

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MANAGEMENT FIREM

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Listopad/ 2011

JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Aleš Fichtl / MF3

JMÉNO VEDOUcíHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ing. Nikol Podstatová, MBA.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Prohlašuji tímto, že jsem zadanou diplomovou práci na uvedené téma vypracoval samostatně a že jsem ke zpracování této diplomové práce použil pouze literární prameny v práci uvedené.

V Praze 22. listopadu 2011

_____ podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucí diplomové práce Ing. Nikol Podstatové, MBA. za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

**Operační program Lidské zdroje a
zaměstnanost jako nástroj aktivní
politiky zaměstnanosti**

**Operational Programme Human Resources and Employment
as an instrument of active employment policy**

Autor: Aleš Fichtl

Souhrn

Diplomová práce s názvem „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti“ je zaměřena na podrobnou analýzu aktivní politiky zaměstnanosti. Hlavním úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je zejména zamezení růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných lidí, a to použitím různých forem motivačních, rekvalifikačních a školicích programů, výcvikových a poradenských aktivit. Celá práce je rozdělena na části úvodní, teoretickou, praktickou a část závěrečnou. Teoretická část je obsahem druhé a třetí kapitoly. Druhá kapitola charakterizuje regionální politiku Evropské unie, Evropské strukturální fondy, klíčové poslání Evropského sociálního fondu, státní politiku zaměstnanosti v ČR a nezaměstnanost v ČR jako sociální problém. Třetí kapitola obecně popisuje podmínky pro předkládání žádostí o poskytnutí finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Za klíčovou část celé práce lze považovat část praktickou, která je obsahem čtvrté kapitoly, předkládá „Žádost o poskytnutí finančních prostředků z Evropského sociálního fondu na projekt realizovaný v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost“. V závěrečné části diplomové práce je provedeno její celkové vyhodnocení a jsou zde nastíněny praktické návrhy k řešené problematice.

Summary

Thesis titled "Operational Programme Human Resources and Employment as an instrument of active employment policy" focuses on a detailed analysis of the active employment policy. The main task of the active employment policy is mainly to avoid the growth of long-term unemployed people, using various forms of motivation, retraining and training programs, training and consultancy activities. The whole work is divided into the initial, theoretical, practical and final part. The theoretical part is the content of the second and third chapters. The second chapter describes the regional policy of the European Union, the European Structural Funds, the key mission of the European Social Fund, the state employment and unemployment in the CR in the CR as a social problem. The third chapter describes the general conditions for submitting applications for funding from the European Social Fund. A key part of the whole work can be regarded as a practical part, which is the subject of Chapter Four, presents "An application for funding from the European Social Fund project implemented under the Operational Programme Human Resources and Employment". In the final part of the

thesis is done and the overall evaluation are outlined practical proposals to address the issue.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, rekvalifikace, trh práce, udržitelnost rozvoje, žádost o poskytnutí finanční podpory z Evropského sociálního fondu.

Key words

Active employment policy, the Operational Programme Human Resources and Employment, retraining, labor market, sustainability, application for financial support from the European Social Fund.

JEL klasifikace (JEL Classification):

P230 - Socialist Systems and Transitional Economies: Factor and Product Markets; Industry Studies; Population.

0150 - Economic Development: Human Resources; Human Development; Income Distribution; Migration.

R530 - Public Facility Location Analysis; Public Investment and Capital Stock.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

1. Úvod	1
2. Nástroje podpory aktivní politiky zaměstnanosti	4
2.1 Regionální politika Evropské unie	4
2.1.1 Lisabonská strategie	5
2.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti	6
2.1.3 Modernizace evropského sociálního modelu	8
2.2 Evropské strukturální fondy	9
2.3 Čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů	13
2.4 Klíčové poslání Evropského sociálního fondu (ESF)	15
2.5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)	17
2.6 Státní politika zaměstnanosti v ČR jako soubor opatření	19
2.7 Nezaměstnanost v ČR jako sociální problém	20
2.7.1 Charakteristika nezaměstnanosti	20
2.7.2 Důsledky nezaměstnanosti	22
2.7.3 Sociální práce s nezaměstnanými	22
Dílčí shrnutí	24
3. Podmínky pro předkládání žádostí o poskytnutí finančních prostředků z ESF	25
3.1 Vyhlášení výzvy	25
3.2 Záměr projektu	26
3.3 Příprava a zpracování žádostí	26
3.4 Postup při předkládání žádostí	28
3.5 Způsoby doručování žádostí	28
Dílčí shrnutí	29
4. Projektová žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF v rámci OP LZZ	30
4.1 Profil přepravní společnosti - žadatele projektu	30
4.2 Příprava projektu	37
4.2.1 Plán projektu a časový rámec	38
4.2.2 Horizontální témata	39
4.2.3 Publicita projektu	39

4.2.4	Partner projektu	40
4.3	Projektová žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF	41
4.3.1	Popis projektu	41
4.3.2	Zdůvodnění realizace projektu	43
4.3.3	Identifikace cílů projektu	45
4.3.4	Zapojení cílové skupiny	45
4.3.4.1	Kritéria výběru uchazečů o zaměstnání	46
4.3.4.2	Nástroje informačních a propagačních aktivit	46
4.3.4.3	Vyhodnocení rizik	46
4.3.5	Klíčové aktivity a metody školení	47
4.3.6	Monitoring	53
4.4	Rozpočet projektu	54
4.4.1	Obecná pravidla způsobilosti výdajů pro individuální projekty	54
4.4.2	Základní nákladové položky způsobilých výdajů	55
4.4.3	Plán a sestavení rozpočtu projektu	58
	Vyhodnocení projektu	59
5.	Závěr	63
	Literatura	68
	Přílohy	

Seznam zkratk

Benefit7	Počítačový program k žádosti o podporu z ESF
Cílová skupina	Skupina osob
Cohesion Fund	Fond udržitelnosti
ECDL	Koncept a aktuality testování počítačové gramotnosti
EHS	Evropské hospodářské společenství
EQUAL	Nadnárodní podpora boje proti diskriminaci a nerovnoprávnosti na trhu práce
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ES	Evropské společenství
ESF	Evropské strukturální fondy
ESF	Evropský sociální fond
Formální hodnocení	Hodnocení přijatelnosti
Hash	Typ identifikačního kódu
HR (Human resources)	Lidské zdroje
INTERREG	Podpora hospodářského rozvoje venkova
IT (Information Technology)	Informační technologie
LEADER	Rozvoj venkova
Monitoring	Monitorování
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	Územně statistické jednotky
OHSAS	Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
URBAN	Hospodářská a sociální obnova městských oblastí

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulky

Tabulka 1 - Národní rozvojový plán (NRP)	11
Tabulka 2 - Národní strategický referenční rámec (NSRR)	12
Tabulka 3 - Operační programy (OP)	13
Tabulka 4 - Programování strukturálních fondů v České republice	14
Tabulka 5 - Stručný přehled prioritních os	18
Tabulka 6 - Schéma desatera OP LZZ	27
Tabulka 7 - Vyhodnocení udržitelnosti nově příchozích zaměstnanců	32
Tabulka 8 - Matice Jacka Welche pro hodnocení pracovníků a manažerů	34
Tabulka 9 - Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje (v %)	43
Tabulka 10 - Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Střed. kraje	44
Tabulka 11 - Vývoj počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v okresech Středočeského kraje	45

Grafy

Graf 1 - Statistika a vyhodnocení udržitelnosti nově příchozích zaměstnanců v období 0-12 měsíců	33
---	----

Obrázky

Obrázek 1 - Organizační struktura předkladatele projektu	31
--	----

„Každý člověk má právo na práci, svobodnou volbu povolání, přiměřené a uspokojivé podmínky, jako i ochranu proti zaměstnavateli“

(Všeobecná deklarace lidských práv Spojených národů z 10. 12. 1948, článek 23, odstavec 1)

1 Úvod

Nezaměstnanost je problémem nesmírně složitým a má vliv na sociální politiku státu. Aktivní politika zaměstnanosti je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností, sleduje dynamickou rovnováhu na trhu práce a efektivní využívání pracovních sil. Pro diplomovou práci bylo zvoleno téma **„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti“**. Námět práce je velmi aktuální a často diskutovaný nejen odbornou, ale i laickou veřejností.

V České republice se financování politiky zaměstnanosti realizuje na principu pojištění, v souladu s platnými zákonnými normami. Hlavním úkolem politiky zaměstnanosti je zabezpečit práva občanů na zaměstnání, udržet rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, optimálně využívat zdroje pracovních sil a redukovat nezaměstnanost. Základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2007-2013 tvoří programový dokument Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. K realizaci projektů dochází pomocí předkládaných žádostí o finanční podporu. Pomoc je zaměřena zejména na osoby dlouhodobě nezaměstnané a ohrožené nezaměstnaností, na matky s malými dětmi a na osoby sociálně znevýhodněné.

Evropská unie prostřednictvím politiky soudržnosti usiluje o rovnoměrný hospodářský a společenský rozvoj všech svých členských států. Cílem této snahy je, aby se zmírnily rozdíly v životní a ekonomické úrovni mezi chudšími a bohatšími zeměmi Evropské unie. Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí, se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

V návaznosti na teoretické znalosti z průběhu studia a nastudovaných publikací z oblasti managementu lidských zdrojů (např. Barták, J. *Lidé a změny*. Bělohávek, F. *Jak řídit a*

vést lidi. Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky.* Petříková R. a kol. *Lidé – zdroj kvality, znalostí a podnikových výkonů*) bude pro účel vypracování diplomové práce potřebné nastudovat odborné zdroje a podkladový materiál k Evropskému sociálnímu fondu. Dále bude třeba zmapovat a popsat zvolenou problematiku a průběžně ji konzultovat s odborníky na řešenou oblast, hledat souvislosti jevů, analyzovat a vyhodnocovat získané informace.

Celá studie bude rozčleněna na části úvodní, teoretickou, praktickou a závěrečnou. Jednotlivé kapitoly a podkapitoly práce budou řešit stanovený problém a v jejich závěru bude provedeno dílčí shrnutí. Teoretická část bude obsahem druhé a třetí kapitoly. Ve druhé kapitole práce budou popsány oblasti regionální politiky Evropské unie, Evropské strukturální fondy, klíčové poslání Evropského sociálního fondu, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, státní politika zaměstnanosti v České republice a nezaměstnanost jako sociální problém. Třetí kapitola bude zaměřena na popis podmínek při předkládání žádostí o poskytnutí finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Výstupy z teoretické části budou tvořit zázemí a východiska pro vypracování konkrétní projektové žádosti. Praktická část bude obsahem čtvrté kapitoly a ponese název „Projektová žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V závěrečné části diplomové práce (5. kapitola) bude provedeno vyhodnocení celé práce a budou zde navržena témata k dalšímu řešení zvolené problematiky. Nedílnou součástí závěru práce se stane přehled literatury a řada názorných příloh.

Primárním cílem mé diplomové práce bude zpracovat a předložit projektovou žádost o poskytnutí finančních prostředků z Evropského sociálního fondu na projekt realizovaný v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Záměrem projektu je moje snaha podílet se na posílení aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, tedy podpořit zvyšování zaměstnanosti v daném regionu, u uchazečů o zaměstnání zlepšit orientaci na trhu práce a vhodnou formou je motivovat ke zvyšování kvalifikace a k samostatné aktivitě při hledání zaměstnání.

Žadatel projektu plánuje, že bude otevírat novou provozovnu ve Středočeském kraji a vytvoří 57 nových pracovních míst. Vedení firmy se rozhodlo, že pro svůj záměr využije možnost čerpat finanční prostředky z Evropských strukturálních fondů,

respektive v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Partnerství, kterého bude v projektu docíleno mezi žadatelem projektu a úřadem práce, by mělo ve výsledku přinést kvalitnější výběr kandidátů, kteří se zapojí do rekvalifikačních kurzů, které jim přinesou větší šanci získat pracovní uplatnění na trhu práce. Ve své podstatě by měl být projekt přínosný pro cílovou skupinu. Do rekvalifikačních aktivit projektu bude užším výběrem zařazeno 120 vybraných osob, které hledají uplatnění na trhu práce a jsou vedeny v evidenci nezaměstnaných na úřadu práce. Hlavním smyslem realizovaného projektu je umožnit všem 120 účastníkům rekvalifikačních kurzů zvýšit si svoji kvalifikaci, doplnit, případně si rozšířit stávající znalosti a dovednosti tak, aby došlo k vyšší možnosti uspět na trhu práce. Klíčové aktivity projektu budou zaměřeny na získávání praktických zkušeností a dovedností, pracovních návyků, v rámci strukturované praxe až k podpoře pracovních míst.

K naplnění cílů bude nejprve použita induktivní metoda zpracování (podrobná analýza zvolené problematiky a návrh řešení). Aplikované metody v jednotlivých fázích projektu: plán a přípravná fáze projektu (záměr, jmenování realizačního týmu projektu, personální zajištění, návrh projektu), fáze zahájení projektu (navázání partnerství žadatele projektu s úřadem práce a jejich proškolení; vytvoření zázemí pro realizaci projektu), předběžný výběr uchazečů (pracovníci úřadu práce vytipují ze svých evidencí nezaměstnaných osob vhodné účastníky pro projekt); po schválení žádosti o finanční podporu z OP LZZ provedou pracovníci úřadu práce a realizační tým žadatele projektu užší výběr účastníků, kteří budou zapojeni do klíčových aktivit rekvalifikačních kurzů. Plánovaným výsledným efektem realizace projektu se stane rekvalifikace všech 120 účastníků projektu, z toho 57 nejúspěšnějších účastníků projektu dostane možnost získat pracovní uplatnění ve firmě. Zpracovaný projekt bude respektovat zásadu podpory rovných příležitostí a udržitelného rozvoje. V závěrečné části práce bude provedena metoda syntézy, ve které bude uskutečněno shrnutí a vyhodnocení celé práce.

*V životě člověka hraje práce důležitou roli. Jedná se o cílevědomou lidskou činnost,
která směřuje k vytváření materiálních a duchovních hodnot.*

Práce nám poskytuje řád, důstojnost a smysl.

2 Nástroje podpory aktivní politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze obecně vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci Evropské unie, například v souvislosti s cíli Lisabonského procesu z roku 2000 zaměřeného na dosažení plné zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR¹ a úřady práce. Úřady práce zejména informují občany o možnosti získání zaměstnání; zaměstnavatelům, na základě jejich vyžádání, sdělují volné zdroje pracovních sil.

Trh práce bývá definován jako specifický tržní subsystém, v němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů, prostřednictvím nabídky a poptávky po pracovní síle. Podstatou a hlavním smyslem trhu práce je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavatelem, případně mezi odvětvími nebo regiony. Český trh práce prošel od roku 1990 zásadními změnami. Došlo především k poklesu počtu obyvatel, naopak k nárůstu obyvatelstva v produktivním věku a ke snížení ekonomické aktivity obyvatelstva v postproduktivním věku. Trh práce také výrazně ovlivnily dopady probíhající restrukturalizace ekonomiky, která se projevovala v poklesu počtu pracovních míst a ve změně požadavků na kvalifikaci. Zejména z těchto příčin vzrostla od druhé poloviny devadesátých let vyšší míra nezaměstnanosti.

2.1 Regionální politika Evropské unie

Regionální politika Evropské unie vychází ze dvou základních hodnot, jimiž jsou solidarita a soudržnost. Solidarita představuje pomoc občanům a regionům hospodářsky nebo sociálně znevýhodněným, ve srovnání s průměrnou situací členských zemí. Soudržnost odráží skutečnost, že snižování rozdílů představuje výhodu pro všechny zúčastněné země. Nositeli regionální politiky jsou na nadnárodní úrovni Evropská komise a další evropské instituce, na národní úrovni vláda, ministerstva a ostatní orgány státní správy příslušného státu. Na regionální úrovni jde o orgány územní samosprávy a v neposlední řadě jsou jimi firmy, podnikatelé a instituce. Mezi nástroje této politiky společenství patří především strukturální fondy a Kohezní fond. Evropská politika

¹ Sekce politiky zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se zabývá oblastí zaměstnanosti a řídí veřejné služby, tj. úřady práce.

hospodářské a sociální soudržnosti, respektive kohezní politika, patří vedle zemědělské politiky k nejvýznamnějším evropským agendám a Evropská unie na ni vynakládá více než třetinu svého společného rozpočtu. Evropská unie prostřednictvím politiky soudržnosti usiluje o rovnoměrný hospodářský a společenský rozvoj všech svých členských států a jejich regionů.² Hlavní strategický cíl Evropské unie byl na základě důkladné analýzy předchozího období podrobně rozpracován na zasedání Evropské rady v Lisabonu a postupně na pravidelných zasedáních Evropské rady hodnocen, dále obohacován a rozšiřován o další opatření. Za tímto účelem se konala tři hodnotící zasedání Evropské rady: ve Stockholmu (březen 2001), v Barceloně (březen 2002) a v Bruselu (březen 2003). Lisabonské zasedání Evropské rady (na jaře 2000) vymezilo celkem osm směrů, kterými se má ubírat „radikální transformace evropské ekonomiky“. Jsou to:³

1. Informační společnost pro všechny.
2. Vytvoření evropského výzkumného prostoru.
3. Odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé střední podniky.
4. Ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu.
5. Vytvoření integrovaných finančních trhů.
6. Lepší koordinace makroekonomických politik.
7. Aktivní politika zaměstnanosti.
8. Modernizace evropského sociálního modelu.

Stockholmské zasedání Evropské rady (březen 2001) k nim dodalo ještě jeden směr činnosti:

9. Udržitelný rozvoj a kvalitu života.

Uvedené hlavní směry lisabonské strategie můžeme obecně rozdělit do tří skupin: ekonomické, sociální a ekologické (environmentální), takže se dnes hovoří o třech pilířích této strategie.

2.1.1 Lisabonská strategie

Lisabonská strategie⁴ představuje scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (environmentální) obnovu Evropské unie. Nezahrnuje jen čistě ekonomický záměr vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku, ale má také

² Podkladové materiály. Regionální politika. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.

³ Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#socialni-pilir>.

⁴ Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#socialni-pilir>.

sociální dimenzi (zejména dosáhnout plné zaměstnanosti a zdokonalit sociální soudržnost) a také dimenzi ekologickou (uskutečňovat udržitelný rozvoj). Obsahuje proto ucelený a vzájemně se podporující soubor opatření, který byl formulován tak, aby se zvýšila výkonnost Unie, aniž by byla ohrožena sociální soudržnost a bylo znehodnoceno životní prostředí. Tato opatření mají vytvořit podmínky pro plné využití potenciálu Unie, pro nepřerušovaný růst, který nebude ohrožován inflací. Určené postupy mají zlepšit konkurenceschopnost a umožnit tak firmám, aby vytvářely nová pracovní místa a staly se tvůrci bohatství společnosti.

2.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Relativně vysoká nezaměstnanost je jednou ze slabin Evropské unie, takže příliš mnoho lidí je vyčleněno ze společnosti. „Evropská komise uvedla, že v roce 2000 zhruba 10 % průřezového obyvatelstva (tj. 15 milionů osob) bylo bez práce. Kdyby se podařilo, aby všechny členské státy udržely zaměstnanost na úrovni nejúspěšnějších evropských států a také USA, bylo by možné nabídnout práci 30 milionům osob, což je dvojnásobek současného počtu nezaměstnaných. Dosažení takového čísla by znamenalo, že Evropa by plně využívala svůj pracovní potenciál.“⁵

Hlavní slabiny situace na pracovním trhu členských zemí lze shrnout takto:⁶

- Pouze polovina žen v zemích EU pracuje, na rozdíl od USA, kde je tento podíl dvoutřetinový.
- Evropské země mají mnohem nižší podíl zaměstnanosti ve službách, ve srovnání s USA.
- Existují velké rozdíly mezi členskými zeměmi: nezaměstnanost je soustředěna v Německu, ve Francii, v Itálii a ve Španělsku; je největší v jižních a odlehlých regionech a v oblastech s útlumem průmyslové výroby.
- Vysoká je dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost; polovina nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok.
- Existuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech informačních technologií, kvůli nedostatečným výdajům na výchovu a školení.
- Nejvíce je nezaměstnaností postižena věková skupina mezi 55 - 65 lety.

⁵ Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#socialni-pilir>.

⁶ Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#socialni-pilir>.

Evropská komise odhadla, že náklady spojené s nízkou mírou zaměstnanosti, chudobou a sociálním vyloučením jsou kolosální. Nízké využívání pracovního potenciálu, a s tím i spojené náklady (včetně nákladů ohroženého zdraví, vyšší kriminality atd.) se pohybují mezi 1 až 2 mld. € ročně, což představuje 12 - 20 % celkového HDP Unie. Evropská unie se tímto problémem intenzivně zabývá již od roku 1997, kdy bylo rozhodnuto o zahájení koordinované strategie zaměstnanosti, spojené s každoročním hodnocením situace na trhu práce jednotlivých členských zemí (Lucemburský proces), s doporučeními Rady, jak situaci zlepšit, popularizací nejúspěšnějších zemí a vypracováním Národních akčních plánů pro zaměstnanost. Díky této strategii se podařilo poněkud snížit míru nezaměstnanosti. Lisabonská strategie navazuje na tento program, s cílem vytvořit více a lepších pracovních míst v členských zemích, spojuje ho s dalšími oblastmi politiky a usiluje také o zapojení různých subjektů. Sociální partneři mají být více zapojeni do formulování a realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

Lisabonský summit vyzval, aby se tato politika zaměřila na čtyři oblasti zásadního významu:

1. Zvýšení zaměstnanosti má být výsledkem toho, že bude kvalifikace pracovníků uváděna do souladu s nabídkou, přičemž hlavní roli přitom mají hrát národní služby v oblasti zaměstnanosti, jež se mohou opřít o celoevropskou databázi volných pracovních míst a vzdělávacích možností. Mají být také podporovány speciální programy, které by umožnily nezaměstnaným získat požadovanou kvalifikaci.
2. Mnohem větší důraz má být kladen na celoživotní vzdělávání, které je základní složkou evropského sociálního modelu. K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory, o inovacích a o celoživotním vzdělávání. Předpokládá se zavedení pružných úprav pracovní doby.
3. Má se zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně služeb osobních, nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné kategorie osob.
4. Má být podporována zásada rovných příležitostí pro muže a ženy, lepší soulad pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového systému hodnocení péče o děti.

Celkovým výsledkem těchto opatření mělo být, aby se do konce roku 2010 zvýšila míra zaměstnanosti ze současných průměrných 61 % a co nejvíce se přiblížila 70 %, a aby počet zaměstnaných žen, jichž je dnes v průměru 51 %, se do roku 2010 zvýšil na více než 60 %. Vzhledem k rozdílné situaci na trhu práce jednotlivých členských států bylo doporučeno, aby si každá země zpracovala svůj národní plán zvyšování zaměstnanosti.

2.1.3 Modernizace evropského sociálního modelu

„V závěrech lisabonského summitu⁷ čteme, že lidé jsou hlavním aktivem Evropy a musí být proto v centru pozornosti všech politik, které provádí Unie.“ ... „Evropský sociální model se svými rozvinutými systémy sociální ochrany zůstává základem přechodu ke znalostní ekonomice. Tyto systémy je však nutno přizpůsobit, aby zajišťovaly, že se pracovat vyplácí a zejména, aby byla zajištěna jejich dlouhodobá udržitelnost vzhledem ke stárnoucí populaci, aby se podporovalo začleňování do společnosti a aby byly zajištěny kvalitní zdravotnické služby.“ ... „Společnost, která se opírá o znalosti, vytváří obrovské potenciální možnosti, které by měly podstatně omezit vylučování ze společnosti: jednak prostřednictvím očekávaných vyšších měr růstu zaměstnanosti, jednak otevíráním nových možností společenské participace.“ ... „Má-li znalostní společnost minimalizovat toto riziko, musí usilovat o to, aby pracovníci měli co nejširší přístup ke znalostem a příležitostem, a musí zejména bojovat proti nezaměstnanosti.“ ... „Nejlepší obranou proti vylučování ze společnosti je mít práci, říká se v závěrech lisabonského summitu. Evropská rada proto vyzvala, aby Rada a Komise za tímto účelem formulovaly prioritní směry činnosti zaměřené na konkrétní cílové skupiny: menšiny, děti, staré osoby, invalidy. Vzhledem ke značné šíři problémů a naléhavosti jejich řešení očekávala Evropská rada, že její jednání v Nice (prosinec 2000) dospěje k dohodě o Evropské sociální agendě, v níž budou spojeny všechny aktivity související s modernizací evropského sociálního modelu. V prosinci 2000 byla skutečně v Nice Evropskou radou přijata Evropská sociální agenda, jež formuluje hlavní směry budoucí sociální politiky.“

⁷ Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#modernizace-evropskeho-socialniho-systemu>.

Předpokladem pro dosažení strategického cíle je mobilizace nezbytných prostředků. Evropská rada však dala najevo, že Unie bude působit především jako katalyzátor, který vytváří potřebný rámec pro mobilizaci všech dostupných prostředků, které povedou k dosažení strategického cíle v rámci stávajících politik Společenství. Od Komise se v této souvislosti očekávala celá řada legislativních návrhů v rámci kompetencí Společenství. Úspěšné splnění cílů, které byly stanoveny v Lisabonské strategii, však především záviselo na odhodlání členských států promítnout dohodnuté priority do jejich domácí politické agendy. Dosažení cílů se stalo rovněž záležitostí soukromého sektoru a partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem. Zvláštní úloha připadla Evropské investiční bance, která projevila ochotu kapitálově přispět v oblasti růstu lidského kapitálu, pomoci malým a středním podnikům a podnikání vůbec, ve výzkumu a technologickém rozvoji, při vytváření sítí informačních technologií, v sektoru telekomunikací a v podpoře inovací.⁸

2.2 Evropské strukturální fondy

Jako hlavní nástroj strukturální politiky slouží kromě národních zdrojů tzv. strukturální fondy. Jejich zdrojem jsou finanční příspěvky všech členských států do společného rozpočtu Společenství. Částka pro regionální politiku činí kolem 35% z celkového rozpočtu Evropské unie. V současné době došlo opět k podstatnému snížení počtu fondů i podporovaných cílů (zatímco v minulém plánovacím období bylo celkem devět cílů, které byly podporovány z šesti různých nástrojů, pro současnost jsou určeny pouze tři hlavní cíle, podporované třemi nástroji).⁹ Členské státy čerpají finanční prostředky ze dvou strukturálních fondů: z Evropského fondu regionálního rozvoje a Evropského sociálního fondu a z Fondu soudržnosti.

Pro období 2007-2013 jsou určeny dva strukturální fondy a Fond soudržnosti:¹⁰

- **Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF – European Regional Development Fund)** - finanční podpory z Evropského fondu regionálního rozvoje směřují do oblastí *regionálního rozvoje, infrastruktury, životního*

⁸ Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#modernizace-evropskeho-socialniho-systemu>.

⁹ Strukturální fondy. Lisabonská strategie: zpráva - červen 2010 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>.

¹⁰ Původní Fond k podpoře rozvoje venkova a rybolovu se přesunul do působnosti společné zemědělské politiky, kde vznikly nové fondy: Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova a Evropský rybářský fond. V zájmu větší součinnosti jednotlivých fondů byl zařazen Kohezní fond do programování strukturální pomoci v rámci cíle Konvergence.

prostředí, vzdělávání, rozvoje malých a středních podniků, vědy a výzkumu, inovací, znalostní ekonomiky, nejvzdálenějších regionů, evropské územní spolupráce atd.). Za prioritu je považována investice do infrastruktury a vědy a výzkumu. Fond byl založen v roce 1975.

- **Evropský sociální fond (ESF – European Social Fund)** - je zaměřen především na *podporu zaměstnanosti a přizpůsobivosti pracovníků, vzdělávání, rovné příležitosti na trhu práce, posílení začleňování znevýhodněných osob na trhu práce a podporu reforem v oblastech zaměstnanosti a začleňování*. Fond byl založen v roce 1960 jako hlavní nástroj sociální politiky a zaměstnanosti Evropské unie.
- Cílem **Fondu soudržnosti (Cohesion Fund)** - je podpořit vzájemné přibližování ekonomické úrovně členských zemí EU.¹¹

Pro období 2007-2013 jsou zdroje z fondů EU zaměřeny na tři cíle:

Cíl 1: Konvergence (cílem je podpora k přibližování ekonomické úrovně regionů a členských států Evropské unie).

Cíl 2: Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost (cíl je určen regionům, které mají vyšší HDP na obyvatele než 75 % průměru EU. Finanční podpory by měly přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti a zaměstnanosti v daných regionech).

Cíl 3: Evropská územní spolupráce (podporuje přeshraniční, meziregionální a mezinárodní spolupráci v rámci celé Evropské unie).¹²

Základní programové dokumenty pro období 2007-2013:

Národní rozvojový plán (NRP) zaujímá mezi programovými dokumenty výjimečné místo. Představuje zevrubné zdůvodnění potřeby podpory ze zdrojů EU a definuje cíle, jichž má být dosaženo. Po projednání NRP s orgány Evropské komise byl vypracován dokument "Rámec podpory Společenství", který má charakter smlouvy mezi vládou státu přijímajícího pomoc a Evropskou komisí. Národní rozvojový plán (NRP) byl zpracován na základě Usnesení vlády České republiky č. 40/99, o zabezpečení přípravy pro využívání strukturálních fondů a Kohezního fondu Evropské unie. Vypracování Národního rozvojového plánu bylo základní podmínkou pro získání pomoci EU, prošlo také významnou zkouškou připravenosti České republiky na realizaci politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU. Tato politika se řídí pěti základními principy.

¹¹ STEJSKAL, J.; KOVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje...*, c. d., s. 41-43.

¹² PLCHOVÁ, B.; ABRHÁM, J.; HELÍSEK, M. *Česká republika a EU...*, c. d., s. 72-74.

Jedním z nich je princip programování, vyžadující vypracování programových dokumentů, na jejichž základě se podpora ze zdrojů EU poskytuje.¹³

Tabulka 1 Národní rozvojový plán (NRP)

Stanovuje v návaznosti na uspořádání politiky soudržnosti EU hlavní priority budoucího vývoje České republiky. V období 2007-2013 jsou definovány následující priority: podnikání, lidské zdroje a vysoké školy, inovace a znalostní ekonomika, dostupnost a infrastruktura, řešení regionálních disparit¹⁴ (dále viz Slovník cizích slov: *disparita* = nerovnost, různost, rozdílnost). Priority jsou v Národním rozvojovém plánu dále rozpracovány do dílčích cílů a promítnuty do konkrétních operačních programů. Národní rozvojový plán také nastiňuje systém koordinace politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Zásadní prvky jsou využity jako základ národního strategického referenčního rámce.

Zdroj: PLCHOVÁ, B. A kol. Česká republika a EU. Ekonomika – Měna – Hospodářská politika. 1. vydání. Praha: Vydavatelství-Agentura KRIGL, 2010, s. 75. ISBN 978-80-86912-39-4.

Národní strategický referenční rámec (NSRR)¹⁵ byl zpracován v České republice pod koordinační rolí Ministerstva pro místní rozvoj a byl v srpnu 2007 schválen Evropskou komisí jako závazný dokument, z něhož musí vycházet všechny operační programy, které byly od konce roku 2007 průběžně schvalovány, rovněž Evropskou komisí. Na základě operačních programů bylo možné z rozpočtu EU skutečně čerpat přidělenou finanční podporu pro Českou republiku (tzv. Finanční perspektiva 2007-2013). Globálním cílem byla přeměna socioekonomického prostředí ČR, v souladu s principy udržitelného rozvoje tak, aby ČR byla přitažlivým místem pro realizaci investic, práci i život obyvatel.

¹³ Národní rozvojový plán (NRP) strategie: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/8f1552fc-d149-4a99-9638-2903d6e7dec3/Narodni-rozvojovy-plan-Ceske-republiky-2007%E2%80%942013>.

¹⁴ *Disparita* = nerovnost, různost, rozdílnost (Kolektiv autorů. *Slovník cizích slov*. 1. vydání. Brno: Encyklopedický dům, 2006, s. 74. ISBN 80-7309-347-2).

¹⁵ Národní strategický referenční rámec. Strategie: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zdroje-financovani-z-eu-2007-2013/narodni-rozvojovy-plan-cr-2007-2013/1001573/39487>.

Tabulka 2 **Národní strategický referenční rámec (NSRR)**

Nahrazuje dřívější Rámec podpory společenství a zastřešuje čerpání strukturálních podpor v České republice. Jedná se o smluvně závazný dokument, který je vypracován Českou republikou a následně schvalován Evropskou komisí. Národní strategický referenční rámec předkládá systém operačních programů politiky hospodářské a sociální soudržnosti 2007-2013, jejichž prostřednictvím budou jednotlivé prioritní osy realizovány. Obsahuje dvě hlavní části: strategickou a operační. Ve strategické části jsou rozpracovány hlavní priority a cíle, které budou v souladu se strategickými zásadami společenství v oblasti kohezní politiky. Operační část zahrnuje vymezení jednotlivých operačních programů včetně finančních alokací a systému řízení a koordinace politiky hospodářské a sociální soudržnosti v ČR pro období 2007-2013.

Zdroj: PLCHOVÁ, B. A kol. Česká republika a EU. Ekonomika-Měna-Hospodářská politika. 1. vydání. Praha: Vydavatelství-Agentura KRIGL, 2010, s. 75. ISBN 978-80-86912-39-4.

Operační programy pro období 2007-2013:¹⁶ programy zaměřené na konkrétní tématickou oblast (např. zaměstnanost a sociální události), která spadá do poslání některého z fondů Evropské unie. Program **Lidské zdroje a zaměstnanost** je zaměřený na snižování nezaměstnanosti, prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. **Vzdělávání pro konkurenceschopnost** je víceletým tématickým programem v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT), v jehož rámci je možné v programovacím období 2007-2013 čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. **Evropský sociální fond** je strukturální fond EU, s posláním rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost a podporovat sociální začleňování osob, rovné příležitosti, se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Úloha Operačního programu Praha - Adaptabilita (jeden z operačních programů ESF pro období 2007-2013) je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy, a to posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny se zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení.

¹⁶ Operační programy: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

Tabulka 3 **Operační programy (OP)**

Definují konkrétní využití a zaměření prostředků na jednotlivé priority, opatření, popř. i programy. Zároveň upravují systémy administrace dotačních prostředků. Jejich zaměření je buď sektorové, nebo regionální, a na rozdíl od předcházejícího programového období pokrývají oblasti podpory všech cílů, včetně podpor pro region Praha a evropské územní spolupráce. Zpracováním operačních programů byla pověřena rezortní ministerstva a krajské úřady. Finanční prostředky ze strukturálních fondů jsou v ČR čerpány prostřednictvím operačních programů (OP), v rámci nichž jsou vyhlašovány konkrétní dotační tituly. Operační programy administrují určené implementační agentury (především rezortní ministerstva, kraje a vybrané státní agentury). Veškerá komunikace i podávání žádostí tedy probíhají v českém jazyce. V programovacím období 2007-2013 mohou žadatelé využívat dotací z více než 20 operačních programů.

Zdroj: PLCHOVÁ, B. A kol. Česká republika a EU. Ekonomika – Měna – hospodářská politika. 1. vydání. Praha: Vydavatelství-Agentura KRIGL, 2010, s. 75. ISBN 978-80-86912-39-4.

Programové dokumenty připravuje Česká republika, v konečné fázi je schvaluje Evropská komise.¹⁷ Základním dokumentem, který využívají členské státy při sestavování národních strategických priorit a plánování pro období 2007-2013, je dokument **Strategické zásady Společenství pro soudržnost**. Tento dokument navrhuje Evropská komise, přijímá Rada EU a schvaluje Evropský parlament.

2.3 Čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů

Čerpání dotací ze strukturálních fondů EU je podmíněno vypracováním víceletých rozvojových programů.

Programování strukturálních fondů:¹⁸ tento princip znamená, že se pomoc realizuje nikoli na základě nekonceptně předkládaných projektů, ale naopak prostřednictvím projektů naplňujících cíle programových dokumentů - operačních programů, národního strategického referenčního rámce a dalších strategických dokumentů. Výsledkem je vzájemně integrovaný programový celek, uskutečňovaný v dlouhodobějším horizontu, který se zaměřuje na dosažení cílů definovaných rozvojových priorit. Cíle fondů EU jsou sledovány v rámci systému víceletého programování organizovaného v několika fázích, které zahrnují určení priorit, financování a systém řízení a kontroly.

¹⁷ PLCHOVÁ, B.; ABRHÁM, J.; HELÍSEK, M. *Česká republika a EU...*, c. d., s. 74.

¹⁸ Programování strukturálních fondů. Strategie: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/P>.

Tabulka 4 Programování strukturálních fondů v České republice

Důležitý faktor při programování strukturálních fondů v České republice představuje i ekonomická úroveň jednotlivých regionů. Všechny oblasti na úrovni NUTS 2 v Evropské unii, jejichž ekonomická úroveň je nižší než 75 % průměru EU, mají nárok na podporu z Cíle Konvergence, ostatní regiony čerpají podporu z Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. V případě České republiky klíčovou hranici 75 % úrovně HDP na obyvatele překračuje pouze region Praha, proto je nutné připravovat odlišné operační programy pro Prahu a zbytek České republiky.

Zdroj: PLCHOVÁ, B. A kol. Česká republika a EU. Ekonomika – Měna – Hospodářská politika. 1. vydání. Praha: Vydavatelství-Agentura KRIGL, 2010, s. 75. ISBN 978-80-86912-39-4.

Strukturální fondy nejsou určeny k financování jednotlivých akcí, ale k podpoře rozvojových programů, které mají vlastní rozpočet a přesně vymezené priority a opatření. Struktura rozvojových programů zahrnuje analytickou část, která se zabývá vyhodnocením socioekonomického prostředí a stanovením slabých a silných stránek podporovaného území. Na ni pak navazuje podrobné rozpracování prioritních os, priorit a opatření k dosažení stanovených strategických cílů, včetně vymezení finančního rámce a realizačních podmínek programů (administrativní, kontrolní, monitorovací a další mechanismy). Díky úspěšnému čerpání z fondů EU je v České republice realizováno mnoho prospěšných projektů.

V roce 2004-2006 byly realizovány například tyto projekty:

- s pomocí fondů EU bylo vytvořeno 46 000 nových pracovních míst;
- projekt Maminky po dovolené (dotace ve výši 2,3 milionu korun);
- zrekonstruováno 30 čistíren odpadních vod;
- vybudováno 1 100 sběrných dvorů a systémů odděleného sběru;
- postavena nová čistička odpadních vod v Nižboru za dotace ve výši 80 milionů korun;
- postaveno a opraveno celkem 426 kilometrů silnic;
- realizovaný obchvat v Božím Daru (dotace ve výši 126 milionů korun).¹⁹

Z prostředků fondů EU určených na roky 2004-2006 se České republice podařilo vyčerpat 62 miliard korun. To je více než 99 % nabízené částky.

¹⁹ Podkladové materiály. *Projekty realizované v letech 2004-2006*. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha 2009.

Současné programovací období 2007-2013 nabízí téměř 790 miliard korun (k dubnu 2010 bylo již proplaceno 116 miliard korun a schváleny projekty za dalších 214 miliard korun).²⁰ Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů bylo financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.

2.4 Klíčové poslání Evropského sociálního fondu (ESF)

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je nejstarší ze strukturálních fondů Evropské unie (dále jen EU). Česká republika se podílí na využívání prostředků z tohoto fondu od svého vstupu do EU v roce 2004, a to nejdříve ve zkráceném programovacím období v letech 2004-2006 a nyní v již probíhajícím období 2007-2013. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci evropské strategie zaměstnanosti, která byla přijata v roce 1997 členskými státy EU, ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí, se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů, hospodářskou i sociální soudržnost. Tyto dlouhodobé strategické programy napomáhají zaostávajícím regionům aktualizovat a modernizovat dovednosti pracovní síly a pěstovat podnikatelské aktivity. Fond podporuje integraci nezaměstnaných se zvláštním zaměřením na dlouhodobou nezaměstnanost, integraci mladých lidí do pracovního procesu, integraci osob vyloučených z trhu práce, stejné příležitosti na trhu práce, adaptaci pracovníků na průmyslové změny, stabilizaci a růst zaměstnanosti; posílení lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii, či posílení systému vzdělávání a další kvalifikace.²¹

V centru pozornosti ESF jsou lidé a snaha pomoci jim lépe se přizpůsobit měnícím se podmínkám na trhu práce a lidských zdrojů.²² V rámci ESF jsou také podporovány neinvestiční projekty. Orgánem odpovědným za řízení pomoci z ESF v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dalšími partnery realizace jsou například Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Ministerstvo životního prostředí ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR,

²⁰ *Fondy EU – Investice do Vaší budoucnosti*. Deník E15 – 15 minut pro ekonomiku a byznys. Vydavatelství Mladá fronta DNES, č. 613, (vydáno 2010-04-27), s. 7.

²¹ STEJSKAL, J.; KOVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje...*, c. d., s. 41-42.

²² Podkladové materiály. *Řízení pomoci z ESF*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.

Czechinvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Programové dokumenty ESF

Zdroje ESF jsou v České republice v období 2007-2013 využívány na základě následujících programových dokumentů:²³

- *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).*
- *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK).*
- *Operační program Praha – Adaptabilita (OP PA).*

Čerpání finančních prostředků z ESF je možné až do konce roku 2015, ukončení realizace projektů je nutné do 31. srpna 2015.

Obsahy programů čerpajících prostředky z ESF

Jednotlivé obsahy programů jsou nastaveny v souladu s těmito oblastmi politik ESF:

- *Rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění opětovného začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době.*
- *Podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trhu práce, se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením.*
- *Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství.*
- *Podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii.*
- *Konkrétní oblast podpory na zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace (vylučování) na trhu práce z hlediska pohlaví.*

²³ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s.20-22.

Regiony v zemích EU jsou rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři typy (tzv. „Cíle“), pro něž jsou určena pravidla k čerpání prostředků z jednotlivých strukturálních fondů:²⁴

1. Cíl Konvergence: podpora hospodářského a sociálního rozvoje regionů na úrovni NUTS II, s hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Tento cíl je financovaný z Evropského fondu pro regionální rozvoj (dále jen ERDF) a ESF a v České republice pod něj spadají všechny regiony soudržnosti, s výjimkou hl. m. Prahy.

2. Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost: podpora regionů na úrovni NUTS II nebo NUTS I, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF a v České republice pod něj spadá hl. m. Praha.

3. Cíl Evropská územní spolupráce: podpora přeshraniční spolupráce regionů na úrovni NUTS III nacházejících se podél všech vnitřních a některých vnějších pozemních hranic a všech regionů úrovně NUTS III podél námořních hranic, které jsou od sebe obecně vzdáleny nejvýše 150 kilometrů. Dále je podporována meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. Tento cíl je financovaný z ERDF a v České republice pod něj spadají všechny regiony.

2.5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, na zvyšování kvality veřejné správy a na mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Globálním cílem OP LZZ²⁵ je zvýšit zaměstnanost lidí v České republice na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropské unie. Hlavní cíl programu je dále rozveden do tzv. specifických cílů, které jsou naplňovány prostřednictvím prioritních os. OP LZZ patří mezi tématické operační programy s více cíli. Program je financován z ESF, především z prostředků cíle Konvergence. V oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce je program též financován z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

²⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s.21-22.

²⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 23.

(způsobilým územím je v těchto oblastech také hlavní město Praha). Zásadou při využívání prostředků z Evropského sociálního fondu na dosahování cílů OP LZZ je přísné oddělení linie realizační, platební a kontrolní. O podporu mohou žádat poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, orgány služeb zaměstnanosti, firmy. Řídícím orgánem OP LZZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Tabulka 5 **Stručný přehled prioritních os**

Prioritní osa 1: **Adaptabilita** - globálním cílem osy je zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Prioritní osa 2: **Aktivní politika trhu práce** - globálním cílem osy je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.

Prioritní osa 3: **Sociální integrace a rovné příležitosti** - globálním cílem osy je posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo již sociálně vyloučených.

Prioritní osa 4: **Veřejná správa a veřejné služby** - globálním cílem osy je posilování institucionální kapacity a efektivnosti výkonu veřejné správy a veřejných služeb.

Prioritní osa 5: **Mezinárodní spolupráce** - globálním cílem osy je zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Prioritní osa 6: **Technická pomoc** - finanční prostředky pouze pro subjekty implementující OP LZZ.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 23-25.

Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 2.157 milionů €. Z této částky činí pomoc ESF 1.837 milionů €; v jednotlivých oblastech podpory bude podíl ESF představovat maximálně 85%. Veškeré požadované veřejné spolufinancování ve výši 319 milionů € bude v OP LZZ zajištěno z veřejných prostředků České republiky. OP LZZ vymezuje pět prioritních os a v rámci každé z nich konkrétní oblasti podpory. Šestou prioritní osu tvoří tzv. Technická pomoc, z níž mohou čerpat finanční prostředky pouze subjekty implementující OP LZZ, a to na podporu řízení, implementace a kontroly operací OP LZZ. V rámci prioritních os jsou vyhlašovány výzvy pro předkládání grantových a individuálních projektů. Projekty v rámci OP LZZ mohou být v případě prioritních os 2, 4, 5 a 6 realizovány na celém území České republiky, včetně hlavního města Prahy. Projekty v rámci prioritních os 1 a 3 OP LZZ pak mohou být

realizovány výhradně na území České republiky,²⁶ s výjimkou regionu NUTS II. hlavní město Praha.

2.6 Státní politika zaměstnanosti v ČR jako soubor opatření

Státní politiku zaměstnanosti realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jemu podřízené příslušné úřady práce. Politika zaměstnanosti se člení na aktivní a pasivní politiku. Aktivní politika zaměstnanosti klade důraz na pracovní příležitosti, přípravu pracovních sil a rekvalifikace (vyžaduje aktivní přístupy nezaměstnaného). Pasivní politika zaměstnanosti zajišťuje zlepšení životní situace nezaměstnaných formou vyplácení podpor a zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce.

Cílem politiky zaměstnanosti je zajišťování nových pracovních míst, podpora samostatné ekonomické aktivity, příprava osob na zaměstnání nebo jinou ekonomickou činnost. Zdrojem financování těchto aktivit jsou *a)* účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti (příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, jež jsou založeny na platbách pojistného, které platí zaměstnanci i zaměstnavatelé a OSVČ); *b)* státní rozpočet (finanční prostředky z daní).

Právo a státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:²⁷

- a) zabezpečování práva na zaměstnání a uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob;
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce;
- e) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce;
- f) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti;

²⁶ Podkladové materiály. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2011.

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, uveřejněný ve Sbírce zákonů, částce 143.

- g) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;
- h) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;
- i) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a s ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatřením pro zaměstnávání těchto osob;
- j) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

2.7 Nezaměstnanost v ČR jako sociální problém

Práce je cílevědomá lidská činnost, která směřuje k vytváření materiálních a duchovních hodnot, hraje v životě každého člověka důležitou roli. Činnost práce lze považovat za zdroj materiálního zabezpečení života, výraz uspokojení z tvůrčí činnosti, je místem důležitých sociálních kontaktů a součástí plnohodnotného života jedince.

Práce nám poskytuje řád, důstojnost a smysl. Ztrátu práce provázejí nejenom finanční těžkosti celé rodiny, ale i nejistota životní perspektivy. Reakce na ztrátu zaměstnání může být velmi silná, počínaje psychickým šokem, rezignací, přes obranný postoj, až po výzvu k hledání nové práce. Neúspěšné pokusy sehnat práci pak zpravidla vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity. Nezaměstnaní často pociťují vyšší stupeň obecné psychické nepohody, deprese a ztráty sebeúcty. Dlouhodobá nezaměstnanost je často provázána s nezdravým životním stylem.

2.7.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost způsobuje sociální napětí. Nezaměstnaní jsou podle autorů P. A. Samuelsona a W. D. Nordhause: *„Lidé, kteří nejsou zaměstnáni, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit. Přesněji řečeno: člověk je nezaměstnaný, jestliže nepracuje a (a) během posledních čtyř týdnů vyvinul specifikované úsilí směřující k nalezení práce; (b) byl z práce vysazen a čeká na výzvu k návratu do práce nebo (c) čeká, že se bude příští měsíc hlásit do práce. Aby mohl být počítán mezi nezaměstnané, musí člověk dělat něco více, než jen o práci přemýšlet nebo*

například uvažovat o možnosti napsat román. Každá osoba musí podávat zprávu o specifikovaném úsilí (jako jsou návštěvy firem v místě, odpovědi na inzeráty „volná místa“) při hledání zaměstnání. Ti, kdo jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.”²⁸

Nezaměstnaností rozumíme existenci skupiny práceschopného obyvatelstva, které nabízí svou práci, ale nenachází pro ni na trhu práce uplatnění. Nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet, protože jsou z něho vypláceny dávky v nezaměstnanosti; přináší také celou řadu negativních sociálních důsledků a způsobuje pokles životní úrovně nezaměstnaných.

Tři základní kategorie nezaměstnanosti²⁹

Nezaměstnanost frikční - vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy, nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Je to doba, kdy je člověk nezaměstnaný, úsek mezi novým a předchozím zaměstnáním.

Strukturální nezaměstnanost - objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních (oblasti nebo průmyslová odvětví, jež trvale upadají). Nesoulad může vzniknout, protože se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje. Nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle, může být značně rozsáhlá a dlouhodobá.

Cyklická nezaměstnanost - souvisí s cyklickým vývojem hospodářství. V období hospodářské krize klesá počet pracovních příležitostí, nezaměstnanost stoupá. Naopak v období hospodářského růstu tato nezaměstnanost klesá.

Další druhy nezaměstnanosti³⁰

Sezónní nezaměstnanost - tato nezaměstnanost je spojena se sezónním charakterem některých prací.

Dobrovolná nezaměstnanost - zahrnuje lidi v produktivním věku, kteří neusilují o získání zaměstnání. Existuje bezpočet důvodů, proč si někteří lidé dobrovolně zvolí možnost, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat.

Nedobrovolná nezaměstnanost - zahrnuje nezaměstnané, kteří aktivně usilují o získání zaměstnání.

²⁸ SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995, s. 287. ISBN 80-205-0494-X.

²⁹ Tamtéž, s. 287, 302.

³⁰ Podkladové materiály. *Kategorie nezaměstnanosti*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.

2.7.2 Důsledky nezaměstnanosti

V naší kultuře sehrává práce a zaměstnání klíčovou roli v životě lidí. Ztráta zaměstnání je zátěžovou situací, která vyvolává typické psychické, sociální i somatické reakce. Prožívání ztráty práce je u většiny lidí extrémně emocionální zátěží, a to i za předpokladu, že jsou pracovníci o propuštění předem informováni. Dlouhodobá ztráta práce postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, jeho intelektovou i citovou oblast, také i oblast vůle. Důsledkem nezaměstnanosti³¹ je tedy postupný úpadek, ztráta sebedůvěry, ztráta smyslu každodenní činnosti, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení duševního i tělesného zdraví. Nezaměstnanost je zátěžová a krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají velmi rozmanitě. Adaptace závisí od celkové osobní a životní situace jedince, od jeho osobnosti, postojů k hledání nového zaměstnání a smyslu života. V životní situaci jsou nejzávažnějšími faktory: celková finanční situace, míra sociální podpory v rodině a v širším sociálním okolí, dobré fyzické a psychické zdraví, uplatnitelnost vzdělání, odolnost proti patologickým jevům. U individuálních, osobních faktorů sehrávají nejdůležitější úlohu věk, pohlaví, odolnost vůči zátěži, pružnost a aktivita u člověka, motivace k práci a subjektivní význam práce. Při hledání důsledků nezaměstnanosti je pro život člověka nutné vidět nejen jeho osobní odezvu na situaci, ve které se ocitl, ale i reakci rodiny, jeho domácnosti jako celku, která má své priority, své zdroje, normy a požadavky na jednotlivé členy. Nezaměstnanost jednoho z jejich členů je zátěžovou situací pro celou rodinu a za určitých okolností může vést ke krizi v rodině, či k jejímu následnému rozpadu. Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale též prostřednictvím krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí, změn v sociálních vztazích a sociální izolaci rodiny v nezaměstnanosti, změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému a změn v rozdělení práce.

2.7.3 Sociální práce s nezaměstnanými

Nezaměstnanost je největší sociální problém. Vyznačuje se ztrátou výdělku z důvodu nemožnosti získat vhodné zaměstnání pro osobu, která má předpoklady a je schopna pracovat (chce pracovat, práci si shání i na úřadech práce). Na základě těchto podmínek

³¹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Portál, 2000, s. 243, 398-400. ISBN 80-7178-496-6.

je na příslušném úřadě práce uchazeči vyplácena peněžitá podpora v nezaměstnanosti, tzv. hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání.

Úřady práce jsou základními jednotkami institucionálního systému služeb zaměstnanosti; jejich základní funkce je informační, poradenská a zprostředkovatelská. Informační funkce spočívá v poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a volných pracovních místech.³² Pokud se jedná o pracovní uplatnění a rekvalifikaci, úřady poskytují poradenství v otázkách právních, ekonomických a sociálních. Úřady též zajišťují zprostředkování práce uchazečům na základě evidence uchazečů, zabezpečují pracovní místa handicapovaným občanům, poskytují hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání, v případě jejich nezaměstnanosti i rekvalifikace. Úřady práce se též podílejí na tvorbě nových pracovních míst, zabezpečují rekvalifikace na podporu drobného podnikání, věnují speciální pozornost pracovnímu uplatnění osob se změněnou pracovní schopností. Náleží jim rozhodovat o vyřazení osob z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání a odnětí hmotného zabezpečení uchazečů o práci a o vydání, resp. odnětí povolení k zaměstnávání cizincům (osobám bez státní příslušnosti, povolení získávat na volná pracovní místa osoby ze zahraničí).

Základní přehled činnosti úřadů práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti³³:

- úřady vedou přehledy o nabídce a poptávce pracovních míst v rámci jejich regionu;
- zabývají se analýzou a prognózou předpokládaného vývoje na trhu práce;
- navrhují opatření k zabezpečení souladu mezi nabídkou a poptávkou;
- poskytují základní informace o volných pracovních místech;
- zabezpečují rekvalifikace uchazečů;
- vykonávají pracovníě-právní, sociální, ekonomické, psychologické poradenství;
- organizují veřejně prospěšné práce;
- pomáhají při zaměstnávání handicapovaných občanů (podporují vznik chráněných dílen);
- hmotně zabezpečují uchazeče o zaměstnání, resp. podpory v nezaměstnanosti.

³² ŽÁK, M. a kol. *Velká ekonomická encyklopedie*. 2. rozšířené vydání. Praha: Nakladatelství Linde, 2002, s. 808. ISBN 80-7201-381-5.

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, uveřejněný ve Sbírce zákonů, částce 143.

Občan má právo si své zaměstnání zvolit svobodně a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání i v zahraničí. Právo na práci neznamena právo na určitou pracovní činnost, ale na pomoc státu při získávání práce, případně i na podporu v nezaměstnanosti. Obecně jsou častěji nezaměstnaností postiženi lidé s nižším stupněm vzdělání, proto bývají považováni za cílovou populaci politiky zaměstnanosti.

Dílčí shrnutí

Evropská unie se snaží prostřednictvím politiky hospodářské a sociální soudržnosti podporovat vyvážený a udržitelný rozvoj, vysokou úroveň zaměstnanosti, ochrany životního prostředí, infrastruktury na celém území Evropské unie.

Regionální politika je cílevědomá činnost organizací či představitelů státní správy a samosprávy, která směřuje k zajištění ekonomického růstu spravovaného území. Tato politika musí mít jasně definované cíle a nástroje, které mohou jmenované organizace používat v plynulém rozvoji. Regionální politika se kontinuálně vyvíjí. Současné regionální politiky kladou hlavní důraz na ekonomický růst a rozvoj, na rozdíl od starších přístupů, zdůrazňujících dosažení ekonomické rovnováhy.

Evropský sociální fond je jedním z nástrojů strukturálních fondů Evropské unie a je určen ke zvyšování možností zaměstnávání, mobility a adaptace pracovníků na průmyslové změny, včetně rekvalifikací, k rozvoji podnikání a rovných příležitostí, k podpoře investic do lidských zdrojů, hospodářskou i sociální soudržnost. Globálním cílem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, při respektování principů udržitelného rozvoje.

Politika zaměstnanosti je nástrojem sledujícím dynamickou rovnováhu na trhu práce a efektivní využití pracovních sil. V České republice se financování politiky zaměstnanosti realizuje na principu pojištění, v souladu s platnými zákonnými normami. Klíčovým úkolem politiky zaměstnanosti je zabezpečit práva občanů na zaměstnání, udržet rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, optimálně využívat zdroje pracovních sil a redukovat nezaměstnanost. Účinným nástrojem snižování nezaměstnanosti je celoživotní vzdělávání. Vzdělanost vede člověka k jasnějším cílům.

3 Podmínky pro předkládání žádostí o poskytnutí finančních prostředků z ESF

Připravit žádost o finanční podporu je časově velmi náročná činnost. Úspěšný a přínosný projekt by měl vycházet z identifikovaných potřeb cílových skupin, zároveň musí být i v souladu s danou oblastí podpory Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ), respektive s příslušnou výzvou k předkládání žádostí o finanční podporu. Každý žadatel může v rámci OP LZZ připravit, podat a realizovat (pokud budou vybrány k podpoře) více různých projektů, i pro jedno kolo výzvy. Návrhy projektů však musí být odlišné ve své věcné podstatě nebo musí být zaměřené na různé regiony.

3.1 Vyhlášení výzvy

V případě projektů z OP LZZ jsou výzvy k předkládání žádostí o finanční podporu vždy uveřejňovány na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, případně mohou být inzerovány ve státním či regionálním tisku. Každá výzva³⁴ obsahuje informace o dané oblasti podpory a globálním grantu, o podporovaných aktivitách a cílových skupinách. Výzva též obsahuje maxima a minima podpory na jeden projekt, vymezuje oprávněné žadatele, obsahuje termín, do kdy lze předkládat žádosti a na jakou adresu, ale také informaci o způsobilých výdajích, hodnocení a výběru projektů. Výzva k podání žádosti je systém výběru, který je používán pro přidělování finančních prostředků na realizaci projektů, na základě otevřené výzvy, s jasně stanovenými podmínkami účasti. Žádosti pak předkládají do stanoveného termínu instituce, které mají realizační nápad, shodující se s obsahem výzvy. V každé výzvě je uveden seznam příloh, které musí být součástí předložené žádosti. Výzva také obsahuje komplexní informace o zaměření a monitorovacích ukazatelích. K vyplňování žádosti lze na internetu použít počítačový program Benefit7. Důležitou informací pro žadatele je i termín a místo, kam se má žádost předložit.

³⁴ Každá implementační jednotka v rámci Technické podpory pořádá informační semináře pro žadatele o veřejnou zakázku a pro žadatele o podání grantového projektu. Zájemci se zde mohou dozvědět, jak vyplnit žádost o finanční podporu v programu Benefit7. Úkolem těchto seminářů je představit slabiny při psaní projektů, ukázat možná rizika při samotné realizaci, a zároveň by měly seznámit žadatele s postupem při výběru projektů. Strukturální fondy: zpráva - červen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.esfcr.cz>.

3.2 Záměr projektu

Záměr projektu je první fází jeho přípravy. Může být výsledkem analýzy či studie identifikující nějaký problém či nedostatek, potřebu nebo zájem, pro jehož řešení či naplnění by byla realizace projektu vhodná. Zároveň může vyplynout ze zjištěných praktických potřeb, například analýzou nebo studií, která musí předcházet zpracování a předložení žádosti o finanční podporu.

Plán projektu obsahuje zejména:³⁵

- stručnou charakteristiku problému, který projekt bude řešit (výchozí situace a popis změny, jaký cíl);
- výběr a charakteristiku cílových skupin (tj. jednotlivců nebo skupin, na které bude projekt zaměřen a bude mít pro ně přínos);
- identifikaci cílů projektu (tj. co bude výsledkem, jaký je cíl);
- popis strategie (popis aktivit, postupů a metod, kterými lze dosáhnout cíle);
- údaje o potřebnosti projektu (pro řešení aktuální situace cílových skupin);
- vazbu projektu na výzvu (obsah projektu v souladu se zaměřením ESF jako celku, zvolené oblasti podpory OP LZZ), a především příslušnou výzvu k předkládání žádostí).

3.3 Příprava a zpracování žádostí

Přípravě projektové žádosti je nutno věnovat značnou pozornost. Aby byl projekt úspěšný již při výběru, je potřebné provést celou řadu analýz a případných prognóz, vypracovat kvalitní odůvodnění a konkrétní postupy. Z popisu musí být jasné, zda projekt, v případě, že bude financován, bude mít tzv. udržitelnost. To znamená, zda i po skončení financování z fondů Evropské unie budou jeho aktivity dále realizovatelné.

Důležitou fází před psaním projektové žádosti o finanční podporu z ESF je sběr informací o daném dotačním titulu. Ke každému dotačnímu titulu musí existovat samostatná dokumentace, která bývá charakterizována prostřednictvím:³⁶

- **Oznámení o vyhlášení kola výzvy** - obsahuje vyhlášovatele výzvy, název a registrační číslo dotačního titulu, povahu a územní určení podporovaných

³⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 27-28.

³⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 27-28.

aktivit, plnou adresu webových stránek, kde je možné nalézt veškerou dokumentaci k výzvě, přesnou adresu a termín (den a hodina) pro předkládání žádostí.

- **Pokyny pro žadatele** - pokyny jsou vypracovány pro každé kolo výzvy, skládají se z obecné části a specifické části. Vysvětlují účel zaměření výzvy a definují postupy pro podávání žádosti a na její přílohy. Dále stanovují kritéria pro kontrolu formálních náležitostí a kritéria přijatelnosti. Pokyny poskytují informace o smluvních podmínkách a postupech, které jsou závazné pro realizaci akce. V přílohách Pokynů pro žadatele jsou pokyny pro vyplnění žádosti, tabulka pro rozpočet a zdroje financování včetně příslušných komentářů, hodnotící tabulka obsahující výběrová kritéria, přehled monitorovacích ukazatelů a standardní Smlouvu o financování akce.
- **Pokyny pro vyplňování webové aplikace** - v současné době se pro snadnější vyplňování mohou žádosti o finanční podporu z ESF zpracovávat v počítačovém programu Benefit7.

Tabulka 6 Schéma desatera OP LZZ

Příručka pro žadatele:

1. Průvodce vyplněním žádosti OP LZZ.
2. Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ.
3. Metodický pokyn pro zadávání zakázek.
4. Manuál pro publicitu.
5. Metodika způsobilých výdajů.
6. Horizontální témata.
7. Veřejná podpora.
8. Pokyny pro vyplnění monitorovací zprávy OP LZZ.

Příručka pro příjemce:

9. Pokyny pro vyplnění monitorovacích zpráv o realizaci projektů a jejich přílohy.
10. Metodický pokyn pro zadávání zakázek.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 9.

Při posuzování úspěšnosti projektu je nejdůležitější jeho zdárné dokončení. Dalším měřítkem jsou pak kvalita výsledku, vynaložený čas a náklady.

3.4 Postup při předkládání žádostí

Žádost o finanční podporu z OP LZZ³⁷ je žadatelem vypracována on-line, v aplikaci Benefit 7 (elektronická žádost), nebo se žádost předkládá v tištěné podobě, v počtu výtisků stanoveném výzvou (minimálně 1 originál) a podepsané statutárním zástupcem žadatele. Tištěná verze předkládané žádosti a žádost finálně uložená v aplikaci Benefit7 musí mít stejný identifikační kód (Hash). Povinné přílohy k žádosti jsou stanoveny ve výzvě. Žádost musí být předložena v českém jazyce. Žádosti vyplněné ručně nejsou přijímány. Podepsaná žádost musí být sešita a přelepena páskou v levém horním rohu (na přední i zadní straně), nebo jiným, obdobným způsobem zamezujícím neoprávněnému nakládání s žádostí. Páska musí být označena podpisem (případně podpisem a razítkem) statutárního zástupce žadatele na první a poslední straně žádosti. Požadované přílohy nejsou součástí sešité žádosti. Za pevné spojení není považována kroužková vazba či vazba do hřbetu. Před odevzdáním žádosti je doporučováno provést ještě celkovou kontrolu. Veškeré informace k projektu mohou žadatelé získávat od poradců a konzultantů implementačních agentur. Každá implementační agentura uvádí na svých internetových stránkách informace o dotačních titulech, které spravuje.

3.5 Způsoby doručování žádostí

Listinná podoba žádosti (včetně příloh) musí být doručena v zalepené obálce doporučenou poštou, expresní zásilkovou službou (Messenger) nebo předána osobně (doručitel obdrží datované a podepsané potvrzení o převzetí) vyhlášovatelé výzvy, který ji bude hodnotit (místo a podrobnosti doručení budou určeny ve výzvě k předkládání žádostí). Žádosti zasláné jiným, než výše uvedeným způsobem (například faxem nebo e-mailem), nebo doručené jinému subjektu, nejsou akceptovány.

V obálce musí být uvedeny následující údaje:³⁸

- adresa vyhlášovatele, včetně jména příslušného řídicího pracovníka (bude uveřejněna ve výzvě);
- název programu, číslo prioritní osy a oblasti podpory;
- číslo kola výzvy globálního grantu, název projektu;

³⁷ PLCHOVÁ, B.; ABRHÁM, J.; HELÍSEK, M. *Česká republika a EU...*, c. d., s. 80-81, 85.

³⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 42-45.

- plný název a adresa žadatele;
- upozornění „NEOTVÍRAT“ v levém horním rohu.

Požadavky o finanční podporu z OP LZZ se doručují příslušným Konečným příjemcům v předepsané formě. Žádosti mohou být předkládány k danému termínu nebo průběžně (až do uzavření výzvy). V každé výzvě k předkládání žádostí je určeno, která z těchto možností platí. Žádosti doručené po termínu jsou automaticky vyřazeny.

Dílčí shrnutí

O finanční podporu z Evropského sociálního fondu mohou žádat všechny organizace, vzniklé v souladu s právním řádem České republiky a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty. Pro tvorbu projektu je zásadní odbornost, jasnost, stručnost. Hlavními kritérii při posuzování projektů žadatelů je jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů. Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí a udržitelného rozvoje.

4 Projektová žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF v rámci OP LZZ

Evropský sociální fond je jeden ze strukturálních fondů Evropské unie, prostřednictvím kterého jsou členské země finančně podporovány pro předcházení nezaměstnanosti, pro rozvoj lidských zdrojů a pro sociální začleňování na trh práce. Projekt je soubor aktivit, jehož realizací v určeném časovém rámci je dosaženo požadovaného cíle. Žadatel je subjekt, který předkládá svou projektovou žádost k hodnocení, za účelem získání podpory ze strukturálních fondů Evropské unie. Cílem projektu je dospět z výchozího stavu do ideálního, konečného a požadovaného stavu. Výběr projektů probíhá na základě hodnocení návrhu projektu vypracovaného žadatelem o finanční podporu z programu Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“), respektive prostřednictvím podpory Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“). Při výběru projektů jsou dodržovány zásady transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace. Výsledky výběrů projektů jsou veřejně dostupné.

4.1 Profil přepravní společnosti - žadatele projektu

„Přepravní a kurýrní společnost, spol. s r. o., K Fialce 391, Praha 5“ - (dále jen „Společnost“) je firma s více než 12 lety zkušeností na českém trhu. „Společnost“ nabízí široké portfolio expresních přepravních služeb. Od počátku své existence se specializuje na vnitrostátní zásilkovou přepravu. V této oblasti si získala přední postavení v kvalitě přepravních služeb na českém trhu.

Přepravní společnost dlouhodobě usiluje o kvalifikovaný a profesionální tým zaměstnanců, který bude vytvářet vysokou přidanou hodnotu firmy a vybuduje stabilní pracovní zázemí ve „Společnosti“. Firma chce tímto projektem získat školené a plně způsobilé zaměstnance, kteří budou schopni od svého nástupu plně vykonávat kvalitní pracovní procesy uvnitř firmy.

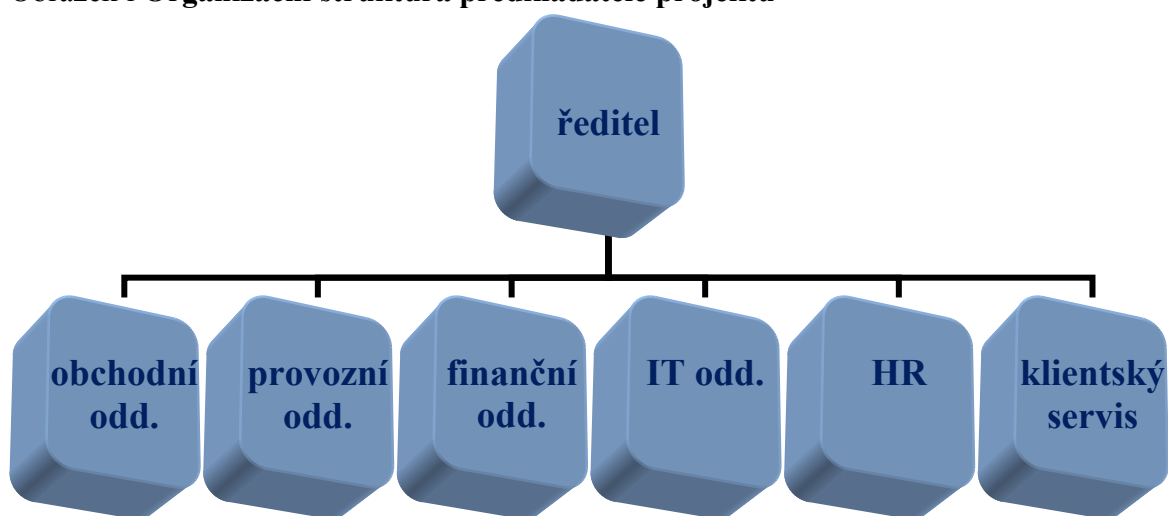
Historie společnosti

- **1999** – vznik firmy „Přepravní a kurýrní společnost“.
- **2000** - otevření provozovny v Praze - administrativní a logistické zázemí, regionální depo (pozemky i budovy ve vlastnictví firmy).
- **2001** - otevření Školicího a vzdělávacího centra v Benešově u Prahy (vlastní pozemky i budova).

- **2004** - otevření provozovny v Karlových Varech (pronajaté prostory).
- **2008** - získání certifikátů ISO, IiP.
- **2009** - získáno stavební povolení na výstavbu nové provozovny v Benešově u Prahy, v blízkosti firemní budovy Školícího a vzdělávacího centra (pozemky i budovy jsou ve vlastnictví firmy).
- **2011** - kolaudace nové provozovny v Benešově u Prahy proběhla v říjnu 2011 (administrativní a logistické zázemí, depo).

„Společnost“ se primárně zabývá distribucí a přepravou poštovních zásilek a balíků a je řízena profesionálním týmem, který se podílí na kvalitě pracovního procesu. Ve svých provozovnách v Praze a v Karlových Varech má „Společnost“ zavedený systém managementu jakosti podle normy ISO 9001. Dále má přiděleny certifikaci systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci OHSAS 18001 a certifikaci ISO 14001, zaměřené na ochranu životního prostředí.

Obrázek 1 **Organizační struktura předkladatele projektu**



Zdroj: interní údaje poskytnuté od vedení firmy (data k 6. 8. 2011).

Zaměstnanci firmy

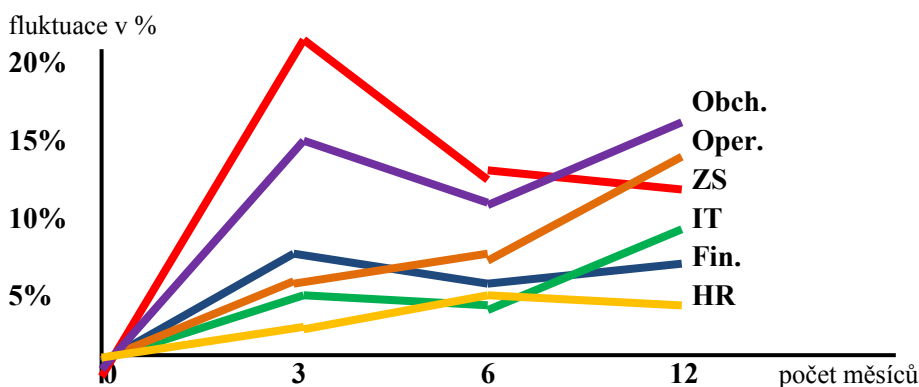
1. Administrativní a logistická provozovna v Praze, K Fialce 391, Praha 5 - provozovna otevřena v roce 2000 (pozemek i budovy ve vlastnictví firmy), 59 zaměstnanců.
2. Školící a vzdělávací centrum, Křížíkova 227, Benešov u Prahy (dále jen „Benešov“) - vzdělávací středisko bylo otevřeno v roce 2001 (vlastní pozemky i budova). Nově přijaté i stávající zaměstnance školí a vzdělává kvalifikovaný tým odborníků firmy. V současné době zde trvale působí 5 zaměstnanců. Na základě plánu personálních potřeb bude tady od prosince 2011 probíhat nábor a výběr zaměstnanců pro novou provozovnu v Benešově – viz projektová žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF v rámci OP LZZ.
3. Logistická provozovna v Karlových Varech, Okružní 25, Karlovy Vary - provozovna otevřena v roce 2004 (centrální depo a administrativní budova - pronajaté prostory), 28 zaměstnanců.

Tabulka 7 Vyhodnocení udržitelnosti nově příchozích zaměstnanců

Důležitými výstupy, které tvoří statistický podklad pro vyhodnocení úspěšnosti zavedení nových zaměstnanců do pracovního procesu, jsou reálné půlroční a roční statistické zprávy z oddělení lidských zdrojů (Human Resources – „dále jen HR“). Meziroční index udržitelnosti nově přijatých zaměstnanců se pohybuje mezi 5 - 21% fluktuace. Tento výstup je podložen výslednými zprávami z jednotlivých oddělení, které spolu s oddělením „HR“ vypracovávají stručný a jednoduchý přehled o politice „Společnosti“ a úspěšnosti zavedení nového pracovníka do pracovních procesů.

Zdroj: interní údaje poskytnuté od vedení firmy (data k 6. 8. 2011).

Graf 1: Statistika a vyhodnocení udržitelnosti nově příchozích zaměstnanců v období 0-12měsíců



✚ Zákaznický servis	—	až 21% fluktuace za prvních 12 měsíců.
✚ IT	—	až 8% fluktuace za prvních 12 měsíců.
✚ HR	—	až 5% fluktuace za prvních 12 měsíců.
✚ Finanční oddělení	—	až 7% fluktuace za prvních 12 měsíců.
✚ Operační oddělení	—	až 14% fluktuace za prvních 12 měsíců.
✚ Obchodní oddělení	—	až 15% fluktuace za prvních 12 měsíců.

Zdroj: interní údaje poskytnuté od vedení firmy (data k 6. 8. 2011).

Získané certifikáty ISO 9001:2000 společností jsou postaveny na 8 zásadách:

- ✓ zaměření na zákazníka,
- ✓ zaměření na vedení,
- ✓ zapojení pracovníků,
- ✓ profesionální přístup,
- ✓ systémový přístup k řízení,
- ✓ neustálé zkvalitňování služeb,
- ✓ přístup k rozhodování zakládajících se na faktech,
- ✓ vzájemně prospěšné dodavatelské vztahy.

Vstupní školení pro nové zaměstnance

Všichni přijatí zaměstnanci musí absolvovat vstupní kurz. Poté tito pracovníci prochází jednotlivými útvary, kde firma aplikuje procesní metodiku „Matici Jacka Welche (Jack Welch Matrix),³⁹ která představuje proces řízení lidských zdrojů a hodnocení pracovníků a manažerů ve firmě.

³⁹ <http://managementmania.com/index.php/personalistika-lidske-zdroje/42-ostatni/165-matice-jacka-welche>.

Hodnocení je vedeno ve dvou dimenzích:

- ✚ **Výsledky** – jsou hodnoceny výsledky pracovníka, testované v průběhu praktické nauky, kdy výsledky jsou buď vyhovující, nebo nevhovující.
- ✚ **Chování** – hodnotí se chování a jednání pracovníka při pracovním procesu, s dohledem stávajícího pracovníka. Výsledky jsou opět vyhovující nebo nevhovující.

Tabulka 8 **Matice Jacka Welche pro hodnocení pracovníků a manažerů**

<p>++</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobrá adaptabilita s kolektivem • porozumění procesů • produktivní • znalost legislativních povinností • respektování posloupnosti procedur • soužití s firemní kulturou • kreativní myšlení 	<p>+-</p> <ul style="list-style-type: none"> • efektivní • minimální chybovost • vyhovující výsledky při kontrole • integrita • nedbalost reportů • nedůslednost zadávání dat • nevhovující chování
<p>-+</p> <ul style="list-style-type: none"> • nepřizpůsobivost • nedostatečné znalosti • nekomunikativnost • provozní způsobilost • odbornost • otevřenost k dalšímu vzdělávání • vyhovující chování 	<p>--</p> <ul style="list-style-type: none"> • nevhovující výsledky • neuspokojivé pracovní chování • nesdílení podnikové kultury • neangažovanost • nezaujatost • neodpovědnost • nevhovující chování

Zdroj: interní údaje z praktických cvičení poskytnuté od vedení firmy (data k 6. 8. 2011).

Pro jednotlivé výsledky platí následující závěry:

- ++ pracovník prošel hodnocením úspěšně a vyhovuje **standardům** organizace;
- +- pracovník neprošel hodnocením úspěšně, v případě mírně neuspokojivého **chování** dostává prostor k nápravě, v případě hrubě neuspokojivého chování je propuštěn;

- - + pracovník neprošel hodnocením úspěšně, v případě mírně neuspokojivých výsledků dostává prostor k nápravě, v případě neuspokojivých výsledků je zvažováno přeřazení na jinou pozici, a pokud se opakují hrubě neuspokojivé výsledky, je pracovník **propuštěn**;
- -- pracovník prošel hodnocením naprosto neúspěšně a je **propuštěn**.

Povinná praxe v jednotlivých útvarech „Společnosti“ představuje konkrétnější znalost interních postupů a politiky firmy. Tedy, školení, kde dle nastaveného plánu procházejí noví zaměstnanci jednotlivými odděleními a jsou zde seznamováni detailněji s pracovní náplní. Také je důležitý "cross functional",⁴⁰ což představuje praktický pohled na firemní postupy. Nový zaměstnanec je též seznámen s hlavními zásadami propojení logistiky a marketingové strategie firmy, se zaměřením na zákaznický servis. Zaměstnanci musí porozumět procesům a také pochopit provázanost jednotlivých pracovních aktivit. Závěrečnou fází vstupních školení je navazující zaškolení již na ustanoveném pracovním místě, tzn. se svým manažerem, případně trenérem, a to po dobu zhruba 2-3 týdnů. Pohovory a vyhodnocení pracovních aktivit nového zaměstnance jsou důležité ještě před ukončením 3měsíční zkušební doby, neboť v této fázi je zjišťována jeho pracovní kvalita.

Metodika vzdělávání a školení

Úvodní školení je povinné pro všechny nově příchozí zaměstnance. Protože se každá firma neustále vyvíjí a transformuje, je nutné, aby byli také stávající zaměstnanci průběžně školeni a vzděláváni. Jednotlivé fáze vzdělávání nových zaměstnanců:

- 1) **Vzdělávání organizace** - tato oblast zahrnuje první fázi interního školení, např. úvodní školení pro zaměstnance. Školení je řízeno oddělením lidských zdrojů (HR) a vedeno kvalifikovanými lektory, manažery, právníkem a psychologem.
- 2) **Individuální vzdělávání** - školení přímo dle potřeby zaměstnance (plánováno manažerem, ve spolupráci s oddělením lidských zdrojů - HR), kdy každý zaměstnanec podstupuje tréninkový plán, dle kterého absolvuje schválená školení, vychází z firemního business plánu pro daný rok.
- 3) **Legislativa** - legislativní školení plánuje oddělení lidských zdrojů (HR) dle platných vyhlášek (např. BOZP, PO, zákoník práce, zdravotní prohlídky apod.).

⁴⁰ Tato metodika popisuje způsob uplatněný víceúrovňovou praxí, s různými pracovními funkcemi.

- 4) **Talent plán** - toto odvětví je zaměřeno na monitorování zaměstnanců, s potenciálem k povýšení, zastupitelnosti apod. Zde jsou cíleně tvořeny speciální školicí programy pro vybrané "talenty" firmy a je opět vedeno oddělením lidských zdrojů (HR).
- 5) **E-learning** - v rámci flexibilního přístupu bylo ve firmě zavedeno vzdělávání v rámci e-learningu (školení všech oddělení). E-learning také nabízí jazykové vzdělávání, které je rozděleno podle jednotlivých úrovní znalostí cizího jazyka.

Pracovní aktivity firmy

„Společnost“ ročně doručí více než 650 000 zásilek do firem a domácností a je rovněž poskytovatelem služeb, tzv. neadresné distribuce (např. doručování reklamních tiskovin) i adresného doručování do schránek domácností. Na celém území České republiky se firma snaží rozšiřovat spektrum svých nabízených služeb.

Distribuce zásilek je v současné době zajišťována ze dvou regionálních dep (provozovny Praha a Karlovy Vary). V roce 2000 bylo také vybudováno administrativní centrum v Praze, které centrálně řídí stávající provozovny. Celkový počet zaměstnanců „Společnosti“ je 92, z toho: v Praze (ústředí firmy a přepravní logistické zázemí) pracuje 59 zaměstnanců, v provozovně v Karlových Varech je zaměstnáno 28 lidí. Ve Školícím a vzdělávacím centru v Benešově je v současné době trvale zaměstnáno 5 zaměstnanců. Z ústředí „Společnosti“ sem průběžně dojíždějí vzdělávat a školit stávající i nově přijaté zaměstnance kvalifikovaní lektori, manažéři, právník, psycholog a odborníci z oddělení lidských zdrojů (HR).

Provozovny firmy jsou vybaveny nejnovějšími logistickými technologiemi. Svoz a distribuce zásilek je zajištěna vozidly dodávkového typu. Jejich počet vzrostl z původních 8 na 45 vozidel v dnešní době. V průběhu noci jsou zásilky centralizovány v depu v Karlových Varech a s pomocí ústředí firmy relokovány do místa určení. Systém třídění zásilek do místa určení je vytvářen pomocí moderní technologie „systém čárových kódů“ a několika scenů v průběhu přepravy. Tento klíčový bod přepravy je vybaven nejmodernějším třídícím systémem od holandské společnosti Van Riet. Každá zásilka je opatřena čárovým kódem a díky několika scenům jsou v průběhu přepravy zásilky pod neustálou kontrolou. Cestu zásilky lze sledovat pomocí systému „Tracing and Tracking“ na internetu a na mobilním telefonu. Zákazníkům jsou zároveň zasílány statistické výstupy se stavem jednotlivých zakázek, včetně vyhodnocení kvality doručení.

S nárůstem počtu zásilek (z původních několika tisíc zásilek v roce 1999-2000), až na současných několik set tisíc, je třeba provozovny průběžně modernizovat a rozšiřovat o síť dalších služeb.

Do nově otevřené provozovny v Benešově plánuje management firmy obsadit do pracovních pozic celkem 57 nových zaměstnanců (dále viz projektová žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF - s. 41).

Interní pravidla

Pravidla „Společnosti“ jsou zaměřena na loajálnost, vysoké pracovní nasazení, kvalitní pracovní výsledky, flexibilitu, dodržování pracovní doby, dobré mezilidské vztahy, bezpečnost práce, kvalitu služeb zaměstnanosti.

Benefity

Týden dovolené navíc, příspěvek na stravování, preventivní lékařská péče, sportovní aktivity, vzdělávání, oceňování loajálních zaměstnanců, příspěvek na důchodové pojištění.

Cíle společnosti směrem k zákazníkovi

1. Spolehlivé a efektivní řešení pro distribuci a logistiku.
2. Neustálé zlepšování služeb.
3. Dobré vztahy se zákazníky.
4. Aktivní přístup.
5. Konkurenceschopnost.
6. Podpora opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Firemní plány

Na základě dlouhodobějších dobrých hospodářských výsledků plánuje vedení firmy do budoucna vybudovat síť logistických a administrativních provozoven i v dalších krajích České republiky.

4.2 Příprava projektu

Úspěšný a přínosný projekt musí vycházet z identifikovaných potřeb cílové skupiny, zároveň musí být v souladu s danou oblastí podpory Operačního programu Lidské

zdroje a zaměstnanost.⁴¹ Na přípravě projektu se podílel vybraný a proškolený realizační tým firmy, který je zodpovědný za jeho přípravu i řízení.

4.2.1 Plán projektu a časový rámec

Číslo výzvy: 70.

Typ výzvy: individuální projekt.

Operační program: Lidské zdroje a zaměstnanost.

Prioritní osa: 2 - Aktivní politika trhu práce.

Oblast podpory: 2.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti.

Cíl podpory: Globálním cílem této oblasti podpory je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce, prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Specifické cíle: realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podpora preventivních opatření na trhu práce. Podpora motivačních nástrojů. Rozvoj zaměstnanosti. Podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst.

Výzva platí od: 15. 12. 2010 (08:00 hodin) do 31. 12. 2013 (do 12:00 hodin).

Žadatel projektu: Přepравní a kurýrní společnost, spol. s r. o., K Fialce 391, 150 00 Praha 5.

Právní forma: společnost s ručením omezeným, předmět podnikání: vnitrostátní zasílatelství, silniční motorová doprava, poradenská činnost v oblasti logistiky a zasílatelství.

Datum zápisu firmy do obchodního rejstříku: firma zapsána dne 7. května 1999.

Statutární zástupce: Mgr. Pavel Novotný – jednatel.

Vedoucí realizačního týmu: Aleš Fichtl – manažer firmy předkladatele projektu.

Místo realizace: Školící a vzdělávací centrum, Křižíkova 227, 256 00 Benešov.

Kontaktní osoba: Ing. Petr Komárek.

Partner:

Úřad práce v Benešově, Dukelská 2080, 256 01 Benešov u Prahy, (dislokované pracoviště úřadu je ve Vlašimi a Voticích).

Doba trvání projektu: 4-5 měsíců (prosinec 2011 až duben 2012).

⁴¹ Výzva k projektu - červenec 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/vyzva-pro-predkladani-regionalnich-individualnich-projektu>.

Cílová skupina: podle plánu do projektu vstoupí celkem 120 osob z řad uchazečů o zaměstnání.

Plánované náklady projektu: viz plán a sestavení rozpočtu projektu (s. 58).

Výstupy: vzdělávací aktivity, rekvalifikace, praxe a vytvoření 57 pracovních míst.

4.2.2 Horizontální témata

Pro strukturální fondy v období 2007-2013 (včetně OP LZZ), lze odvodit tato základní horizontální témata:

Rovné příležitosti

Projekt je soustředěn především na podporu rovných příležitostí: NE

Projekt má pozitivní dopad na rovné příležitosti: NE

Projekt je z hlediska podpory rovných příležitostí neutrální: ANO

Popis a zdůvodnění vlivu na rovné příležitosti

Přestože je předkládaný projekt z hlediska podpory rovných příležitostí neutrální, bude při zařazování uchazečů do projektu zajištěn rovný přístup všem osobám, které splní výběrová kritéria a při výběru nebudou tito zájemci diskriminováni na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, zdravotního postižení či sexuální orientace.

Udržitelný rozvoj

Projekt je zaměřen hlavně na podporu udržitelného rozvoje: NE

Projekt má pozitivní dopad na udržitelný rozvoj: ANO

Projekt je neutrální vzhledem k udržitelnému rozvoji: NE

Popis a zdůvodnění vlivu na udržitelný rozvoj

Program zohledňuje oblast rozvoje zaměstnanosti, vzdělávání, životního prostředí i sociálního začleňování a rozvíjí spolupráci s partnery realizace projektu. Součástí aktivit projektu – modulu „*Motivační kurz*“ je osvěta a zvyšování povědomí o problematice a ochraně životního prostředí.

4.2.3 Publicita projektu

Za zajištění publicity bude zodpovědný koordinátor projektu „Společnosti“. Finanční spoluúčast Evropské unie musí být zdůrazněna během všech aktivit projektu. Informační a propagační činnost bude realizována průběžně, což znamená, že budou započaty před zahájením vlastních aktivit projektu, dále během realizace projektu a i po

jeho skončení. Informace budou dostupné všem, kterým jsou určeny a jejich obsah bude jasný a srozumitelný.

Informační a propagační akce, vedoucí k seznámení široké veřejnosti s pomocí poskytovanou z prostředků ESF a k možnosti účastnit se aktivit projektu, bude probíhat:

- formou článků a reportáží (otištěných v regionálním tisku v průběhu realizace);
- prostřednictvím prezentace (otištěných v regionálním tisku v průběhu realizace);
- prostřednictvím prezentace projektu na vytvořených webových stránkách žadatele (s odkazem na webové stránky partnera);
- s pomocí informačních letáků a plakátů, které budou dostupné u žadatele a partnerů;
- označením formulářů a jiných dokumentů hlavičkou se znakem ESF;
- informačními schůzkami realizovanými ve spolupráci s úřadem práce.

Logo ESF bude umístěno na letácích a propagačních materiálech určených k náborům klientů do projektu, všech studijních materiálech používaných účastníky projektu, ve školicích místnostech. V místě výkonu praxe bude viditelně umístěn symbol EU a logo ESF. Propagační předměty (bloky a pera) budou mít k dispozici i účastníci projektu.

4.2.4 Partner projektu

Na základě dohody s žadatelem do projektu vstoupí tento partner projektu: Úřad práce v Benešově, Dukelská 2080, Benešov u Prahy (dislokované pracoviště úřadu práce je ve Vlašimi a Voticích).

Zdůvodnění: Úřad práce v Benešově u Prahy vytipuje vhodné účastníky projektu z evidence uchazečů o zaměstnání.

Popis zapojení: v rámci práce s cílovou skupinou zajistí aktivitu „předběžný výběr“ – osloví uchazeče o zaměstnání, ověří jejich zájem a připravenost zapojit se do aktivit projektu. Úřad práce sestaví seznam vhodných uchazečů.

Partner projektu se na daném projektu podílí organizačně, částečně zajišťuje realizaci projektu. Vztah mezi žadatelem a partnerem je založený na společné zodpovědnosti za realizaci projektu a je smluvně upraven, ale nesmí však být postaven na dodavatelsko-odběratelských vztazích. Individuální projekt může být realizován pouze formou partnerství, bez finančního příspěvku.

4.3 Projektová žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF

„Přepravní a kurýrní společnost“ má ve vlastnictví v Benešově u Prahy (dále jen „Benešov“) budovu „Školícího a vzdělávacího centra“ a přilehlé pozemky. V tomto objektu školí stávající i nově přijaté zaměstnance kvalifikovaný tým vlastních odborníků (lektoři, manažeři, právník, psycholog a odborníci z oddělení lidských zdrojů - HR). S ohledem na dlouhodobější příznivé výsledky hospodaření se firma v roce 2009 rozhodla, že v této lokalitě vybuduje také administrativní a logistické zázemí pro novou provozovnu. Kolaudace těchto objektů již proběhla v říjnu 2011.

4.3.1 Popis projektu

Projekt je zaměřen na osoby střednědobě a dlouhodobě nezaměstnané, které jsou vedeny v evidenci Úřadu práce v Benešově jako uchazeči o zaměstnání, žijí ve Středočeském kraji (konkrétně v Benešově u Prahy a okolí) a hledají uplatnění na trhu práce. Aktivita projektu budou probíhat ve vybaveném a lektorsky zajištěném Školícím a vzdělávacím centru v Benešově u Prahy (žadatel projektu). Ve Školícím a vzdělávacím centru v Benešově průběžně probíhají akreditované vzdělávací programy a působí zde tým kvalifikovaných odborníků (lektoři, manažeři, právník, psycholog a odborníci z oddělení lidských zdrojů - HR). Tito specialisté sem jezdí školit a vzdělávat stávající i nově přijaté zaměstnance. Při přednáškové činnosti a informační osvětě školitelé dodržují tyto principy lektorské práce: princip profesionality, individuálního přístupu, odbornosti, aktuálnosti, objektivitu, respektu a etického jednání.

Do projektu bude zařazeno celkem 120 osob z řad uchazečů o zaměstnání. Doba realizace projektu je stanovena zhruba na 5 měsíců. Program je sestaven z 10 klíčových aktivit:

- 1. Přípravná fáze projektu (záměr a jmenování projektového týmu).**
- 2. Zahájení realizace projektu (zajištění průběhu celého projektu).**
- 3. Požadavky pro předběžný výběr uchazečů o zaměstnání (proškolení pracovníků zajišťujících výběr, požadavky výběru uchazečů, oslovení cílové skupiny).**
- 4. Pohovory a výběr (předpokládaný zájem 200 osob z řad uchazečů o zaměstnání; za souhlasu Úřadu práce v Benešově bude vytipováno celkem 120 účastníků a 20 náhradníků, kteří budou zařazeni do projektu).**

5. Vstupní modul (důkladné seznámení 120 účastníků s projektem a jeho fázemi, školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci).
6. Administrativní činnost a základní kurz techniky administrativy (ekonomické minimum, obchodní korespondence, kancelářská technika, organizační řízení firmy, základy obsluhy osobního počítače - počet účastníků v aktivitě 120 osob).
7. Obsluha PC dle osnov ECDL a testování znalostí ECDL. Výstupem aktivity bude získání osvědčení s celostátní platností; nejúspěšnější uchazeči mohou získat i mezinárodně platné osvědčení. Na základě vyhodnocení předešlých aktivit bude pro přijímací řízení ve firmě uskutečněn užší výběr pro přijetí 57 nových zaměstnanců.
8. Vstupní praxe ve firmě (na základě celkového vyhodnocení výsledků předešlých aktivit vstoupí do praxe ve firmě celkem 57 nejúspěšnějších pracovníků, kteří zde budou pracovat pod dohledem manažera daného oddělení. V průběhu povinné praxe budou účastníci zkoušeni s pomocí testových metod a budou s nimi také vedeny pohovory).
9. Výběr zaměstnanců do pracovních pozic (v závěrečné fázi uskuteční realizační tým firmy s 57 uchazeči důkladný pohovor a provede vyhodnocení, na jehož podkladě budou kandidáti zařazeni do konkrétní pracovní pozice a dostanou možnost podepsat pracovní smlouvu s „Přepravní a kurýrní společností“).
10. Doprovodná opatření k projektu (úhrady jízdného nad 20 km k místu bydliště uchazeče a zajištění občerstvení v průběhu aktivit).

Záměrem rekvalifikačních kurzů bude pro účastníky projektu jejich celkové zlepšení komunikačních a prezentačních dovedností a lepší orientace na trhu práce. Účastníci se lépe naučí poznat své možnosti, ověří si, co pracovním mohou zaměstnavateli nabídnout, a opačně, co od nich zaměstnavatelé požadují, připraví se na přijímací pohovor, posílí svoji sebedůvěru a sebevědomí. V rámci kurzů budou též seznámeni s problematikou ochrany životního prostředí. Přínosem kurzů bude získání nových znalostí a dovedností, včetně rozšíření znalostí v oblasti IT. Účastníci kurzů mohou zároveň získat mezinárodně platné Osvědčení ECDL Start nebo Certifikát ECDL.

Shrnutí: do projektu bude zařazeno celkem 120 osob z řad uchazečů o zaměstnání. Doba realizace projektu je stanovena na 4-5 měsíců. Projekt je sestaven z 10 modulů. Na základě celkového vyhodnocení vybere realizační tým firmy 57 nejúspěšnějších účastníků, kteří dostanou možnost nastoupit do pracovních pozic žadatele projektu.

4.3.2 Zdůvodnění realizace projektu

Velikostí, počtem obcí i obyvatel patří Středočeský kraj mezi největší kraje České republiky. Podle definitivních výsledků bilance obyvatel žilo ve Středočeském kraji k 31. červenci 2011 celkem 1 268 880 osob.⁴² Poloha Středočeského kraje uprostřed Čech významně ovlivňuje jeho ekonomickou charakteristiku.

Okres Benešov spadá do Středočeského kraje. Jeho sídlem je město Benešov.

Tabulka 9 Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje (v %)

Území	rok 2011						
	7	6	5	4	3	2	1
Středočeský kraj	6,9	6,8	6,8	7,0	7,5	7,8	7,9
z toho okres:							
Benešov	4,9	4,9	5,0	5,4	6,1	6,5	6,4
Beroun	6,6	6,6	6,6	6,9	7,5	7,7	7,8
Kladno	8,9	8,7	8,6	8,8	9,1	9,2	9,3
Kolín	9,4	9,3	9,5	9,7	9,9	10,4	10,6
Kutná Hora	8,5	8,3	8,4	8,9	9,8	9,9	10,1
Mělník	8,0	7,9	7,9	8,1	8,8	9,0	9,2
Mladá Boleslav	4,7	4,6	4,7	4,8	4,9	5,0	5,2
Nymburk	9,8	9,5	9,4	9,7	10,4	10,7	10,9
Praha-východ	3,6	3,6	3,6	3,8	3,9	4,1	4,1
Praha-západ	4,1	3,9	3,8	4,0	4,1	4,2	4,1
Příbram	9,2	8,9	9,1	9,7	10,6	11,2	11,3
Rakovník	7,8	7,8	7,7	7,8	8,8	9,2	9,3

Zdroj: <http://www.stredocesky.czso.cz/> (data k 16. 8. 2011).

Míra registrované nezaměstnanosti se ve Středočeském kraji meziměsíčně zvýšila o 0,12 procentního bodu a koncem července 2011 dosáhla výše 6,89 %. Proti stejnému období minulého roku se snížila o 0,11 procentního bodu. Byla tak o 1,34 procentního bodu nižší, než kolik činil celostátní průměr (8,23 %). Uchazečům bylo možné nabídnout 4 211 volných pracovních míst; tj. o 73 míst méně než v červnu 2011, avšak o 457 více než v červenci předchozího roku.

⁴² Zdroj: <http://www.stredocesky.czso.cz/pdf> (data k 14.8. 2011).

Tabulka 10 Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Středočeského kraje

Území	rok 2011						
	7	6	5	4	3	2	1
Středočeský kraj	4 211	4 284	4 187	3 942	4 047	3 879	3 998
z toho okres:							
Benešov	316	318	324	310	264	267	279
Beroun	290	258	255	251	252	209	209
Kladno	297	305	301	337	316	283	334
Kolín	262	291	277	289	278	280	214
Kutná Hora	298	343	333	245	351	366	502
Mělník	415	397	391	388	370	359	407
Mladá Boleslav	589	581	552	487	462	423	421
Nymburk	194	197	263	155	162	150	236
Praha-východ	768	802	785	790	887	852	788
Praha-západ	357	376	345	314	325	294	317
Příbram	309	307	292	298	309	271	204
Rakovník	116	109	69	78	71	125	87

Zdroj: <http://www.stredocesky.czso.cz/> (data k 16. 8. 2011).

Středočeský kraj byl regionem s nejvyšším nárůstem počtu obyvatel. Počet obyvatel kraje se za leden až březen 2011 zvýšil o 3,9 tisíce osob, což bylo více než v souhrnu za celou republiku. V porovnání se stejným obdobím roku 2010 se snížila hodnota přirozeného přírůstku o téměř tři čtvrtiny, nepatrně vyšší byl přírůstek stěhováním.⁴³

Průměrná mzda ve středních Čechách podle statistiků vzrostla o 612 korun, což byl pátý nejvyšší nárůst mezi jednotlivými kraji. I přesto mají zaměstnanci pracující v hlavním městě nejvyšší mzdy v zemi, a to 30 262,- Kč. Naopak nejnižší průměrné mzdy, a to 19 931,- Kč, berou zaměstnanci v Karlovarském kraji.⁴⁴ Zaměstnavatelé ve Středočeském kraji vyplatili v prvním čtvrtletí letošního roku na mzdách 25,1 miliardy Kč. Bylo to zhruba o 200 milionů Kč méně než loni. Průměrný evidenční počet zaměstnanců klesl o 1,8 procenta na 352 600 lidí.⁴⁵

⁴³ <http://www.stredocesky.czso.cz/>(data k 14. 8. 2011).

⁴⁴ <http://www.finance.cz/zpravy/finance/>(data k 14. 8. 2011).

⁴⁵ <http://www.finance.cz/zpravy/finance/313577-ve-strednich-cechach-vzrostla-prumerna-mesicni-mzda-na-22-577-kc/>(data k 14.8.2011).

Tabulka 11 Vývoj počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v okresech Středočeského kraje

Území	rok 2011						
	7	6	5	4	3	2	1
Středočeský kraj	48 250	47 317	47 534	49 317	52 386	54 207	54 896
z toho okres:							
Benešov	2 562	2 566	2 641	2 843	3 175	3 380	3 327
Beroun	3 009	2 938	2 962	3 083	3 309	3 389	3 452
Kladno	7 853	7 708	7 683	7 789	8 059	8 202	8 315
Kolín	4 837	4 797	4 880	5 009	5 203	5 485	5 566
Kutná Hora	3 367	3 306	3 359	3 559	3 916	3 958	4 044
Mělník	4 679	4 580	4 552	4 695	5 011	5 141	5 240
Mladá Boleslav	3 556	3 525	3 569	3 678	3 810	3 916	4 062
Nymburk	4 735	4 597	4 551	4 676	4 985	5 136	5 243
Praha-východ	3 023	2 941	2 941	3 108	3 142	3 306	3 303
Praha-západ	2 640	2 514	2 461	2 584	2 634	2 675	2 650
Příbram	5 591	5 479	5 602	5 923	6 527	6 886	6 928
Rakovník	2 398	2 366	2 333	2 370	2 615	2 733	2 766

Zdroj: <http://www.stredocesky.czso.cz/> (data k 16. 8. 2011).

4.3.3 Identifikace cílů projektu

Podpora preventivních opatření na trhu práce. Zlepšení přístupu k zaměstnání. Podpora motivačních nástrojů. Podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst. Aktivita projektu jsou zaměřeny zejména na získávání nových znalostí a dovedností, získávání praktických zkušeností a pracovních návyků, v rámci strukturované praxe až k podpoře pracovních míst. Výsledným efektem realizovaného projektu bude nejenom rekvalifikace počtu 120 uchazečů o zaměstnání, ale i vytvoření 57 pracovních míst ve firmě předkladatele žádosti. Projekt podporuje zásady rovných příležitostí a udržitelného rozvoje.

4.3.4 Zapojení cílové skupiny

Podle plánu vstoupí do projektu celkem 120 uchazečů o zaměstnání. „Společnost“ přijme do pracovního poměru 57 nejúspěšnějších uchazečů o zaměstnání. Tento počet vychází se základního požadavku personálního obsazení do 6 strategických oddělení, která jsou definována tímto počtem:

- **Zákaznický servis** (Customer Service) - s celkovým počtem **18** pracovníků.
- **Operační oddělení** (Operations – OPS) - s celkovým počtem **12** pracovníků.
- **Finanční oddělení** (Financial & Administration - F&A) - **8** pracovníků.
- **Obchod a marketing** (Sales & Marketing - S&M) - **9** pracovníků.
- **IT oddělení** (IT) - s celkovým počtem **6** pracovníků.

- **Personální oddělení (HR)** - s celkovým počtem **4** pracovníci.

4.3.4.1 Kritéria výběru uchazečů o zaměstnání

Kritéria výběru:

- fyzické osoby se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním (podle pracovních pozic);
- řidičská oprávnění skupiny B a C;
- trestní bezúhonnost;
- osobnostní a zdravotní způsobilost;
- zájem o aktivní účast v projektu a ochotu dále se vzdělávat;
- pracovní nasazení a flexibilita.

4.3.4.2 Nástroje informačních a propagačních aktivit

Nástroje informačních a propagačních aktivit:

- letáky, plakáty umístěné na nástěnkách a informačních tabulích na Úřadu práce v Benešově u Prahy a jeho dislokovaných pracovištích ve Vlašimi a Voticích;
- informace v personálních agenturách, na odboru sociálních věcí při Městském úřadu v Benešově u Prahy;
- internet – umístění odkazů na webové stránky Úřadu práce v Benešově u Prahy, na stránkách předkladatele projektu (průběžná aktualizace informací realizovaného projektu nutná).

4.3.4.3 Vyhodnocení rizik

V přípravné fázi projektu byla provedena analýza rizik, ve které byly definovány tyto problémové oblasti.

Identifikace jednotlivých rizik:

1. Nezájem cílové skupiny o zařazení do projektu – nízká motivace může způsobit ohrožení naplnění stanoveného počtu účastníků v projektu, nenaplnění monitorovacích indikátorů.

Řešení: Dostatečná a kvalitní publicita, vhodné individuální působení v oblasti motivace cílové skupiny k účasti na projektu, zajištění doprovodných opatření (např. občerstvení během kurzů).

2. Ztráta zájmu a uvážený výběr účastníků kurzů z řad evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Benešově u Prahy. Motivace cílové skupiny formou doprovodných opatření (např. příspěvek na dopravu nad 20 km k místu bydliště uchazečů), kvalitní a atraktivní náplň kurzů.

Řešení: dotazníkové šetření, jehož úkolem bude zjistit zájem o účast v projektu a jeho aktivitách.

3. Předčasné ukončení, přerušení navštěvovaných aktivit projektu z důvodu vnějších vlivů (např. z důvodu nemoci).

Řešení: Zabezpečit možnosti vstupu do pozdějších běhů aktivit projektu v tom místě, kde došlo k jejímu přerušení, možnost individuálního přístupu.

4. Nezájem institucí regionu o spolupráci na projektu.

Řešení: Postupné a cílené budování partnerství.

4.3.5 Klíčové aktivity a metody školení

Klíčová aktivita č. 1: Přípravná fáze projektu

- Metoda realizace:**
1. Záměr projektu.
 2. Jmenování projektového týmu předkladatele.
 3. Zpracování „*Formuláře žádosti o finanční podporu*“.

Projektový tým předkladatele postupně zpracovával „*Formulář žádosti o finanční podporu z OP LZZ*“.

Klíčová aktivita č. 2: Požadavky pro předběžný výběr uchazečů

- Metoda realizace:**
1. Informování Úřadu práce v Benešově u Prahy o požadavcích předběžného výběru účastníků projektu.
 2. Proškolení pracovníků zajišťujících výběr účastníků.
 3. Příprava a tisk letáků, brožur, plakátů.
 4. Oslovení uchazečů cílové skupiny.
 5. Zajištění zpětné vazby zájemců o vstup do projektu.
 6. Předběžný výběr uchazečů pro žadatele – longlist.

Žadatel proškolil odborné pracovníky, kteří se budou podílet na výběru účastníků do projektu (pracovníci oddělení zprostředkování úřadu práce, pracovníci žadatele) tak, aby byli schopni předávat potřebné informace a uzavírat dohody.

Aktivitu „*Požadavky pro předběžný výběr uchazečů*“ zajišťují pracovníci oddělení zprostředkování příslušného úřadu práce, ve spolupráci s realizačním týmem

předkladatele žádosti. Úkolem úřadu práce bylo vytipování vhodných uchazečů z evidence úřadu práce, oslovení a zjištění předběžného zájmu. Oslovení probíhalo v rámci individuální práce s uchazeči o zaměstnání na plánovaných kontaktech (zajistil zprostředkovatel - Úřad práce v Benešově u Prahy, formou skupinových schůzek (zajistili pracovníci předkladatele projektu v prostorách úřadu práce) i formou informačních letáků, brožurek a plakátů umístěných na nástěnkách, informačních tabulích úřadu práce. V této fázi projektu bylo zajištěno zahájení informační a propagační akce, vedoucí k seznámení široké veřejnosti o pomoci poskytované z prostředků ESF. Úkolem bylo informovat potencionální účastníky projektu z řad uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce v Benešově u Prahy a jeho dislokovaných pracovištích ve Vlašimi a Voticích. Byla zajištěna příprava a tisk letáků, brožur a plakátů, které jsou umístěny na nástěnkách a informačních tabulích úřadu práce, místní personální agentury a ve „Školícím a vzdělávacím centru“ žadatele. Předkladatel projektu zajistil vytvoření webových stránek a odkazů na webové stránky partnera, s informací o projektu.

Klíčová aktivita č. 3: Realizace projektu

- Metoda realizace:**
1. Příprava školicích a administrativních prostor.
 2. Personální zajištění celého projektu.
 3. Zajištění standardního vybavení učeben.
 4. Příprava školicích materiálů a osnov.
 5. Zajištění školicích pomůcek.

Vzdělávání bude probíhat ve 2 standardně vybavených učebnách (celková kapacita: 2 místnosti á 15 míst). Žadatel zajistil koordinátora pro řízení jednotlivých fází projektu. Výdaje na mzdové prostředky personálu, který je přímo zapojen do realizace projektu, budou odpovídat reálným mzdám a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Žadatel zajistil výukové materiály, pomůcky a zpracoval konkrétní vzdělávací program (osnov) pro jednotlivé aktivity programu.

Klíčová aktivita č. 4: Pohovory a výběr

- Metoda realizace:**
1. Realizace skupinových výběrových řízení a individuálních pohovorů.
 2. Konečný výběr účastníků.
 3. Schválení shortlistu úřadem práce.

4. Uzavření dohod s vybranými účastníky.

Aktivitu zajistí předkladatel projektu, který bude realizovat ve svých prostorách krátké skupinové pohovory s uchazeči, kteří projeví zájem o účast v projektu. Uchazeče budou k žadateli na předem stanovený termín vysílat pověření zprostředkovatelé úřadu práce (dle longlistu). Výsledkem těchto pohovorů bude shortlist – seznam se 120 účastníky a s 20 náhradníky. Seznam bude doručen na Úřad práce v Benešově u Prahy, který musí souhlasit se zařazením uchazečů o zaměstnání do projektu. S vytipováním vhodných účastníků vstoupí do projektu celkem 120 osob. Schválení zájemci o zařazení do programu uzavřou dohodu o účasti v projektu.

Klíčová aktivita č. 5: Vstupní modul

Metoda realizace: 1. Důkladné seznámení účastníků s projektem a jeho fázemi.
2. Školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Počet účastníků v aktivitě: 120.

Bude se jednat o úvodní instruktáž obsahující informace o programu, jeho činnostech, právech a vyplývajících povinnostech; dále informace o samotných aktivitách projektu, co mohou účastníci v průběhu programu získat. Účastníci obdrží přesný harmonogram průběhu projektu, který bude obsahovat jednotlivé etapy projektu, s popisem činností a předpokládanými výsledky. Kurz bude probíhat formou skupinových schůzek po 15 účastnících. Účastníci budou seznámeni se školním pracovištěm, s hygienickými zásadami, s bezpečnostními předpisy; dále s ochranou vlastního zdraví a zdraví spolupracovníků na pracovištích, s ochranou majetku při práci, s protipožární ochranou. Ve vstupním modulu bude stanoven termín pro první návštěvu kurzů.

Celkový rozsah: 1 den (5 hodin).

Místo konání: Školící a vzdělávací centrum, Křižíkova 227, Benešov.

Účastníci kurzu: počet celkem 120,
počet účastníků ve skupině 15.

Klíčová aktivita č. 6: Administrativní činnost a základní kurz techniky administrativy

Metoda realizace: 1. Vyslání účastníka kurzu na příslušný úřad práce (zajistí žadatel);
2. Sepsání „Dohody o rekvalifikaci mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání (účastníkem)“ - zajistí úřad práce.

3. Vydání „Rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti při rekvalifikaci“ - zajistí úřad práce.
4. Absolvování základního kurzu techniky administrativy, završený závěrečnou zkouškou a výstupním certifikátem.

Obsahová náplň kurzu:

- seznámení a práce s kancelářskou technikou;
- ekonomické minimum;
- obchodní korespondence;
- komunikace;
- asertivita;
- organizační řízení firmy.

Základy obsluhy osobního počítače:

1. obecný úvod do problematiky výpočetní techniky;
2. zásady práce s výpočetní technikou, základní části počítače;
3. struktura dat, obsluha Microsoft Word, Excel, Power Point, Outlook.
4. počítačové viry a ochrana před nimi;
5. výpočetní technika v praxi.

Cílem této aktivity bude umožnit účastníkům zvýšení kvalifikace, doplnění (rozšíření) stávajících dovedností tak, aby došlo ke zvýšení možnosti uspět na trhu práce. Účastníci kurzu budou žadatelem vysláni na příslušný úřad práce, kde pracovníci útvarů poradenství a rekvalifikace připraví k podpisu „Dohody o rekvalifikaci“. Uchazečům bude předáno k podpisu „Rozhodnutí o přiznání podpory při rekvalifikaci“.

Výstupem bude: prezenční listina, vyhodnocené testy.

Místo konání: Školící a vzdělávací centrum, Křižíkova 227, Benešov.

Celkový rozsah: 18 hodin (3 dny, 6 hodin denně).

Počet účastníků v aktivitě: 120,

počet účastníků ve skupině 15.

Klíčová aktivita č. 7: Obsluha PC dle osnov ECDL a testování znalostí ECDL

- Metoda realizace:**
1. Efektivní využívání obsluhy PC.
 2. ECDL Start.
 3. ECDL Certifikát.

Obsahová náplň kurzu:

1. základy IT;
2. používání PC a správa souboru;
3. textový editor;
4. tabulkový kalkulátor;
5. databáze;
6. grafické možnosti PC, způsoby a možnosti elektronické prezentace;
7. služby informační sítě.

Pomůcky: PC (1 PC na 1 účastníka), s připojením na internet a síťovým propojením PC, data projektor, plátno, bloky, tužky, studijní materiál.

Úroveň znalostí a dovedností pro práci s počítačem je definována v ECDL Sylabu a je rozvržena do sedmi základních testovacích modulů. Po absolvování kurzu účastníci obdrží osvědčení s celostátní platností. Zároveň je tento kurz přípravou pro získání mezinárodně uznávaného Osvědčení ECDL Start a ECDL Certifikát. Kurz je akreditován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, podle podmínek stanovených vyhláškou č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Po ukončení obdrží účastníci osvědčení, které dokladuje úspěšné zakončení kurzu, má platnost na celém území ČR.

V této aktivitě mají účastníci možnost zúčastnit se také testování znalostí ECDL a získat mezinárodně uznávané certifikáty, dokládající schopnost aktivního zvládnutí základních praktických dovedností pro všestranné a efektivní využívání současné výpočetní techniky.

Test z prvního modulu je teoretický, ostatní jsou praktické.

Po úspěšném absolvování testů z libovolných 4 modulů získá uchazeč „*Osvědčení ECDL Start*“. „*Certifikát ECDL*“ získá ten, kdo úspěšně složí testy ze všech 7 níže uvedených modulů:

1. základy IT;
2. používání PC a správa souboru;
3. textový editor;
4. tabulkový kalkulátor;
5. databáze;
6. grafické možnosti PC a způsoby elektronické prezentace;
7. služby informační sítě.

Neúspěšným účastníkům bude umožněn navíc jeden opravný termín k získání mezinárodně platného osvědčení.

Výstupy: prezenční listina, osvědčení s celostátní platností (nejúspěšnější uchazeči mohou získat i mezinárodně platné osvědčení), zkušební testy, praktické testy.

Místo konání: Školící a vzdělávací centrum, Křižíkova 227, Benešov.

Celkový rozsah: 80 hodin (10 dní po 8 hodinách).

Účastníci kurzu: počet celkem 120,
počet účastníků ve skupině 15.

Realizační tým odborníků „Společnosti“ celkově vyhodnotí dosavadní výsledky jednotlivých modulů a provede výběr 57 účastníků, kteří dostanou možnost vstoupit do praxe ve firmě.

Klíčová aktivita č. 8: Vstupní praxe ve firmě

Metoda realizace: 1. Rozdělení účastníků do skupin.
2. Povinná praxe v 6 odděleních firmy.

Účastníci budou absolvovat vstupní praxi a seznámí se s podnikovými systémy a procesy. Dle plánu do praxe vstoupí celkem 57 pracovníků, kteří budou seznámeni se základními pravidly firmy (rozsah pracovní doby, používání zdrojů, možnosti kariérního růstu, firemní kultura, bezpečnost práce pro jednotlivá oddělení firmy). Důležitou součástí bude i seznámení s cíli „Společnosti“, které jsou nastaveny ke zkvalitňování firemních procesů. Po úvodní přednášce budou účastníci projektu rozděleni do 6 skupin, nastoupí povinnou praxi na jednotlivých odděleních, kde budou pracovat pod vedením manažerů jednotlivých pracovních úseků.

Jednotlivá časová působnost je rozdělena na:

- **Zákaznický servis** (Customer Service) - **8 dnů** po 8 hodinách.
- **Operační oddělení** (Operations – OPS) - **5 dnů** po 8 hodinách.
- **Finanční oddělení** (Financial & Administration - F&A) - **2 dny** po 8 hodinách.
- **Obchod a marketing** (Sales & Marketing - S&M) - **2 dny** po 8 hodinách.
- **IT oddělení** (IT) - **1 den** - 8 hodin.
- **Personální oddělení** (HR) - **1 den** - 8 hodin, včetně doplňujícího školení o náboru, výběru a přestupu zaměstnanců, legislativní školení.

V průběhu praxe budou účastníci projektu průběžně kontrolováni manažerem oddělení, zda správně chápou pracovní postupy. Strukturovaná praxe u zaměstnavatele nabízí možnost ověřit si v praxi získané znalosti a dovednosti. Na úplný závěr vstupní praxe bude účastníkům předložen výstupní test a vedeny pohovory, které vyhodnotí znalosti kandidátů pro dané oddělení.

Výstupy: prezenční listina, praktické znalosti, výstupní testy.

Celkový rozsah: 152 hodin (15 dnů, 8 hodin).

Místo konání: „Přepravní a kurýrní společnost“ – nová provozovna, Křižíkova 227, Benešov.

Účastníci praxe: počet celkem 57, účastníci rozděleni do 6 skupin.

Klíčová aktivita č. 9: Výběr zaměstnanců do pracovních pozic

Metoda realizace:

1. Celkové vyhodnocení praxe u nových pracovníků a jejich zařazení do konkrétních pracovních pozic.
2. Uzavření pracovní smlouvy.
3. Administrace příspěvků ke mzdě na nová pracovní místa pro účastníky projektu.

Předkladatel žádosti vytvořil 57 pracovních míst pro nově přijaté zaměstnance (kromě Úřadu práce v Benešově u Prahy). Účastníci, kteří nastoupí do zaměstnání, podepíší se zaměstnavatelem pracovní smlouvu.

Místo konání: „Přepravní a kurýrní společnost“, Křižíkova 227, Benešov (nová provozovna s administrativním a logistickým zázemím).

Klíčová aktivita č. 10: Doprovodná opatření k projektu

Metoda realizace:

1. Úhrada jízdného nad 20 km k místu bydliště uchazeče.
2. Zajištění občerstvení v průběhu aktivit.

Finanční prostředky, určené na podporu účastníkům projektu, budou v případě nároku jednotlivých účastníků propláceny žadatelem až na základě předložených účtenek za provedené služby (např. cestovní doklady).

4.3.6 Monitoring

V případě úspěšného schválení žádosti o finanční podporu z ESF budou firmou průběžně předkládány monitorovací zprávy o realizaci projektu ve stanovených termínech. Po ukončení projektu bude zpracována a předložena závěrečná monitorovací zpráva. Obsahem těchto monitorovacích zpráv bude zejména sledování naplňování monitorovacích indikátorů, průběh realizace projektu (kontrola dodržování harmonogramu). Konkrétní údaje pro monitorování a hodnocení budou získávány prostřednictvím statistik, prezentačních listin a zápisů.

4.4 Rozpočet projektu

Žadatel projektu o finanční podporu z ESF zadává podrobné informace o rozpočtu projektu. Rozpočet projektu vychází z celkových cílů, které jsou v projektu stanoveny. Je přiměřený plánovaným aktivitám, jasně a logicky strukturovaný a přehledný.

4.4.1 Obecná pravidla způsobilosti výdajů pro individuální projekty

Způsobilé výdaje jsou výdaje, které lze hradit zcela nebo zčásti z veřejných prostředků a jako takové by měly být součástí rozpočtu projektu. Podpora poskytnutá projektům, realizovaným z OP LZZ, se vztahuje pouze na způsobilé výdaje. Výdaje jsou způsobilé pro financování v rámci OP LZZ, jestliže splňují všechny následující podmínky:

- **Typ výdaje:** výdaj musí být vynaložen na činnosti v souladu s nařízením Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 o Evropském sociálním fondu, v souladu s nařízením Rady (ES) č. 1083/2006, v souladu s Pravidly způsobilých výdajů (usnesení vlády č. 61/2007) a musí být v souladu s cílem příslušné prioritní osy OP LZZ.
- **Účel výdaje:** výdaj musí být nezbytný pro realizaci projektu a musí mít přímou vazbu na projekt (tj. musí být vynaložen na aktivity, v souladu s obsahovou stránkou a cíli projektu).
- **Datum uskutečnění výdaje:** výdaj je způsobilý, pokud vznikl (tj. bylo realizováno plnění) a byl uhrazen v časovém rozmezí 1. 1. 2007 – 31. 12. 2015 s následujícím omezením:

Individuální projekty - za způsobilé výdaje se považují výdaje související s realizací vzniklé nejdříve 3 měsíce před předložením projektu ke schválení příslušnému článku implementační struktury. Individuální projekty podléhají povinnosti auditu, bez rozdílu.

Evidence a prokazování uskutečnění výdaje: výdaj musí skutečně vzniknout, být vynaložen, zaznamenán na bankovních účtech příjemce finanční podpory nebo jeho partnerů, být identifikovatelný a kontrolovatelný a musí být doložitelný originály účetních dokladů, ve smyslu § 11 zákona o účetnictví č. 563/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, resp. originály jiných dokladů ekvivalentní průkazní hodnoty. Každý originál relevantního účetního dokladu je příjemce povinen označit (razítko, text apod.), že se jedná o výdaj financovaný z OP LZZ, konkrétního čísla projektu. Výjimku z podmínky skutečného zaplacení a z podmínky doložitelnosti účetními doklady tvoří:

- odpisy,

- výdaje v naturáliích.⁴⁶

Výjimku z podmínky doložitelnosti účetními doklady představují nepřímé/režijní náklady. Ostatní podmínky pro způsobilost výdajů musí být splněny.

Efektivita výdaje: výdaj musí být přiměřený (musí odpovídat cenám v čase a místě obvyklým) a musí být vynaložen v souladu s následujícími principy:

- hospodárnosti – minimalizace výdajů při respektování cílů projektu nezbytných pro realizaci projektu,
- účelnosti – přímá vazba na projekt a nezbytnost pro realizaci projektu,
- efektivnosti – maximalizace poměru mezi výstupy a vstupy projektu.⁴⁷

Vyhlašovatel může v rámci výzvy pro předkládání projektů stanovit limity pro ceny (např. pro osobní náklady, zařízení a vybavení), jež budou pro danou výzvu považovány za obvyklé. U nepřímých nákladů se neposuzuje způsobilost jednotlivého výdaje – má se za to, že tyto výdaje vznikly a jsou způsobilé ve výši odvozené z podílu nepřímých nákladů na přímých nákladech stanoveného v „Rozhodnutí o poskytnutí dotace“. Proplaceny budou ve výši tohoto podílu na skutečně vynaložených a prokázaných způsobilých přímých nákladech projektu.

4.4.2 Základní nákladové položky způsobilých výdajů

Osobní náklady

Pracovní smlouvy – jedná se o vyčíslení všech nákladů zaměstnavatele na danou pozici, tj. včetně odvodů zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění a dalších nákladů, které je zaměstnavatel povinen hradit na základě platných právních předpisů (odvody do Fondu kulturních a sociálních potřeb,⁴⁸ zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání apod.).

Jiné osobní náklady – náklady na odměny pracovníkům projektu. Jedná se o odměny za kvalitní práci apod., jejich vyplacení musí být dostatečně zdůvodněno. Dále sem patří náklady za vyčerpanou dovolenou, a to v případě, kdy díky čerpání dovolené dochází k překročení jednotkové měsíční sazby na danou pracovní pozici.

⁴⁶ Za výdaje v naturáliích lze považovat: 1) poskytnutí výzkumné nebo odborné činnosti; 2) poskytnutí neplacené dobrovolné činnosti. Hodnota této práce se určuje na základě vynaloženého času prokázaného ve výkazech práce a obvyklé hodinové a denní sazby za provedenou práci.

⁴⁷ Obvyklou se rozumí cena, která by byla dosažena při prodeji stejného, popřípadě obdobného majetku nebo při poskytování stejné nebo obdobné služby v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni ocenění.

⁴⁸ Dle vyhlášky MF č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb se jedná o odvody do FKSP v organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích, zřízených územními samosprávnými celky.

„Např. v rozpočtu je uvedena měsíční sazba na daného pracovníka 30.000,- Kč. Skutečně bylo vyplaceno za měsíc květen včetně dovolené 30.100,- Kč, z toho 30.000,- Kč bude čerpáno z měsíční sazby na danou pozici, 100,- Kč z položky jiné osobní náklady.“

Osobní náklady - výdaje na zaměstnance žadatele musí odpovídat nominálním mzdám (jeden pracovník nemůže být zaměstnán na projektech ESF celkově ne více, než 1,6 úvazku. V rozpočtu projektů jsou stanoveny jednotkové mzdové náklady zvláště pro každou plánovanou pracovní pozici v realizačním týmu.

Cestovné

Veškeré cestovní náhrady, spojené s tuzemskými pracovními cestami, patří do nepřímých nákladů a nelze je proto zařadit do rozpočtu kapitoly „Cestovné v rámci přímých nákladů“. Do „Cestovného“ se zahrnují jízdní výdaje, výdaje na ubytování, stravné a nutné vedlejší výdaje (např. platby za telefon). Cestovní náhrady členů realizačního týmu projektu se zahrnují do kapitoly rozpočtu „Cestovné“.

Zařízení a vybavení

Neodpisovaný hmotný majetek - hmotný majetek s pořizovací cenou nižší než 40 000,- Kč za položku – např. standardní PC sestava, drobný hmotný majetek, výukový materiál a případný leasing těchto položek.

Neodpisovaný nehmotný majetek - nehmotný majetek s pořizovací cenou nižší než 60 000,- Kč za položku – např. software s pořizovací cenou do 60 000,- Kč a případný leasing těchto položek.

Odpisovaný nehmotný majetek - nehmotný majetek s pořizovací cenou vyšší než 60 000,- Kč za položku – např. software s pořizovací cenou nad 60 000,- Kč a případný leasing těchto položek.

Odpisy vlastního majetku – do této položky je možno zahrnout pouze odpisy vlastního majetku sloužícího pro cílovou skupinu.

Nákup nového nebo použitého vybavení či zařízení (např. počítačové vybavení, výukový materiál atd.) nesmí přesáhnout cenu 40.000,- Kč. Náklady na kapitolu „Zařízení a vybavení“ se netýká spotřebního materiálu – tj. materiálu či drobných předmětů, které nemají charakter zařízení nebo vybavení, nebo jsou určeny k jednorázové nebo postupné spotřebě a jejich životnost nepřesahuje dobu 1 roku. Zařízení a vybavení nesmí přesáhnout 20 % z celkových způsobilých výdajů projektu.

Veškeré výdaje na pořízení nábytku jsou způsobilé pouze v rámci rozpočtové kapitoly „Křížové financování“. Křížové financování je další možnost financování projektu podle Rady Evropského společenství. Smyslem křížového financování je umožnit v projektech financovaných z ESF úhradu také některých výdajů, které jsou obvykle způsobilými výdaji pouze v rámci pravidel financování z Evropského fondu pro regionální rozvoj, za podmínky, že tyto výdaje jsou nezbytné pro dosažení cílů realizovaných projektů a mají přímo vazbu na tyto projekty (např. stavební úpravy pro zdravotně postižené lidi) – dále viz Metodika způsobilých výdajů OP LZZ – D5.

Místní kancelář/náklady projektu

Představují nezbytné výdaje spojené s realizací projektu spolufinancovaného z OP LZZ.

Tato položka rozpočtu zahrnuje následující dva druhy výdajů:

1. režijní výdaje – nájem kanceláře, nákup vody, paliv a energie, internet, úklid a údržbu (cenu je možno vypočítat poměrově k dané aktivitě projektu).
2. administrativní výdaje – provoz vozidla, spotřební zboží a provozní materiál, telefon, faxy, poštovné, kancelářské potřeby (nutno prokázat, že byly nezbytné pro projekt).

Výdaje v kapitole „Místní kancelář/náklady projektu“ mohou činit maximálně 7 % celkových způsobilých výdajů projektu.

Nákup služeb

Publikace/školicí materiály/manuály – náklady spojené s vytvořením nových publikací, školicích materiálů nebo manuálů, CD, DVD atd., nespadá sem nákup původních děl. **Odborné služby/studie a výzkum** – náklady na zpracování analýz, průzkumů, studií. **Náklady vyplývající přímo ze smlouvy** - audit projektu (je-li v právním aktu o poskytnutí podpory vyžadován).

Vybrané služby musí přispívat k dosahování předem stanoveného účelu projektu a musí být pro projekt nezbytné.

Do skupiny výdajů „Nákup služeb“ též patří:

- a) výdaje vyplývající přímo ze smlouvy o financování (náklady spojené s publicitou, se specifickým hodnocením projektu, pojištěním, bankovními poplatky za vedení oddělených samostatných účtů, audit projektu;
- b) jiné výdaje (např. výdaje na notářské poplatky, právní poradenství, znalecké posudky);

- c) další výše nspecifikované služby (pokud přímo souvisejí s činností a pokud jsou nezbytné k jejímu provedení).

Drobné stavební úpravy

Jsou způsobilé pouze tehdy, pokud cena všech dokončených stavebních úprav v jednom zdaňovacím období nepřesáhne v úhrnu 40.000,- Kč za každou jednotlivou účetní položku majetku (převážně se jedná o výdaje úprav pro přístup osobám zdravotně postiženým).

Přímá podpora

Mzdové příspěvky – náklady na mzdy zaměstnanců za dny, které strávili na školení, a to až do výše 100 % mzdových nákladů⁴⁹ na dané pracovní místo (nejvýše však do částky číselně odpovídající trojnásobku minimální mzdy).

Cestovné, ubytování, stravné – cestovní náklady, stravné a náklady na dopravu cílové skupiny a cestovní náhrady pro osoby nově začleňované do zaměstnání.

Výdaje na přímou podporu jednotlivců (mimo mzdových příspěvků) mohou být poskytovány nejvíce do výše 20 % celkových způsobilých výdajů projektu. Souhrn mzdových příspěvků není limitován. Výdaje této kapitoly rozpočtu se dělí na:

- a) Mzdové příspěvky (jsou způsobilými výdaji projektu). Mzdové prostředky se poskytují na vytvoření pracovních míst, udržení pracovních míst, zavádění pružných forem organizace práce, na náhradu mzdy zaměstnavateli pro pracovníka, po dobu jeho účasti v dalším vzdělávání. Tato náhrada se vyplácí zaměstnavateli pouze za dobu, kdy se školené osoby skutečně účastnily školení.
- b) Doprovodná opatření – cestovné, ubytování a stravné pro účastníky projektů, cestovní náhrady pro osoby nově začleňované do zaměstnání, výdaje na ubytování účastníků projektů (tj. cílovou skupinu).

4.4.3 Plán a sestavení rozpočtu projektu

Přípravě reálného rozpočtu je třeba věnovat velkou pozornost. Rozpočet projektu odpovídá obsahové náplni a rozsahu, tj. dílčím aktivitám a předpokládaným výstupům projektu. Před vydáním právního aktu o poskytnutí podpory je příjemce podpory

⁴⁹ Mzdové náklady na pracovní místo – nominální (hrubá) mzda + příspěvky zaměstnavatele na (ze zákona povinné) zdravotní a sociální pojištění.

povinen mít zřízen bankovní účet. Všechny faktury v rámci projektu musí být vystaveny na příjemce podpory. Faktury, na kterých fakturovaná částka bez DPH přesáhne 200 000,- Kč, musí být podloženy písemně uzavřenou smlouvou s dodavatelem. Všechny ostatní faktury musí být doloženy písemnou objednávkou, potvrzenou dodavatelem. Příjemce musí vést pro projekt účetnictví ve smyslu zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, nebo daňovou evidenci podle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, rozšířenou o dodatečné požadavky, které budou uvedeny v právním aktu o poskytnutí podpory. Projekt musí být účtován odděleně od ostatních aktivit organizace. V rozpočtu projektu je nutné rozlišovat náklady žadatele a partnera. V tomto případě se jedná o individuální projekt, který je realizován pouze formou partnerství s Úřadem práce v Benešově, to znamená bez finanční spoluúčasti.

Příprava rozpočtu

Plánované náklady projektu: 3 228 782,- Kč.

Žádost o dotaci ze strukturálních fondů (75 %): 2 421 587,- Kč.

Vlastní zdroje předkladatele projektu (25 %): 807 195,- Kč.

Do projektu vstoupí celkem: 120 uchazečů (rekvalifikační kurzy).

Doba trvání projektu: 4 - 5 měsíců (prosinec 2011 až duben 2012).

Firma žadatele vytvoří 57 pracovních míst pro nejúspěšnější účastníky projektu.

Rozpočet projektu (dále viz příloha práce IX. - CH.)

Vyhodnocení projektu

„Přepravní a kurýrní společnost, spol. s r. o., K Fialce 391, Praha 5“ je prosperující, dobře ukotvená firma (3 provozovny a 1 školicí středisko, celkem 92 zaměstnanců). V oblasti přepravních služeb má firma na českém trhu více jak 12 let zkušeností. Na základě dlouhodobějších dobrých hospodářských výsledků plánuje vedení firmy, že do budoucna vybuduje síť logistických a administrativních provozoven i v dalších krajích České republiky. V říjnu 2011 otevřel žadatel projektu novou pobočku v Benešově u Prahy, kde plánuje personálně obsadit 57 pracovních pozic. Management firmy se rozhodl, že k realizaci plánovaného projektu využije možnosti čerpat část finančních prostředků z Evropských strukturálních fondů.

Projektová žádost byla zpracována v rámci výzvy č. 70 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, v prioritní ose č. 2 – Aktivní politika trhu práce, v oblasti podpory 2.1 – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti.

Průběh realizace projektu

1. Přípravná fáze projektu (plán, záměr, jmenování projektového týmu předkladatele).
2. Personální, technické, vzdělávací a informační zajištění projektu.
3. Návrh projektu a postupné zpracovávání žádosti o finanční odporu z OP LZZ.
4. Budování partnerství s Úřadem práce v Benešově u Prahy.
5. Žadatel projektu proškolil pracovníky oddělení zprostředkování Úřadu práce v Benešově u Prahy, kteří se podílejí na výběru účastníků do projektu.
6. Příprava školicích a administrativních prostor, zajištění standardního vybavení učeben, příprava školicích materiálů a osnov, zajištění školicích pomůcek, příprava a tisk letáků, brožur a plakátů.
7. Realizační tým firmy (odpovědný za přípravu, zpracování i průběh projektu) zpracoval a odeslal dne 30. září 2011 „Žádost o poskytnutí finančních prostředků z Evropských strukturálních fondů“ k hodnocení na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.
8. Z důvodu zjištění předběžného zájmu účastníků projektu vytipovali pracovníci zprostředkování Úřadu práce v Benešově u Prahy v průběhu října 2011 ze svých evidencí 200 vhodných uchazečů pro účast v projektu (byl vytvořen „longlist“).

Z časové osy průběhu realizace průzkumu je zřejmé, že projekt nemohl být v dalších etapách prozatím realizován, ani celkově vyhodnocen, neboť se nachází ve fázi, kdy žadatel projektu čeká na vydání rozhodnutí o výsledku hodnocení z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2 měsíční lhůta na zaslání rozhodnutí z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR končí ke dni 30. listopadu 2011). Předkladatelská firma čeká na rozhodnutí od hodnotitele. Z celkového počtu 10 klíčových aktivit v projektu mohly být zatím naplněny první 3 klíčové aktivity. Zbývající aktivity projektu budou moci být splněny až po schválení „Žádosti o poskytnutí finančních prostředků v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost“. V případě, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR splní daný termín 2 měsíců k vydání rozhodnutí, realizace projektu bude moci pokračovat podle plánu, tedy od prosince 2011.

V případě, že by Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR předloženou žádost neschválilo, má vedení firmy připravenou náhradní variantu: bude v plánovaných aktivitách projektu pokračovat, ale s tím, že dá prostor k rekvalifikacím ne všem naplánovaným 120 uchazečům o zaměstnání, ale pouze vybraným 57 pracovníkům, které chce firma po rekvalifikacích a nástupní praxi personálně obsadit do pracovních pozic v nově otevřené provozovně v Benešově u Prahy.

Na základě detailní analýzy dat vypracoval projektový manažer firmy (za pomoci svého realizačního týmu) projektovou žádost, která byla konzultována s odbornými poradci na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Plnou odpovědnost za přípravu, zpracování, realizaci i účelnost projektu nese vedoucí realizačního týmu, respektive autor předložené projektové žádosti. Do konce listopadu 2011 předkladatel žádosti očekává od hodnotitele rozhodnutí o výsledku hodnocení.

Za silné stránky předložené žádosti k hodnocení mohou považovat:

1. Projekt svým obsahem podporuje aktivní politiku zaměstnanosti v České republice.
2. Projekt podporuje zvyšování zaměstnanosti v regionu Středočeského kraje, konkrétně se jedná o oblast Benešova u Prahy a okolí.
3. Žadatel projektu má vlastní vybavené a lektorsky zajištěné Školící a vzdělávací centrum v Benešově u Prahy, kde pravidelně probíhají vzdělávací programy a působí zde tým kvalifikovaných vzdělavatelů.
4. Projekt podporuje zásadu rovných příležitostí a udržitelného rozvoje.
5. Projektový manažer firmy žadatele (autor předložené žádosti) a jeho realizační tým vybudovali pevné partnerství a aktivní spolupráci s Úřadem práce v Benešově u Prahy.

Součástí předložených údajů v „Žádosti“, která je v současné době vyhodnocována odborníky z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, byla v projektové žádosti interpretována rizika; některá jsou již částečně odstraněna, ostatní rizika budou moci být vyhodnocena v průběhu dalších fází při realizaci projektu. Jednotlivá rizika:

1. Nezájem cílové skupiny o zařazení do projektu - ohrožení naplnění stanoveného počtu účastníků v projektu (nízká motivace). V průběhu října 2011 Úřad práce v Benešově u Prahy již vytypoval 200 zájemců, kteří mají zájem vstoupit do projektu.
2. Ztráta zájmu účastníků o projekt během projektových fází.

3. Předčasné ukončení, přerušení navštěvovaných aktivit projektu z důvodu vnějších vlivů, např. nemoci.
4. Zájemci, kteří budou chtít vstoupit do projektu a nebudou splňovat kritéria výběru podle požadavků firmy i pracovních pozic: předepsané vzdělání, řidičské oprávnění, trestní bezúhonnost, osobnostní a zdravotní způsobilost.
5. Zájemci nebudou mít ochotu dále se vzdělávat, pracovat s vysokým nasazením a být flexibilní.

Přínos pro cílovou skupinu:

1. V případě úspěšné realizace projektu bude rekvalifikováno všech 120 uchazečů o zaměstnání, z toho 57 nejúspěšnějších účastníků může získat pracovní uplatnění v nově otevřené provozovně předkladatele firmy v Benešově u Prahy.
2. Uchazečům o zaměstnání budou nabídnuty kvalitní vzdělávací programy.
3. Účastníci projektu mají možnost získat mezinárodně platné osvědčení ECDL Start nebo Certifikát ECDL.
4. Účastníci, kteří absolvují rekvalifikační kurzy, se budou lépe orientovat na trhu práce, budou motivováni ke zvyšování kvalifikace a k samotné aktivitě při hledání zaměstnání.

Jako autor „Žádosti o poskytnutí finančních prostředků v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost“, současně i projektový manažer, který řídí realizační tým firmy, nemohu učinit jakýkoliv racionální závěr o celkovém naplnění projektu, neboť prozatím čekám na výsledek hodnocení z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

5 Závěr

Pro vypracování diplomové práce bylo zvoleno aktuální téma „**Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti**“. V celé studii byla řešena oblast aktivní politiky zaměstnanosti, která je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Podpora zaměstnanosti zahrnuje opatření, která vedou ke zvýšení zaměstnanosti pracovní síly, zajišťuje odpovídající úroveň kvalifikace a flexibility ve vztahu k požadavkům na trhu práce a usnadňuje přechod mládeže ze školy do praxe.

Úřady práce pomáhají uchazečům o zaměstnání při hledání jejich nové práce, a to formou nejrůznějších rekvalifikací, individuálními přístupy k nezaměstnaným, nebo například projekty, které jsou zaměřeny na obtížně zaměstnatelné cílové skupiny. Existují rozličné důvody, proč jsou někteří lidé dlouhodobě nezaměstnaní. Příčinou nezaměstnanosti může být situace na trhu práce, může se ale také jednat o nepřiměřené finanční nároky uchazečů o zaměstnání, nedostatek vlastní iniciativy, jejich zdravotní problémy, chybějící kvalifikační požadavky, neochota zaměstnanců pracovat za určených podmínek, nevhodné morální vlastnosti uchazečů o práci.

V roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie a od této doby mohla za daných pravidel čerpat finanční prostředky z Evropských strukturálních fondů. Jedním ze strukturálních fondů Evropské unie je Evropský sociální fond (ESF). Význam tohoto fondu je pro Českou republiku zásadní. ESF pomáhá lidem efektivněji se zapojit do trhu práce, financuje opatření v oblasti profesní přípravy a systém získávání nových pracovníků. Jeho posláním je předcházet nezaměstnanosti, odstraňovat nezaměstnanost, pomáhat zaměstnancům i podnikům čelit novým výzvám, podporovat sociální integraci a rovné příležitosti v zaměstnání a hospodářskou a sociální soudržnost. ESF napomáhá rozvíjet dovednosti a kvalifikace osob, především těch, které čelí zvláštním obtížím při hledání práce, udržení si práce a návratu do práce po nepřítomnosti. Jedním z programových dokumentů ESF je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Jeho úlohou je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, na integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, při respektování principů udržitelného rozvoje. V programovacím období 2007-2013 intervence ESF hlavně podporují

investice do lidského kapitálu, zaměřují se na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných na trhu práce. Mezinárodní spolupráce přináší pro Českou republiku velmi cenný zdroj informací k zavádění inovativních postupů, součinnost rozšiřuje dobré zkušenosti a kvalitnější návrhy politik, které jsou zaměřeny zejména na trh práce. Z hlediska zaměstnatelnosti je věnována zvýšená pozornost uchazečům, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných závažných důvodů potřebují zvýšenou péči.

Podle dlouhodobějších plánů předkladatele projektu začala v roce 2010 výstavba nové provozovny v Benešově u Prahy, jejíž kolaudace úspěšně proběhla v říjnu 2011. Vedení firmy zde vytvořilo prostor pro obsazení 57 nových pracovních míst.

Na základě vnitropodnikových analýz se žadatel projektu rozhodl, že pro svůj záměr využije možnosti čerpat část finančních prostředků z ESF, respektive v rámci OP LZZ. Na přípravě a zpracování projektu se podílel vybraný a proškolený realizační tým firmy, který po celou dobu realizace nese odpovědnost za projekt. „Žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF na projekt realizovaný v rámci OP LZZ” byla zpracována v rámci výzvy č. 70 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, v prioritní ose č. 2 – Aktivní politika trhu práce, v oblasti podpory 2.1 – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti. Projekt obsahuje zejména stručnou charakteristiku problému k řešení, identifikuje cíle projektu a cílovou skupinu, popisuje strategii postupů a metody naplnění cílů, vazbu projektu na výzvu a další nutná data k žádosti. Doba realizace projektu: 4 - 5 měsíců (prosinec 2011 až duben 2012). Rozpočet projektu: 3 228 782,- Kč. Žádost o poskytnutí dotace ze strukturálních fondů Evropské unie ve výši (75 %), tj. 2 421 587,- Kč, finanční zdroje firmy činí (25 %), tj. 807 195,- Kč. Zpracovaný projekt respektuje zásadu podpory rovných příležitostí a udržitelného rozvoje, přispívá též k rozvoji lidských zdrojů ve společnosti a k posílení uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce v daném regionu.

Naplnění cílů práce

Primárním cílem diplomové práce bylo zpracovat a předložit „Projektovou žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF na projekt realizovaný v rámci OP LZZ”. V případě, že bude celý záměr realizován, lze projekt vyhodnotit tak, že se určitou měrou podílel na posílení aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, tedy podporoval

zvyšování zaměstnanosti v daném regionu, u uchazečů o zaměstnání zlepšil orientaci na trhu práce a vhodnou formou je motivoval ke zvyšování kvalifikace a k samostatné aktivitě při hledání zaměstnání.

Zpracovaná „Žádost o finanční podporu z ESF“ byla předkladatelem projektu odeslána k hodnocení na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR dne 30. září 2011. Pro hodnotitele zde platí 2 měsíční lhůta na vydání rozhodnutí o výsledku hodnocení.

Rekvalifikační kurzy v projektu jsou obsahem 10 klíčových aktivit. Vzhledem k tomu, že žadatel projektu v současné době očekává výsledek rozhodnutí hodnotitele žádosti, mohla být do této chvíle realizována pouze část klíčových aktivit projektu:

1. Přípravná fáze projektu (určen plán projektu, jmenován realizační tým, který odpovídá za přípravu i realizaci projektu).
2. Personální, technické, vzdělávací a informační zajištění celého projektu.
3. Realizačním týmem firmy byl zpracován návrh projektu, který v rámci OP LZZ podporuje zvyšování zaměstnanosti v České republice, respektive ve Středočeském kraji (oblast Benešova u Prahy a okolí).
4. Vybudováno partnerství mezi žadatelem projektu a Úřadem práce v Benešově u Prahy (požadavky na výběr účastníků projektu).
5. Proběhlo proškolení pracovníků zajišťujících výběr uchazečů (realizační tým firmy a pracovníci oddělení zprostředkování Úřadu práce v Benešově u Prahy).
6. Školicí a administrativní prostory zajištěny ve vlastním vzdělávacím středisku předkladatele projektu (Školicí a vzdělávací centrum v Benešově u Prahy).
7. Standardní vybavení učeben zajištěno.
8. Příprava školicích materiálů, osnov a pomůcek zajištěna.
9. Předkladatel projektu zajistil tisk letáků, brožur a plakátů na nástěnkách, informačních tabulích úřadu práce (informační a propagační akce).
10. Předkladatel projektu vytvořil webové stránky, s odkazem na webové stránky partnera (informace o projektu).
11. Dne 30. září 2011 byla předkladatelem projektu odeslána zpracovaná „Žádost o poskytnutí finančních prostředků z ESF rámci OP LZZ“ k hodnocení na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.
12. Během října 2011 pracovníci oddělení zprostředkování Úřadu práce v Benešově u Prahy již vytipovali ze svých evidencí 200 vhodných uchazečů o zaměstnání, kteří byli

osloveni za účelem zjištění předběžného zájmu vstoupit do projektu (vytvořen “longlist”).

V případě kladného výsledku hodnocení je reálné, že realizace projektu bude pokračovat od prosince 2011. Jedná se o realizaci těchto aktivit: pohovory a výběr (realizace skupinových výběrových řízení a individuálních pohovorů, definitivní výběr 120 účastníků a 20 náhradníků, kteří vstoupí do projektu, schválení “shortlistu” úřadem práce); vstupní modul (důkladné seznámení účastníků s projektem, školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci); administrativní činnost (ekonomické minimum, kancelářská práce, obchodní korespondence, komunikace, asertivita, organizační řízení firmy); základy obsluhy osobního počítače; obsluha PC dle ECDL a testování znalostí ECDL; vstupní praxe ve firmě pro 57 nejúspěšnějších účastníků projektu (rozdělení účastníků do skupin, povinná praxe v 6 odděleních firmy); výběr zaměstnanců do pracovních pozic (pracovní smlouvy a zařazení do konkrétních pracovních pozic).

Desátá klíčová aktivita jsou doprovodná opatření k projektu (úhrada jízdného nad 20 km k místu bydliště uchazeče, zajištění občerstvení v průběhu aktivit). Vzdělávací aktivity projektu by měly probíhat ve vybaveném a lektorsky zajištěném Školicím a vzdělávacím centru v Benešově u Prahy (vlastní vzdělávací středisko žadatele projektu). Účastníci rekvalifikačních kurzů se lépe naučí poznávat své možnosti, ověří si, co pracovním mohou zaměstnavateli nabídnout, a opačně, co od nich zaměstnavatelé požadují. Uchazeči o zaměstnání se připraví na přijímací pohovory, posílí si svoji sebedůvěru a sebevědomí, v rámci kurzů budou též seznámeni s problematikou ochrany životního prostředí, získají také nové znalosti a dovednosti v oblasti IT. Účastníci kurzů dostanou možnost získat mezinárodně platné Osvědčení ECDL Start nebo Certifikát ECDL. Za předpokladu úspěšné realizace projektu lze za hlavní přínos pro cílovou skupinu považovat skutečnost, že projekt přispívá k poklesu nezaměstnanosti v daném regionu, neboť v průběhu realizace projektu bude rekvalifikováno všech 120 účastníků zařazených do projektu. S použitím různých forem školicích, motivačních a rekvalifikačních aktivit se u uchazečů o zaměstnání zvýší šance pracovního uplatnění na trhu práce.

Závěrem je vhodné uvést, že jako vedoucí realizačního týmu a autor předložené projektové žádosti jsem vytvořil i náhradní strategii, pro případ, že projektová žádost o finanční podporu na projekt realizovaný v rámci OP LZZ nebude schválena. Přišla by

na řadu variant, která pro projekt počítá s tím, že stávající projekt bude realizován tak, že by do projektu nevstoupilo všech 120 uchazečů, které chce firma v rámci projektu rekvalifikovat, ale do projektu by vstoupilo pouze 57 uchazečů, které chce vedení firmy obsadit do pracovních pozic v nově otevřené provozovně v Benešově u Prahy.

Navržená témata k dalšímu možnému řešení nezaměstnanosti:

1. Účinným nástrojem snižování nezaměstnanosti je celoživotní vzdělávání.
2. Rozvoj podnikání a vytváření nových forem zaměstnání.
3. Rychlé technologické změny a potřeba nových kvalifikací.
4. Investice do lidských zdrojů jsou bohatstvím firmy.
5. Regionální změny na trhu práce a vznik nových pracovních míst.

Uvedená témata nelze detailněji analyzovat, neboť rozsah práce to autorovi nedovoluje.

Každé hlubší poznání vede k tomu, aby člověk lépe porozuměl sobě i okolnímu světu. Domnívám se, že mi zpracovaná práce rozšířila znalosti, poskytla mi nový úhel pohledu na řešenou oblast a nasměrovala mě k dalším oblastem poznávání. Přeji si, aby byla moje práce alespoň malou měrou podnětná pro ostatní studenty, kteří budou zpracovávat studii s obdobnou tematikou.

Závěrečná úvaha: „*Učíme se tím, co prožíváme. Získané zkušenosti využíváme k naplňování svých životních cílů*“.

Seznam použité literatury a ostatních pramenů

Literatura

Další publikace (nastudované v průběhu studia)

Zákonné normy

Internetové zdroje

Zdroje k projektu

Ostatní zdroje

Literatura

- 1. Kolektiv autorů.** *Slovník cizích slov*. 1. vydání. Brno: Encyklopedický dům, 2006. Počet stran 366. ISBN 80-7309-347-2.
- 2. PLCHOVÁ, B.; ABRHÁM, J.; HELÍSEK, M.** *Česká republika a EU. Ekonomika-Měna-Hospodářská politika*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství - Agentura KRIGL, 2010. Počet stran 206. ISBN 978-80-86912-39-4.
- 3. SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D.** *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. Počet stran 1011. ISBN 80-205-0494-X.
- 4. STEJSKAL, J.; KOVÁRNÍK, J.** *Regionální politika a její nástroje*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Portál, 2009. Počet stran 216. ISBN 978-80-7367-588-2.
- 5. VÁGNEROVÁ, M.** *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Portál, 2000. Počet stran 444. ISBN 80-7178-496-6.
- 6. ŽÁK, M. a kol.** *Velká ekonomická encyklopedie*. 2. rozšířené vydání. Praha: Nakladatelství Linde, 2002. Počet stran 887. ISBN 80-7201-381-5.

Další publikace (nastudované v průběhu studia)

- 1. BARTÁK, J.** *Lidé a změny*. 1. vydání. Praha: Votobia, 2004. Počet stran 269. ISBN 80-7220-184-0.
- 2. BĚLOHLÁVEK, F.** *Jak řídit a vést lidi*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2003. Počet stran 100. ISBN 80-7226-840-6.
- 3. KOUBEK, J.** *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství Management Press, 2001. Počet stran 367. ISBN 80-7261-033-3.
- 4. PETŘÍKOVÁ, R. a kol.:** *Lidé – zdroj kvality, znalostí a podnikových výkonů*. Ostrava: Dům techniky Ostrava, 2002. Počet listů 241.

Zákonné normy

1. Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů, uveřejněný ve Sbírce zákonů, částce 143.

Internetové zdroje

1. Strukturální fondy. Zpráva - červen 2010 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>.
2. Strategie: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.esfcr.cz>.
3. Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#socialni-pilir>.
4. Lisabonská strategie: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/lisabonska-strategie/1000521/9599/#modernizace-evropskeho-socialniho-systemu>.
5. Národní rozvojový plán (NRP). Zpráva-březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/8f1552fc-d149-4a99-9638-2903d6e7dcc3/Narodni-rozvojovy-plan-Ceske-republiky-2007%E2%80%942013>.
6. Národní strategický referenční rámec (NSRR). Zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zdroje-financovani-z-eu-2007-2013/narodni-rozvojovy-plan-cr-2007-2013/1001573/39487>.
7. Operační programy. Strategie: zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.
8. Programování strukturálních fondů (PSF). Zpráva - březen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/P>.
9. Strategie: zpráva - červen 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.esfcr.cz>.
10. <http://managementmania.com/index.php/personalistika-lidske-zdroje/42-ostatni/165-matice-jacka-welche>.
11. <http://www.stredocesky.czso.cz/>

Zdroje k projektu

- 1.** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ. Identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1, číslo vydání 1.3, Praha 2009.
- 2.** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Průvodce vyplněním projektové žádosti OP LZZ. Identifikační číslo: MAD 96, příloha OM OP LZZ: D6, číslo vydání 1.3, Praha 2009.
- 3.** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Metodika způsobilých výdajů OP LZZ. Identifikační číslo: MAD 95, příloha OM OP LZZ: D5, číslo vydání 1.3, Praha 2009.
- 4.** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Manuál pro publicitu OP LZZ 2007-2013. Identifikační číslo: MAD 94, příloha OM OP LZZ: D4, číslo vydání 1.3, Praha 2009.
- 5.** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Příručka pro příjemce finanční podpory z OP LZZ. Identifikační číslo: MAD 92, příloha OM OP LZZ: D2, číslo vydání 1.2, Praha 2009.
- 6.** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ. Identifikační číslo: MAD 98, příloha OM OP LZZ: D8, číslo vydání 1.1, Praha 2008.
- 7.** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Horizontální témata. Identifikační číslo: MAD 93, příloha OM OP LZZ: D3, číslo vydání 1.1, Praha 2008.
- 8.** Výzva k projektu - červenec 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/vyzva-pro-predkladani-regionalnich-individualnich-projektu>.
- 9.** Evropský sociální fond: zpráva - červenec 2010 [online]. Praha. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/czu/stat>.
- 10.** Regionální rozvoj: zpráva - červenec 2010 [online]. Praha. Dostupné z <http://euroskop.cz/8639/sekce/evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj>.
- 11.** Analýza pracovního trhu: strategie: zpráva - červenec 2011 [online]. Praha. Dostupné z <http://unium.cz/materialy/czu/pef/analyza-pracovniho-trhu-a-politika-zamestnanosti>.
- 12.** Školení: zpráva - červenec 2010 [online]. Praha. Dostupné z <http://skoleni.abecedapc.cz/rekvalifikace.php?co=or9>.
- 13.** Vlastní školení: PC, komunikační dovednosti, manažerský kurz.

Ostatní zdroje

- 1.** Podkladové materiály. Projekty realizované v letech 2004-2006. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha 2009.
- 2.** Podkladové materiály. Vývoj nezaměstnanosti v ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2009.
- 3.** Trh práce. Deník E15 – 15 minut pro ekonomiku a byznys. Vydavatelství Mladá fronta DNES, č. 611 (odkaz ze dne: 23. 04. 2010).
- 4.** Fondy EU – Investice do Vaší budoucnosti. Deník E15 – 15 minut pro ekonomiku a byznys. Vydavatelství Mladá fronta DNES, č. 613 (odkaz ze dne: 27.04.2010).
- 5.** Podkladové materiály. Kategorie nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.
- 6.** Podkladové materiály. Požadavky k žádosti o finanční podporu z ESF. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2009.
- 7.** Podkladové materiály. Problémy na trhu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.
- 8.** Podkladové materiály. Regionální politika. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.
- 9.** Podkladové materiály. Řízení pomoci z ESF. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.
- 10.** Všeobecná deklarace lidských práv Spojených národů z 10. 12. 1948, článek 23, odstavec 1.
- 11.** Podkladové materiály. Evropské strukturální fondy. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2011.
- 12.** Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (data k 31. 7. 2011).
- 13.** Interní údaje poskytnuté od vedení „Společnosti“ (data k 6. 8. 2011).

Seznam příloh

Příloha A - I. Vysvětlení základních pojmů k „Příručce pro příjemce finanční podpory z OP LZZ“.

Příloha B - II. Slovník pojmů k „Manuálu pro publicitu OP LZZ“.

Příloha C - III. Základní přehled kontaktů na ŘO a ZS OP LZZ k „Příručce pro příjemce finanční podpory z OP LZZ“.

Příloha D - IV. Proměny trhu práce v České republice po roce 1989.

Příloha E - V. Hlavní problémy trhu práce.

Příloha F - VI. Vývoj regionální politiky EU.

Příloha G - VII. Zásady regionální (strukturální) politiky EU.

Příloha H - VIII. Hodnocení a výběr žádostí.

Příloha CH - IX. Rozpočet projektu.

Příloha A

I. Vysvětlení základních pojmů k „Příručce pro příjemce finanční podpory z OP LZZ“⁵⁰

Audit

Nezávislé ověření účetní uzávěrky auditorem v míře dostatečné k vyslovení názoru, zda předložené účetní výkazy jsou pravdivé a věrné a zda jsou v souladu s odpovídajícími předpisy. Auditor vyjádří svůj názor na účetní závěrku prostřednictvím vyjádření výroku v auditorské zprávě.

Benefit7

Informační systém určený především pro žadatele k vyplnění žádosti o podporu ze strukturálních fondů EU. Prostřednictvím Benefit7 bude příjemce podpory také vytvářet žádosti o platbu a monitorovací zprávy za projekt.

Cílová skupina

Skupina osob, na kterou jsou přímo či nepřímo zaměřeny aktivity realizovaného projektu nebo která má z jeho realizovaných efektů užitek (např. zaměstnanci, nezaměstnaní, skupiny obyvatelstva ohrožené sociálním nebo jiným vyloučením apod.). Do cílové skupiny nejsou zahrnuty osoby, které se podílejí na realizaci projektu (tj. zejména realizační tým projektu). V případě oblastí podpory zaměřených na rozvoj institucí poskytujících služby jednotlivcům představují cílovou skupinu tyto instituce (např. úřady práce, subjekty poskytující sociální služby, obce apod.).

Formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti

Formální hodnocení spočívá v kontrole úplnosti a správnosti předložené žádosti a povinných příloh. Hodnocení přijatelnosti posuzuje soulad projektu s danou výzvou pro předkládání projektů a s pravidly OP LZZ. Tato hodnocení jsou prováděna na základě kritérií, která jsou jednotná pro všechny oblasti podpory. Výsledkem je rozhodnutí, zda daný projekt může postoupit do dalších fází hodnocení.

⁵⁰ Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Příručka pro příjemce finanční podpory z OP LZZ (identifikační číslo: MAD 92, příloha OM OP LZZ: D2), číslo vydání 1.2, s. 10-18. Praha 2009.

Grantový projekt

Projekt obvykle menšího rozsahu, předkládaný na základě výzvy k předkládání žádostí, kterému je přidělována finanční podpora na základě dotačního řízení. Tyto projekty jsou zaměřeny hlavně na realizaci služeb pro cílové skupiny jednotlivců a organizací na základě poptávky specifikované příjemci a vycházející z analýzy potřeb cílové skupiny. Umožňují uplatnění inovačních přístupů k řešení problémů a potřeb cílových skupin.

Hodnocení projektu

Fáze administrace projektů, která zahrnuje kontrolu formálních náležitostí, kontrolu přijatelnosti a věcné hodnocení předkládaných projektů.

Hodnotitelé

Externí odborníci, vybraní podle profesního zaměření, kteří provádějí věcné hodnocení projektů a jsou vedeni v Centrální databázi hodnotitelů OP LZZ. Hodnotitelé musí být před samotným hodnocením projektu vyškoleni.

Horizontální témata

Průřezové oblasti politik Evropské unie. Jejich dlouhodobým cílem je vnést do intervencí ESF přidanou hodnotu a přispět tak k lepší kvalitě projektů. Proto je třeba zajistit jejich implementaci při zpracovávání projektů v rámci OP LZZ. Pro strukturální fondy v období 2007-2013, včetně OP LZZ, lze odvodit dvě základní horizontální témata: rovné příležitosti a udržitelný rozvoj.

Implementace programu

Proces realizace programu. Zahrnuje mimo jiné schválení a vyhlášení programu, přípravu technické dokumentace, výběrová řízení, uzavření právních aktů o poskytnutí podpory, přípravu a realizaci projektů, kontrolu, autorizaci a provádění plateb, předkládání zpráv, monitorování účinnosti programu.

Implementační struktura

Tvoří ji subjekty na různých stupních řízení, které zajišťují realizaci OP LZZ. V období 2007-2013 je tato struktura pouze dvoustupňová: Řídící orgán – zprostředkující subjekt.

Příjemce podpory je napojen přímo buď na Řídící orgán či na jeden ze zprostředkujících subjektů.

Kontrola

Důležitá součást řídicí práce, jde o činnost, při které se ověřuje, zda skutečný stav odpovídá stavu žádoucímu a zda existují (a jak se naplňují) opatření k dosažení souladu mezi skutečným stavem a stavem žádoucím.

- Směřuje k objektivnímu zajištění plnění závazků vyplývajících ze smlouvy o financování a k dodržování obecně závazných předpisů pro používání veřejných prostředků.
- Prověřuje účinnost, efektivnost, hospodárnost a účelovost použití veřejných prostředků a stav v nakládání s majetkem a závazky.
- Zajišťuje, že budou přijata opatření na odstranění zjištěných nedostatků a příčin jejich vzniku.

Monitoring (monitorování)

Průběžné zjišťování pokroku v realizaci projektu a porovnávání získaných informací s výchozím předpokládaným plánem. Monitorování je soustavná činnost, která probíhá během celého trvání projektu. Monitorování je úkol všech, tzn. příjemců podpory, partnerů projektu, zprostředkujících subjektů i Řídícího orgánu.

Národní strategický referenční rámec (NSRR)

Představuje základní programový dokument České republiky pro využívání fondů Evropské unie v období 2007-2013. Povinnost ČR zpracovat NSRR vychází z povinností členského státu definovaných v Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení Nařízení komise (ES) č. 1260/1999. Východiskem pro zpracování návrhu Národního strategického referenčního rámce byl Národní rozvojový plán České republiky (NRP ČR), který byl vzat na vědomí usnesením Vlády České republiky č. 175/2006. Analytická část NSRR se zaměřuje na identifikaci klíčových silných stránek České republiky pro posilování její konkurenceschopnosti, stejně tak jako problematických míst a slabých stránek, které mohou stát v cestě udržitelnému růstu ekonomiky i společnosti.

NUTS

Zavedená zkratka pro tzv. „územně statistické jednotky“, které jsou v rámci Evropského společenství vymezeny podle jednotných kritérií. Je to mezinárodní standard zavedený Statistickým úřadem Evropských Společenství ve spolupráci s ostatními orgány EU, který určuje jednotné struktury územních jednotek. NUTS slouží ke statistickým účelům a zčásti i pro potřeby programování v rámci strukturálních fondů. Klasifikace NUTS obsahuje 6 úrovní – vymezení jednotlivých úrovní NUTS je charakterizováno počtem obyvatel a rozlohou.

Kraje v České republice jsou zařazeny do úrovně NUTS III. Pro potřeby poskytování dat, zejména k čerpání strukturálních fondů EU, bylo nutné vytvořit sdružené kraje, tzv. oblasti (nazývané také „regiony soudržnosti“) na úrovni NUTS II. Regiony soudržnosti jsou v ČR tvořeny územím 1 až 3 krajů. ČR je statistickou jednotkou na úrovni NUTS 0 (a současně NUTS I). Jednotlivé obce jsou statistickými jednotkami NUTS V.

Oblast podpory

Tematicky vymezený rámec, jehož prostřednictvím je realizována určitá prioritní osa operačního programu, a který umožňuje spolufinancování projektů. Pro jednotlivé oblasti podpory se poskytuje příspěvek Společenství a stanoví se pro ně soubor konkrétních cílů. Specifikace jednotlivých oblastí podpory poskytuje konkrétní informaci o charakteru a zaměření činností, které lze v rámci financování z ESF prostřednictvím OP LZZ podpořit. V rámci programového období 2004-2006 byla „oblast podpory“ nazývána „opatřením“. Oblasti podpory jsou nastíněny v Operačním programu a podrobně definovány v Prováděcím dokumentu OP LZZ.

Operační program

Prioritní osy Národního strategického referenčního rámce (NSRR) jsou realizovány prostřednictvím Operačních programů (OP), které přispívají k dosažení jednotlivých specifických cílů. Operačních programů pro období 2007-2013 je v České republice celkem 24, přičemž jsou rozděleny na tematické OP (8), regionální OP (7), operační programy pro Prahu (2) a dále pro územní spolupráci (7). OP je dokument předložený členským státem a schválený Evropskou komisí. Obsahuje strategii rozvoje s uceleným souborem cílů a prioritních os, které mají být realizovány s podporou některého ze strukturálních fondů.

Partnerství

Vztah mezi dvěma nebo více subjekty založený na společné zodpovědnosti při přípravě a realizaci projektu. Rozlišuje se partnerství české a mezinárodní. V rámci mezinárodního partnerství je možno do projektu zapojit partnery z členských států EU. Výdaje splňující podmínky jejich způsobilosti, které vznikají českým partnerům, podílejících se na realizaci projektu, jsou součástí způsobilých výdajů projektu. Výdaje, které vznikají zahraničním partnerům, nejsou součástí způsobilých výdajů projektu. V případě individuálních projektů je možná účast partnerů pouze a výhradně bez finančního příspěvku.

Poskytovatel podpory/poskytovatel

Poskytovatelem podpory/poskytovatelem se v textu příručky pro příjemce myslí vyhlášovatel konkrétní výzvy k předkládání projektů.

Právní akt o poskytnutí podpory

Úspěšnému žadateli jsou finanční prostředky podpory projektu poskytnuty na základě právního aktu o poskytnutí podpory. Tyto právní akty upravují vztahy mezi poskytovateli podpory z OP LZZ a jejich příjemci. Forma se liší podle typu dotčených subjektů, tj. poskytovatele a příjemce, a vychází z Metodiky finančních toků a kontroly strukturálních fondů a Fondu soudržnosti a z platné legislativy. V případě grantových projektů je formou právního aktu výhradně Rozhodnutí o poskytnutí dotace.

Prioritní osa

Jedna z priorit strategie v operačním programu realizovaná prostřednictvím projektů, které spolu vzájemně souvisejí a mají konkrétní měřitelné cíle.

Projekt

Soubor aktivit, jejichž realizací v určeném časovém rámci je dosaženo požadovaného cíle a které jsou realizované a financované prostřednictvím OP LZZ. Cílem projektu je dospět z výchozího stavu do ideálního konečného požadovaného stavu.

Prováděcí dokument

Dokument obsahující podrobné informace k programovému dokumentu o implementaci programu, zejména pak o oblastech podpory, typech oprávněných žadatelů, formě pomoci, cílových skupinách apod.

Příjemce

Příjemci jsou zodpovědní za zajištění realizace projektů. Příjemci připravují vlastní projekty, které realizují, a to buď vlastními silami, nebo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, případně kombinací těchto variant.

Rozhodnutí o poskytnutí dotace

Druh právního aktu o poskytnutí podpory, tj. rozhodnutí o přidělení finanční podpory (dotace), které se používá v případě grantových projektů. Rozhodnutí obsahuje podobné náležitosti jako smlouva o financování.

Rovné příležitosti

Princip rovných příležitostí usiluje o potírání diskriminace osob na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Vztahuje se i na další znevýhodněné skupiny jako jsou migranti, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalitací, osoby z obtížně dopravně dostupných oblastí, drogově závislí, propuštění vězni, absolventi škol; tedy skupiny ohrožené sociálním vyloučením.

Zvláštní důraz je kladen na rovné příležitosti žen a mužů.

Řízení rizik

Určení, měření nebo vyhodnocování rizik projektu, sledování a případná přijímání opatření vedoucí k omezení podstupovaných rizik.

Strukturální fondy

Strukturální fondy jsou prostředkem k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se se strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. Pro programové období 2007-2013 existují 2 strukturální fondy:

Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond (ze kterého je spolufinancován OP LZZ).

Kromě strukturálních fondů existuje ještě Fond soudržnosti – ten je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje celých chudších států, nikoli regionů. Podobně jako u Evropského fondu pro regionální rozvoj jsou z něj podporovány investiční (infrastrukturní) projekty, ale pouze se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu a na ochranu životního prostředí.

Udržitelný rozvoj

Priorita udržitelného rozvoje vychází ze strategie Evropské unie pro udržitelný rozvoj, jejímž cílem v oblasti sociálního začleňování, demografie a migrace je „Zohlednění mezigenerační solidarity a solidarity uvnitř generací, vytvořit společnost podporující sociální začlenění a zajistit a zlepšit kvalitu života občanů jako předpoklad trvalého individuálního blahobytu“. Strukturální fondy jsou obecně určeny zejména na podporu a rozvoj ekonomické a sociální oblasti, nicméně za předpokladu, že jejich implementace přispěje také ke zlepšení životního prostředí.

Výzva pro předkládání projektů

Dokument určený pro potenciální žadatele uveřejněný na webových stránkách www.esfcr.cz, popřípadě na jiných stránkách vyhlašovatele, a zároveň inzerovaný v tisku. Obsahuje informace o dané oblasti podpory, o podporovaných aktivitách a cílových skupinách. Stanovuje maxima a minima podpory na jeden projekt, vymezení oprávněných žadatelů, termín, do kdy lze předkládat žádosti a na jakou adresu, ale také informaci o způsobilých výdajích, hodnocení a výběru projektů a další. Výzvy se dělí podle typu předkládaných projektů na výzvy pro individuální a pro grantové projekty. Z časového hlediska se výzvy dělí na uzavřené (doba trvání výzvy a možnost předkládání projektu je časově omezená, u grantových výzev je doba možného předkládání projektů minimálně 8 týdnů) a průběžné (žádosti o finanční podporu jsou přijímány, vyhodnocovány a zpracovávány průběžně až do doby vyčerpání finančních prostředků).

Způsobilé výdaje

Výdaje, které byly uskutečněny v rámci období stanoveného v právním aktu o poskytnutí podpory, a které jsou v souladu s příslušnými předpisy EU a ČR. Tyto

výdaje lze hradit z prostředků OP LZZ. Zda je daný výdaj způsobilý (tzn. uznatelný), je dále stanoveno v příručce „Metodika způsobilých výdajů OP LZZ“.

Zprostředkující subjekt

Subjekt, na který Řídící orgán deleguje výkon některých svých činností. Rozsah delegovaných činností je stanoven formou písemné dohody mezi Řídícím orgánem a zprostředkujícím subjektem. Zprostředkujícími subjekty OP LZZ pro vybrané oblasti podpory jsou: odbor implementace programů ESF Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV), odbor sociálních služeb a sociálního začleňování MPSV, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, Ministerstvo vnitra ČR.

Žadatel

Subjekt, který předkládá svou projektovou žádost k hodnocení za účelem získání podpory ze strukturálních fondů, respektive z OP LZZ.

Příloha B

II. Slovník pojmů k „Manuálu pro publicitu OP LZZ“⁵¹

Cílová skupina - skupina osob, na kterou jsou přímo či nepřímo zaměřeny aktivity realizovaného projektu nebo která má z jeho realizovaných efektů užitek (např. zaměstnanci, nezaměstnaní, skupiny obyvatelstva ohrožené sociálním nebo jiným vyloučením apod.). Do cílové skupiny nejsou zahrnuty osoby, které se podílejí na realizaci projektu (tj. zejména realizační tým projektu). V případě oblastí podpory zaměřených na rozvoj institucí poskytujících služby jednotlivcům představují cílovou skupinu tyto instituce (např. úřady práce, subjekty poskytující sociální služby, obce apod.).

Evropský sociální fond - jeden ze strukturálních fondů Evropské unie, prostřednictvím kterého jsou členské země finančně podporovány pro předcházení nezaměstnanosti a boj proti ní, pro rozvoj lidských zdrojů a sociální začleňování na trh práce.

Implementační struktura - tvoří ji subjekty na různých stupních řízení, které zajišťují realizaci OP LZZ. V období 2007-2013 je tato struktura pouze dvoustupňová: Řídící orgán - zprostředkující subjekt. Příjemce podpory je napojen přímo buď na Řídící orgán či na jeden ze zprostředkujících subjektů.

Publicita projektu - příjemce podpory má povinnost informovat veřejnost o tom, že jeho projekt je spolufinancován ze strukturálních fondů EU.

Projekt - soubor aktivit, jejichž realizací v určeném časovém rámci je dosaženo požadovaného cíle a které jsou realizované a financované prostřednictvím OP LZZ. Cílem projektu je dospět z výchozího stavu do ideálního konečného požadovaného stavu.

Příjemce - příjemci jsou zodpovědní za zajištění realizace projektů. Příjemci připravují vlastní projekty, které realizují, a to buď vlastními silami, nebo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, případně kombinací těchto variant.

⁵¹ Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Manuál pro publicitu OP LZZ 2007-2013* (identifikační číslo: MAD 94, příloha OM OP LZZ: D4), číslo vydání 1.3, s. 20-21. Praha 2009.

Řídící orgán - subjekt odpovědný za řízení a implementaci operačního programu. V případě OP LZZ je jím MPSV ČR. Řídící orgán může výkon některých činností delegovat na Zprostředkující subjekty.

Strukturální fondy - strukturální fondy jsou prostředkem k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se se strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. Pro programové období 2007-2013 existují 2 strukturální fondy: Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond (ze kterého je spolufinancován OP LZZ).

Kromě strukturálních fondů existuje ještě Fond soudržnosti – ten je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje celých chudších států, nikoli regionů. Podobně jako u Evropského fondu pro regionální rozvoj jsou z něj podporovány investiční (infrastrukturní) projekty, ale pouze se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu a na ochranu životního prostředí.

Zprostředkující subjekt

Subjekt, na který Řídící orgán deleguje výkon některých svých činností. Rozsah delegovaných činností je stanoven formou písemné dohody mezi Řídícím orgánem a zprostředkujícím subjektem. Zprostředkujícími subjekty OP LZZ pro vybrané oblasti podpory jsou: odbor implementace programů ESF Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV), odbor sociálních služeb a sociálního začleňování MPSV, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, Ministerstvo vnitra ČR.

Žadatel

Subjekt, který předkládá svou projektovou žádost k hodnocení za účelem získání podpory ze strukturálních fondů, respektive z OP LZZ.

Příloha C

III. Základní přehled kontaktů na ŘO a ZS OP LZZ k „Příručce pro příjemce finanční podpory z OP LZZ“⁵²

Řídící orgán OP LZZ (ŘO OP LZZ):

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR)

Odbor řízení pomoci z ESF

Na Poříčním právu 1

128 01 Praha 2

tel.: 257 196 841 fax: 226 206 899

kontaktní místo: Kartouzská 4, Praha 5 (detašované pracoviště MPSV)

Zprostředkující subjekty OP LZZ (ZS OP LZZ):

MPSV ČR

Odbor implementace programů ESF

Na poříčním právu 1

128 01 Praha 2

tel.: 221 923 562

kontaktní místo: Karlovo nám. 1, Praha 2 (detašované pracoviště MPSV)

MPSV ČR

Odbor sociálních služeb

Na poříčním právu 1

128 01 Praha 2

tel.: 221 922 859

Ministerstvo vnitra ČR

Odbor strukturálních fondů

Nad Štolou 3

170 34 Praha 7

tel.: 974 832 240 fax: 974 833 569

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

Odbor podnikání

Na Františku 32

110 00 Praha 1

tel.: 224 851 111

⁵² Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro příjemce finanční podpory z OP LZZ* (identifikační číslo: MAD 92, příloha OM OP LZZ: D2), číslo vydání 1.2, s. 65. Praha 2009.

Příloha D

IV. Proměny trhu práce v České republice po roce 1989

Dosavadní vývoj nezaměstnanosti v České republice prošel v zásadě třemi základními etapami. V první etapě (rok 1990 až 1992) je typické spíše opouštění pracovních pozic pracovníky, kteří odcházeli do nových a atraktivnějších pracovních pozic (sektor služeb, samostatné podnikání), nebo trh práce definitivně opustili pracovníci v důchodovém věku. V tomto období byla celková míra nezaměstnanosti⁵³ i míra dlouhodobě nezaměstnaných poměrně nízká. Druhá etapa vývoje (rok 1993 až 1997) se vyznačovala postupným nárůstem míry nezaměstnanosti, postupně narůstaly nároky na pracovní výkon a flexibilitu pracovníků. V třetí etapě (od roku 1998) postupně sílily tržní tlaky a rostla jak celková, tak i dlouhodobá míra nezaměstnanosti. Fenomén nezaměstnanosti se stal realitou.

⁵³ Podkladové materiály. *Vývoj nezaměstnanosti v ČR*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2009.

Příloha E

V. Hlavní problémy trhu práce

Od podzimu 2008 se v české ekonomice projevovala celosvětová hospodářská krize, která měla dopad i na domácí trh. Počet neobsazených pracovních míst stále klesal, firmy nabízely menší platy a slučovaly pozice, počet uchazečů se na jedno volné místo zvyšoval. Uchazeči o práci byli flexibilnější, aby práci získali, byli ochotni se requalifikovat, měnit i obor. V souvislosti s problematickým umístěním na trhu práce lze vysledovat tzv. „rizikové skupiny“⁵⁴, mezi které řadíme: *absolventy škol a středních škol, osoby dlouhodobě nezaměstnané, matky pečující o děti, osoby starší 50 let, osoby bez kvalifikace, zdravotně postižené lidé, romské etnikum.*

*Hlavní problémy českého trhu práce:*⁵⁵ regionální rozdíly uplatnění na trhu a mobilita pracovní síly; nesoulad mezi poptávkou a nabídkou; nedostačující kapacita služeb zaměstnanosti; nelegální zaměstnávání pracovníků (nejenom cizinců) na trhu; umístování absolventů škol, nemocných a postižených lidí, lidí v předdůchodovém věku.

⁵⁴ *Trh práce.* Deník E15 - 15 minut pro ekonomiku a byznys. Vydavatelství Mladá fronta DNES, č. 611 (odkaz ze dne: 23.04.2010), s. 6. Podle uvedeného deníku: „Trh práce bude potřebovat nové vysokoškoláky ještě dlouho“... „Budou se však muset stále častěji smířit s prací v jiném než vystudovaném oboru. Vysokoškolákům ani v budoucnu nehrozí, že by měli problém se získáním zaměstnání. Vyplyvá to ze studií Masarykovy univerzity v Brně o uplatnění absolventů a Univerzity Karlovy v Praze o postavení a uplatnění vysokoškolsky vzdělaných lidí. I přes prudce rostoucí počet absolventů i mírný růst nezaměstnanosti vysokoškoláků z necelých dvou procent na počátku loňského roku na tři procenta v posledním kvartálu stejného roku je situace vysokoškoláků na pracovním trhu dobrá...“.

⁵⁵ Podkladové materiály. *Problémy na trhu práce.* Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2010.

Příloha F

VI. Vývoj regionální politiky EU

Již při vzniku Evropského hospodářského společenství (dále jen EHS) se vycházelo z předpokladů, že se hospodářským růstem vyřeší regionální problémy.

Vývoj od regionální politiky EHS k regionální politice EU probíhal zhruba v 6 obdobích:⁵⁶

1. období (1958-1973). V tomto období převládal individuální přístup členských zemí, bez koordinace na nadnárodní úrovni. Strukturální nástroje byly používány v omezeném rozsahu a pouze v rámci jiných politik Společenství. V padesátých letech minulého století vznikla Evropská investiční banka, která poskytovala půjčky a garance na projekty v méně rozvinutých regionech. Následně v šedesátých letech začal fungovat *Evropský sociální fond*.

2. období (1974-1985). V roce 1973 došlo k rozšíření Evropských společenství (dále jen ES) o Dánsko, Irsko a Velkou Británii. Tím se zvýraznily rozdíly nejen mezi členskými státy, ale zejména mezi jednotlivými regiony. Velká Británie jako země s velkými vnitřními regionálními rozdíly očekávala přínos ze svého zapojení do ES a začala prosazovat vznik společné regionální politiky. K zahájení regionální politiky došlo především ustanovením tzv. Evropského fondu regionálního rozvoje v roce 1975.

3. období (1986-1993). Schválením tzv. *Aktu o jednotné Evropě* byl zahájen projekt jednotného vnitřního trhu. Španělsko a Portugalsko vstoupily do ES. Jako nový prvek, který byl později využit k reformě regionální a strukturální politiky, bylo střednědobé plánování regionálních programů. To vedlo ke snížení regionálních rozdílů, ale se vstupem Španělska a Portugalska, z nichž se stali velcí příjemci pomoci, vyvstala nutnost hledat efektivnější způsoby realizace cílů. Kritikou se stala i nízká míra koordinace na zemědělskou a sociální politiku. V roce 1988 bylo přijato nejvyššími orgány ES rozhodnutí o integraci regionální politiky s částí sociální a zemědělské politiky do tzv. *strukturální politiky*.

⁵⁶ STEJSKAL, J.; KOVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Portál, 2009, s. 38. ISBN 978-80-7367-588-2.

Pro období 1989-1993 bylo stanoveno 5 cílů strukturální politiky:

- Cíl 1 – Pomoc rozvoji a strukturálnímu přizpůsobování regionů, jejichž vývoj zaostával za ostatními.
- Cíl 2 – Konverze a rozvoj regionů, hraničních regionů nebo částí regionů závažně postižených poklesem průmyslové výroby.
- Cíl 3 – Boj s dlouhodobou nezaměstnaností, hledání možností zařazení mladých lidí a reintegrace⁵⁷ osob, které ztratily práci, zpět na pracovní trh.
- Cíl 4 – Podpora adaptace pracovníků, kteří ztratili zaměstnání v důsledku strukturálních změn.
- Cíl 5 – Podpora rozvoje venkovských oblastí.

Vedle rozvoje programování došlo v devadesátých letech i k dalším významným posunům:

- Maastrichtskou smlouvou byl v roce 1993 založen Kohezní fond (Fond soudržnosti), jehož cílem bylo posílení konvergence členských zemí Evropské unie s ohledem na budování hospodářské a měnové unie.
- Zároveň byl založen Výbor regionů jako nový poradní orgán EU.

Strukturální politika Evropské unie byla v průběhu devadesátých let kritizována zejména kvůli svému širokému záběru a plošnosti podpor.⁵⁸

4. období (1994-1999). V tomto období byly ponechány v platnosti cíle strukturální politiky z předchozího období.

V období 1994-1996 byl z důvodu přistoupení Finska a Švédska určen ještě šestý cíl:

- Cíl 6 – Podpora rozvoje strukturálních změn v regionech s extrémně nízkou hustotou zalidnění.

5. období (2000-2006). Pro toto období je typická snaha o větší efektivnost využívání finančních prostředků.⁵⁹

V zájmu větší koncentrace, efektivity a jednoduchosti strukturálních podpor bylo dřívějších šest záměrů integrováno pro období 2000-2006 do tří nových cílů:

- Cíl 1 – Podpora rozvoje zaostávajících regionů.

⁵⁷ *Reintegrace* = opětovné spojení, znovuostravení celku, společenství; obnovení starých poměrů (Kolektiv autorů. *Slovník cizích slov*. 1. vydání. Brno: Encyklopedický dům, 2006, s. 288. ISBN 80-7309-347-2).

⁵⁸ PLCHOVÁ, B.; ABRHÁM, J.; HELÍSEK, M. *Česká republika a EU. Ekonomika – Měna – Hospodářská politika*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství Agentura KRIGL, 2010, s. 70-72. ISBN 978-80-86912-39-4.

⁵⁹ STEJSKAL, J.; KÓVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje...*, c. d., s. 39-40. Dále viz: Obnovená lisabonská agenda – rozhodnutí Evropské komise č. 0299 ze dne 5. července 2005. Novými členy EU se staly Rumunsko a Bulharsko

- Cíl 2 – Podpora oblastí, kde dochází k hospodářským a sociálním změnám.
- Cíl 3 – Podpora rozvoje lidských zdrojů.

Vedle tří uvedených cílů fungovaly v období 2000-2006 ještě podpory z Kohezního fondu a čtyři iniciativní programy:

- INTERREG (přeshraniční, mezistátní a meziregionální spolupráce, s cílem podporovat hospodářský rozvoj včetně regionálního plánování a rozvoje venkova).
- URBAN (hospodářská a sociální obnova městských oblastí postižených krizí).
- LEADER (rozvoj venkova).
- EQUAL (nadmárodní podpora boje proti diskriminaci a nerovnoprávnosti na trhu práce).

6. období (2007-2013)⁶⁰. Toto současné programovací období je významné z hlediska čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů hlavně pro nové členské země. Směr vývoje je ovlivněn tzv. Lisabonskou agendou, resp. Obnovenou lisabonskou agendou.

Aktuálně probíhající období 2007-2013 přináší řadu změn oproti předchozímu:

- Došlo opět k podstatnému snížení počtu fondů i podporovaných cílů. Finanční prostředky lze čerpat už ne ze čtyř, ale ze dvou strukturálních fondů – Evropského fondu regionálního rozvoje a Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti.

Cíle politiky soudržnosti byly oproti období 2000-2006 také výrazně změněny:⁶¹

- Předešlé tři cíle a čtyři iniciativní programy byly nahrazeny třemi novými cíli, které vedou k větší orientaci čerpání prostředků z fondů EU.

Pro Českou republiku i další nové členské státy představuje otevřenou otázku budoucí zaměření jednotlivých cílů politiky soudržnosti.

⁶⁰ STEJSKAL, J.; KOVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje...*, c. d., s. 39-40. Dále viz: Obnovená lisabonská agenda – rozhodnutí Evropské komise č. 0299 ze dne 5. července 2005. Novými členy EU se staly Rumunsko a Bulharsko.

⁶¹ PLCHOVÁ, B.; ABRHÁM, J.; HELÍSEK, M. *Česká republika a EU...*, c. d., s. 70-72.

Příloha G

VII. Zásady regionální (strukturální) politiky EU

Regionální politika a využívání strukturálních fondů vycházejí při financování jednotlivých projektů ze základních principů:⁶²

- **Solidarity** – hospodářsky vyspělejší státy financují méně vyspělé státy prostřednictvím příspěvků do společného rozpočtu.
- **Subsidiarity** – vyjadřuje nutnost realizace jednotlivých cílů na co nejnížší možné úrovni.
- **Koncentrace** – odráží snahu směřovat prostředky do regionů s největšími problémy a dosáhnout největšího možného užitku; prostředky jsou vynakládány na projekty podle předem stanovených cílů.
- **Partnerství** – zahrnuje úzkou vertikální i horizontální spolupráci mezi orgány na všech úrovních, které rozhodují o umístění finanční pomoci ze strukturálních fondů.
- **Programování** – udává časový rozvrh pro alokaci prostředků, tzn. pomoc z fondů je poskytována na základě víceletých a víceoborových programů, jejichž zpracováním jsou pověřeny vlády jednotlivých členských zemí.
- **Adicionality** – prostředky ze společného rozpočtu EU mají pouze doplňkový charakter pro výdaje členských států, přitom výdaje členských států se nesmějí snižovat.
- **Monitorování a vyhodnocování** – jde o průběžné sledování a vyhodnocování prováděných opatření a celkovou efektivnost vynakládaných prostředků. Hodnotí se předpokládaný dopad projektu před jeho schválením, realizace projektu a jeho skutečné přínosy.

⁶² STEJSKAL, J.; KOVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje...*, c. d., s. 40-41.

Příloha H

VIII. Hodnocení a výběr žádostí

Výběr projektů probíhá na základě hodnocení návrhu projektu vypracovaného žadatelem o finanční podporu z programu Evropského sociálního fondu. Při výběru projektů jsou dodržovány zásady transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace. Výsledky výběrů projektů jsou veřejně dostupné.

Hodnocení projektů

Po uplynutí lhůty ve výzvě probíhá hodnocení projektů ve 4 fázích.⁶³

1. *Kontrola přijatelnosti* – jedná se o kontrolu souladu projektu s prioritami OP LZZ, platnou legislativou a zaměřením opatření. Výsledkem kontroly je rozhodnutí, zda je daný projekt vhodný pro realizaci.
2. *Kontrola formálních náležitostí* - spočívá v kontrole úplnosti a správnosti předložené žádosti a povinných příloh.
3. *Věcné hodnocení* - každou žádost hodnotí vždy nejméně dva nezávislí hodnotitelé nebo dva členové hodnotící komise. V případě výrazných rozdílů u dílčích hodnocení je provedeno ještě hodnocení třetím hodnotitelem. Projekt, má-li být způsobilý k financování, musí v hodnocení získat minimálně 65 bodů.
4. *Výběr žádosti výběrovou komisí* - všechny žádosti, které splnily formální kritéria, jsou včetně hodnocení vypracovaného hodnotiteli předány výběrové komisí. Jejím úkolem je posoudit projekty na základě hodnocení hodnotitelů, provést výběr projektů a schválit seznam projektů pro financování.

Vyrozumění o financování projektu⁶⁴

Žadatel, jehož návrh projektu byl výběrovou komisí vybrán k financování z OP LZZ, zašle poskytovatel podpory vyrozumění o výsledku výběrového procesu žádosti do 15 dnů od rozhodnutí o výběru projektu výběrovou komisí.

Vyrozumění o výsledku výběrového procesu žádosti musí obsahovat minimálně:

- informaci, že žádost byla schválena pro financování;
- částku podpory, která bude pro projekt přidělena;
- seznam podkladů nutných pro uzavření právního aktu o poskytnutí podpory.

⁶³ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 47-52.

Do 15 kalendářních dnů od rozhodnutí výběrové komise musí vyhlášovatel dané výzvy (administrátor) seznámit všechny žadatele s výsledkem výběrového procesu formou Vyrozumění o výsledku výběrového procesu žádosti o finanční podporu z OP LZZ.

Smlouva o financování projektu⁶⁵

Smlouva o financování se uzavírá mezi příjemcem pomoci (úspěšným žadatelem) a Řídícím orgánem pro OP LZZ o poskytnutí příspěvku z Evropského sociálního fondu. Smlouva obsahuje veškeré podmínky a povinnosti, ke kterým se zavazují obě smluvní strany. Nedílnou součástí smlouvy bývá též Prohlášení o tom, že na schválený projekt žadatel nečerpá jiné veřejné prostředky, bankou potvrzený Formulář finanční identifikace, u které je účet veden. Úspěšný žadatel před zahájením projektu podepisuje Prohlášení příjemce dotace.

Monitorování realizace projektu

Monitorování je průběžné sledování, sběr dat a informací o projektech financovaných z prostředků OP LZZ. Monitorování tedy slouží jak příjemcům podpory, tak i poskytovatelům podpory ke sledování průběhu realizace projektů i k případné včasné identifikaci možných rizik a zabránění chybám a nesrovnalostem ve financování. Tyto monitorovací zprávy musí obsahovat srovnání cílů, předpokládaných a použitých prostředků, očekávaných či dosažených výsledků, rozpočtových detailů projektu a naplňování předepsaných monitorovacích indikátorů. Výrazné nenaplňování těchto indikátorů může vést k omezení poskytované podpory, k jejímu úplnému zastavení či odebrání. Příjemci podpory jsou povinni v rámci pravidelných monitorovacích zpráv informovat poskytovatele podpory o souhrnu činností celého projektu.

V průběhu realizace projektu se předkládají dva typy monitorovacích zpráv: průběžné zprávy a závěrečná zpráva.

a) průběžné zprávy

- průběžné zprávy se podávají každé 3 měsíce;
- stručný popis průběhu realizace za dané období;
- plnění cílů dle navržených indikátorů (plán a skutečnost);
- plán aktivit na následující tříměsíční období realizace projektu;

⁶⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (identifikační číslo: MAD 91, příloha OM OP LZZ: D1), číslo vydání 1.3, Praha 2009, s. 52.

⁶⁵ Tamtéž s. 53. Další přílohy smlouvy: *Prohlášení o bezdlužnosti, Přehled ekonomické a finanční situace příjemce, Prohlášení o partnerství, Prohlášení o velikosti podniku, Prohlášení o závažných formálních změnách.*

- popis realizované publicity;
- zapojení partnerů;
- popis souladu čerpání prostředků s rozpočtem;
- vysvětlení případných odchylek v čerpání rozpočtu, v aktivitách projektu.

b) závěrečná zpráva⁶⁶

- zpráva hodnotí úspěšnost celého projektu a informuje o výsledcích a splněných aktivitách realizovaných v rámci projektu;
- závěrečná zpráva musí obsahovat podrobný popis podmínek, v nichž byl celý projekt realizován, informace o publicitě projektu a zdrojů jeho financování a o skutečnostech, které mohou být použity k vyhodnocení dopadu projektu;
- v případě, že rozpočet projektu je vyšší než 3 miliony korun, musí být proveden externí audit, jehož zpráva musí být přílohou závěrečné zprávy.

Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli je jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů. Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ.

⁶⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ* (identifikační číslo: MAD 98, příloha OM OP LZZ: D8), číslo vydání 1.1, Praha 2008.

Příloha CH

IX. Rozpočet projektu

ROZPOČET PROJEKTU

Celkové náklady projektu (v CZK)					
Typy nákladů		jednotka	Počet jednotek	Jednotková cena	Celkové náklady
1	Hlavní způsobilé výdaje - zařízení a vybavení nehmotný majetek				214 682,00
1.1	Neodpisovaný hmotný majetek - pomůcky	učebna	2,00	38 600,00	77 200,00
1.2	Neodpisovaný nehmotný majetek - software	učebna	2,00	56 211,00	112 422,00
1.3	Odpisovaný nehmotný majetek - leasing, úvěr	učebna	2,00	0,00	0,00
1.4	Odpisy vlastního majetku (amortizace pomůček...)	učebna	2,00	12 530,00	25 060,00
2	Hlavní způsobilé výdaje - Publicita projektu				80 520,00
2.1	Nákup informačních tabulí, web prezentace, media	sđelovací prostředky	4,00	8 850,00	35 400,00
2.2	Ostatní náklady na propagaci a publicitu - grafika, distribuce, prezentace	sđelovací prostředky	6,00	7 520,00	45 120,00
3	Hlavní způsobilé výdaje - řízení projektu				2 766 230,00
3.1	Osobní náklady (vč. odvodů soc. a zdrav. pojištění)	lektor, administrátor	5,00	42 350,00	211 750,00
	Výuka účastníků (dle časového fondu)	výuka (Σhod.)	21 024,00	120,00	2 522 880,00
3.2	Cestovné (cestovné, stravné)	lektor	5,00	6 320,00	31 600,00
3.3	Jiné osobní náklady	lektor	5,00	0,00	0,00
4	Hlavní způsobilé výdaje - nákup služeb				167 350,00
4.1	Náklady na konference a kurzy ekonomické, právní aj. - školicích materiály	externí výuka	120,00	0,00	0,00
4.2	Publikace/školicí materiály/manuály	literatura	120,00	1 230,00	147 600,00
	Odborné služby/studie a výzkum - průzkum, analýzy	studie	1,00	11 250,00	11 250,00
4.3	Náklady vyplývající přímo ze smlouvy - audit	právní akt	1,00	8 500,00	8 500,00
4.4	Drobné stavební úpravy	učebna	2,00	0,00	0,00
5	Křížové financování – max. do výše 9%				0,00
5.1	Osobní náklady (vč. odvodů soc. a zdrav. pojištění)	lektor	5,00	42 350,00	0,00
5.2	Cestovné (cestovné, stravné, noležné)	lektor	5,00	12 530,00	0,00
5.3	Spotřební materiál	pomůcky	2,00	38 600,00	0,00
5.4	Odpisované technické zhodnocení budov	učebna	2,00	0,00	0,00
5.5	Neodpisovaný nábytek	učebna	2,00	0,00	0,00
5.6	Odpisovaný hmotný majetek	vybavení učebny	2,00	14 400,00	0,00
5.7	Výdaje na vzdělávání - aktualizace	literatura, Software	1,00	1 600,00	0,00
5.8	Výdaje na ostatní služby	údržba	1,00	6 530,00	0,00
6	Způsobilé výdaje celkem				3 228 782,00
7	Nezpůsobilé výdaje celkem			850 656,00	0,00

7.1	Daň z přidané hodnoty s nárokem na odpočet			636 540,00	0,00
7.2	Ostatní nezpůsobilé výdaje			214 325,00	0,00
8	Příjmy získané během realizace projektu plynoucí z činnosti, které jsou dotovány				0,00
9	Celkové náklady projektu bez příjmů				3 228 782,00
Celkové náklady		3 228 782,00 Kč			

Zdroj: interní údaje poskytnuté od vedení „Přepravní a kurýrní společnosti“ (data k 4. 7. 2011).