Novelizovaný § 111 začal platit od 1.7.2024. Jeho znění:

„**(1)** Zaměstnavatel je povinen zajistit sociálnímu pracovníku v rámci prohloubení kvalifikacedalší vzdělávání v rozsahu **nejméně 48 hodin za 2 po sobě jdoucí kalendářní roky**. V případě, kdy pracovní nebo služební poměr sociálního pracovníka u téhož zaměstnavatele netrvá celý kalendářní rok, nebo v případě omluvené nepřítomnosti v práci v rozsahu delším než 1 kalendářní měsíc, se rozsah dalšího vzdělávání krátí o 2 hodiny za každý takový kalendářní měsíc. Povinnost zabezpečit další vzdělávání se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době.“.

**Kolik hodin musí sociální pracovník splnit v roce 2024 a 2025?**

**Výklad:** Zaměstnavatel měl do 30. 6. 2024 zajistit sociálnímu pracovníkovi vzdělávání v rozsahu min. 24 hodin/rok. Od 1. 7. 2024 má povinnost zajistit 48 hodin/2 (kalendářní) roky. Logicky lze dovodit, že zaměstnavatel má v roce 2024 povinnost zajistit vzdělávání zaměstnanci (který je v zaměstnání od 1. 1. 2024) **v min. rozsahu 12 hodin** **za rok 2024** (tj. 6/48 stanoveného rozsahu na rok 2024/2025). Zbytek hodin (36) může splnit v roce 2025.

Vzhledem k tomu, že novela neobsahuje přechodné ustanovení k této problematice, musí být postup stanoven výkladem. Výklad není v rozporu se stávajícím zněním zákona. Není tak zasahováno do právní jistoty poskytovatele, který přepokládal zajištění dalšího vzdělávání v rozsahu 24 hodin za rok 2024.

------------------------------------------------------------------------------------------

**Kontrola dalšího vzdělávání:**

**Výklad:** Nelze vyloučit, že se období 2 let může překrývat, tj. v roce 2027 se bude kontrolovat u zaměstnavatele období 2025-2026, v roce 2028 období 2026-2027, tj. 48 hodin absolvovaných v roce 2026 se započítá jak do prvního, tak do druhého období. Záleží na datu, kdy sociální pracovník nastoupí do zaměstnání.

----------------------------------------------------------------------------------------------

**Zaměstnanci na DPP/DPČ a krácení povinnosti dalšího vzdělávání:**

**Výklad:** Zaměstnanci s uzavřenou dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (dále jen „DPP/DPČ“) nemají stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru povinnost plnit další vzdělávání za kalendářní měsíc nepřítomnosti (včetně měsíce, na nějž není naplánovaná žádná směna, proto nekoná práci.). Tj. povinný rozsah vzdělávání se krátí o 2 hodiny měsíčně, nevykonává-li zaměstnanec práci celý kalendářní měsíc. A contrario lze dovodit, že má povinnost vzdělávat se (v průměru) 2 hodiny za měsíc (1/48 celkového rozsahu), proto počet celých kalendářních měsíců trvání DPP/DPČ, v nichž odpracoval alespoň jednu směnu, vynásobený číslem 2 představuje rozsah povinného dalšího vzdělávání.

Zde se nepracuje s povinností absolvovat 48 hodin za 2 roky. Důležité je, na jak dlouho byla uzavřena dohoda a kolik měsíců zaměstnanec odpracoval.

Např. DPP uzavřena na 6 měsíců od 1. 7. do 31. 12. 2024 by znamenala (6 měsíců x 2 hodiny) tj. 12 hodin za rok povinného vzdělávání soc. pracovníka pokud v každém měsíci odpracoval hodiny/směnu. U dohod není (nebývá) sjednána zkušební doba, povinnost absolvovat další vzdělávání tedy vzniká již od prvního měsíce nástupu do zaměstnání.

----------------------------------------------------------------------------------------------

**Krácení povinného vzdělávání** **o měsíce zkušební doby:**

**Info:** Krácení povinného vzdělávání o měsíce zkušební doby. Další vzdělávání se o tuto dobu krátí. Je-li tedy uzavřena pracovní smlouva např. k 1.10. se zkušební dobou 3 měsíce, zaměstnavatel neměl a nemá povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi/pracovníkovi v sociálních službách další vzdělávání v tomto kalendářním roce. „Povinnost zabezpečit další vzdělávání se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době“ znamená: Zaměstnavatel nemá povinnost zajistit zaměstnanci ve zkušební době další vzdělávání (toto opatření snižuje náklady zaměstnavatele na onboarding zaměstnance).