentům na praxi, kterou získávají jakožto nedílnou složku své odborné přípravy na konkrétní povolání v rámci formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky, příp. v rámci vzdělávání na konzervatořích.
- Žáci/studenti dostávají za svou práci v rámci odborné praxe nějakou formu finanční a/nebo materiální odměny (ať již od podniku či od školy).
- Podrobnosti o vykonávané praxi (např. o druhu činnosti, trvání praxe, požadovaných dovednostech, které si má žák/student osvojit, příp. o odměně za vykonanou práci) jsou předmětem smlouvy či formální dohody buď přímo mezi podnikem a žákem/studentem na praxi, nebo mezi podnikem a vzdělávací institucí, která žáka/studenta na praxi vysílá.

A. Je v podniku běžné přijímat žáky/studenty počátečního odborného vzdělávání na praxi?

ANO 1NE

pokud NE - konec dotazníku

B. Jaké jsou hlavní důvody podniku pro přijímání žáků/studentů počátečního odborného vzdělávání na praxi?

Lze označit více odpovědí.

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| získat touto cestou kvalifikované pracovníky, jejichž dovednosti budou odpovídat potřebám podniku | <input type="checkbox"/> | 2 |
| mít možnost výběru nejlepších žáků/studentů na praxi do řad zaměstnanců v podniku (po ukončení studia) | <input type="checkbox"/> | |
| snaha vyhnout se při nabírání nových pracovníků možné neshodě mezi jejich dovednostmi a potřebami podniku | <input type="checkbox"/> | |
| využít kapacity žáků/studentů již během jejich počátečního odborného vzdělávání | <input type="checkbox"/> | |
| jiné než výše uvedené (např. může být důvodem přilákání potenciálních budoucích zaměstnanců) | <input type="checkbox"/> | |