

Detail hodnocení

Název projektu	Zaměstnanost Plus (OPZ+) žadatele KHK MSK
Registrační číslo projektu	CZ.03.01.02/00/22_030/0007402

Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	4
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	18. 8. 2026
Status	Vyhověl
Soubor kritérií	OPZ+_VH_otevřená výzva - HK
Finalizováno	Ne
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	56,25
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne

Popis hodnocení

Komentář k hodnocení Projekt je zaměřen na podporu zavádění principů spravedlivého a transparentního odměňování u 14 zaměstnavatelů a odpovídá zaměření výzvy 30 OPZ+. Cílová skupina je vymezena v souladu s podmínkami výzvy a navržené aktivity tvoří logický postup vedoucí k dosažení zamýšlených výsledků.

Hlavní slabinou projektu je nedostatečné analytické podložení potřebnosti intervence. Popis problému, potřeb cílové skupiny i regionálního kontextu zůstává převážně obecný a není dostatečně doložen daty ani popisem výchozí situace zaměstnavatelů. Obecněji jsou zpracovány také některé aspekty realizace projektu, metodika vyhodnocení výsledků a práce s riziky.

Rozpočet a indikátory odpovídají rozsahu projektu, přesto některé položky a způsoby ověřování výsledků nejsou dostatečně rozpracovány.

Hodnotící komise doporučuje projekt k podpoře za podmínky splnění následujících podmínek:

Cíle projektu: Text žádosti o podporu v poli „Co je cílem projektu?“ je nutné přeformulovat tak, aby přesně odpovídal následujícímu znění: Prvním cílem je zvýšit počet zaměstnavatelů, kteří absolvovali vzdělávání ve stěžejních tématech spravedlivého a transparentního odměňování. Druhým cílem je zvýšit počet zaměstnavatelů, kteří realizovali základní opatření vedoucí k naplňování principů spravedlivého a transparentního odměňování (stanovení hodnoty práce, výpočet rozdílů v odměňování mužů a žen, návrhy opatření ke snížení těchto rozdílů). Třetím cílem je vybudování a rozvoj komunikační platformy.

Krácení rozpočtu:

1.1.1.1.2. Komunitní leader – platforma, materiály krácena na úvazek 0,4, jednotková cena se snižuje o 15 750 Kč na částku 18 000 Kč. Celkově je položka krácena o 252 000 Kč na 288 000 Kč.

1.1.4.2.3 Dodavatel C - externí vývoj online komunikační platformy - krátí se jednotková cena z částky 360 000 Kč o 110 000 Kč na konečnou částku 250 000 Kč.

Celkově je v projektu kráceno 362 000 Kč (včetně nepřímých nákladů 452 500 Kč)

Konečná výše celkových způsobilých výdajů činí 3 747 500 Kč.

Poznámka k výsledku

Kritéria hodnocení

Kritérium	Funkce	Vyhověl	Minimum bodů	Maximum bodů	Způsob hodnocení	Min. bod. hranice	Počet bodů	Deskriptor	Odůvodnění	Relevantní
1. Potřebnost	K	Ano	8,75	35,00		17,50	17,50			Ano
1.1. Vymezení problému a cílové skupiny; Zaměřuje se projekt na problém/nedostatky, který/které je skutečně potřebné řešit a je cílová skupina adekvátní náplni projektu?	K	Ano	8,75	35,00		17,50	17,50	dostatečné	Projekt je zaměřen na podporu zavádění principů spravedlivého a transparentního odměňování u zaměstnavatelů s 50–500 zaměstnanci, což odpovídá věcnému zaměření výzvy. Cílová skupina je zvolena adekvátně a splňuje podmínky výzvy, přičemž žadatel identifikoval osm konkrétních zaměstnavatelů a doložil jejich zájem o spolupráci. Za slabou stránku projektu lze považovat nedostatečné zdůvodnění potřebnosti intervence. Popis problému je převážně obecný, místy nejasný a není dostatečně podložen konkrétními daty ani ověřitelnými zdroji. Přestože jsou uváděny příčiny související s profesní segregací, strukturou trhu práce, genderovými stereotypy, absencí systematického přístupu ke spravedlivému odměňování či nedostatkem transparentních pravidel odměňování, není zřejmý skutečný rozsah, závažnost a naléhavost problému u zapojených zaměstnavatelů ani v dotčeném regionu. Žádost rovněž neobsahuje dostatečný popis výchozí situace jednotlivých zaměstnavatelů v oblasti hodnocení práce a odměňování, jejich konkrétních potřeb ani dosavadních způsobů řešení této problematiky a jejich účinnosti. Tvzení o znalosti potřeb cílové skupiny nejsou podložena výsledky analýz či mapování. Omezeně je zpracován také regionální kontext, zejména ve vztahu k zapojení zaměstnavatelů z Olomouckého a Zlínského kraje. Celkově projekt reaguje na relevantní téma a pracuje s vhodně vymezenou cílovou skupinou, avšak potřebnost projektu a charakteristika problémů cílové skupiny nejsou dostatečně analyticky podloženy ani konkretizovány na úrovni zapojených zaměstnavatelů.	Ano
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		15,00	16,25			Ano
2.1. Cíle a konzistentnost (intervenční logika) projektu; Je cíl projektu nastaven správně a povedou zvolené klíčové aktivity a jejich výstupy k jeho splnění?	K	Ano	6,25	25,00		12,50	12,50	dostatečné	Projekt má stanoven hlavní cíl zaměřený na zavedení nástrojů spravedlivého a transparentního odměňování u 14 zaměstnavatelů a posílení jejich schopnosti tyto principy uplatňovat v praxi. Cíl projektu je v zásadě relevantní vzhledem k zaměření výzvy a je provázán s plánovanými aktivitami, výstupy a sledovanými	Ano

									indikátory, nicméně neodpovídá formulaci uvedené ve Výzvě 030 OPZ+, v její části 4. Věcné zaměření. Dílčí cíle na sebe navazují a odpovídají jednotlivým fázím realizace projektu. Navržené aktivity, zahrnující vzdělávání cílové skupiny, posouzení hodnoty práce, analýzu odměňování, tvorbu implementačních dokumentů, vyhodnocení realizace a sdílení zkušeností prostřednictvím komunikační platformy, vytvářejí ucelený postup směřující k naplnění hlavního cíle. Intervenční logika projektu je srozumitelná a zvolený soubor aktivit lze považovat za vhodný k dosažení zamýšlených výstupů. Slabší stránkou je formulace cílů, která se odchyluje od pojetí cílů uvedeného ve výzvě, a spíše, než očekávané změny popisuje plánované výstupy jednotlivých aktivit. Přesto jsou cíle stanoveny dostatečně konkrétně a měřitelně, což umožňuje ověřit jejich splnění. Méně přesvědčivé je však popsána očekávaná výsledková změna a zejména způsob, jakým budou zapojení zaměstnavatelé dlouhodobě uplatňovat zavedené nástroje a principy nad rámec vytvoření povinných výstupů projektu. Celkově jsou cíle, aktivity a výstupy projektu vzájemně konzistentní a vytvářejí logický rámec pro dosažení zamýšlených výsledků, přesto by bylo vhodné lépe definovat očekávané dlouhodobé dopady a změny v praxi zapojených zaměstnavatelů.	
2.2. Způsob ověření dosažení cíle projektu; Jak vhodný způsob pro ověření dosažení cíle žadatel v projektu nastavil?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Projekt obsahuje základní mechanismy pro ověření dosažení stanovených cílů, které vycházejí z monitorovacích indikátorů, závazkového parametru a výstupů jednotlivých klíčových aktivit. Splnění cílů má být dokládáno evidencí účastníků, katalogy pracovních pozic, přehledy rozdílů v odměňování, implementačními tabulkami, dokumentem „Zhodnocení realizace projektu“ a vytvořenou komunikační platformou. Cíle projektu jsou formulovány poměrně konkrétně a jejich naplnění je navázáno na měřitelné výstupy, indikátory a závazkový parametr. Slabší stránkou je nedostatečně rozpracovaná metodika hodnocení změny oproti výchozímu stavu. Není zřejmé, podle jakých konkrétních kritérií bude pokrok posuzován ani jak bude vyhodnocována míra implementace navržených opatření. Celkově je nastavený způsob ověření vhodný pro doložení realizace aktivit a vytvoření plánovaných výstupů, méně však pro prokázání skutečné změny dosažené u zapojených zaměstnavatelů.	Ano
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	5,00	20,00		10,00	15,00			Ano
3.1. Efektivita projektu, rozpočet; S ohledem na plánované a potřebné výstupy je	K	Ano	3,75	15,00		7,50	11,25	dobré	Celkový rozpočet projektu ve výši 4,2 mil. Kč lze vzhledem k rozsahu aktivit, době realizace a zapojení 14 zaměstnavatelů považovat za přiměřený. Rozpočtové položky jsou v zásadě provázány s	Ano

navrženo efektivní a hospodárné použití zdrojů?									jednotlivými klíčovými aktivitami a sazby osobních nákladů odpovídají doporučeným hodnotám. Žádost však neobsahuje dostatečně podrobnou specifikaci některých personálních kapacit a nakupovaných služeb. U odborných garantů ani u pozice komunitního leadera není rozsah činností dostatečně kvantifikován a rovněž některé externě nakupované služby jsou popsány pouze souhrnně. S ohledem na nedostatečné zdůvodnění potřeby pozice v navrhované míře je položka 1.1.1.1.2. Komunitní leader – platforma, materiály krácena na úvazek 0,4, jednotková cena se snižuje o 15 750 Kč na částku 18 000 Kč. Celkově je položka krácena o 252 000 Kč na 288 000 Kč. Chybí podrobnější technická a funkční specifikace, co přesně dodavatel vytvoří a v jakém rozsahu. Proto se krátí jednotková cena v položce 1.1.4.2.3 Dodavatel C - externí vývoj online komunikační platformy z částky 360 000 Kč o 110 000 Kč na konečnou částku 250 000 Kč.	
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Nastavení indikátorů odpovídá zaměření projektu, plánovaným aktivitám i předpokládaným výstupům. Indikátor 805 000 i závazkový parametr Počet komunikačních platform jsou nastaveny v souladu s plánovanými výstupy projektu. U indikátoru 600 000 není zcela přesvědčivě vysvětleno, proč bude podpora vyšší než bagatelní, poskytnuta pouze jedné osobě z každé organizace, přestože vzdělávacích aktivit se má účastnit více osob. Za nejslabší místo lze považovat indikátor 626 000, u něhož není dostatečně popsán způsob ověřování získané kvalifikace ani kritéria úspěšného splnění vzdělávání. Přesto jsou cílové hodnoty indikátorů vzhledem k rozsahu projektu a počtu zapojených zaměstnavatelů přiměřené.	Ano
4. Proveditelnost	K	Ano	3,75	15,00		7,50	7,50			Ano
4.1. Způsob zapojení cílové skupiny; Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	2,50	dostatečné	Projekt předpokládá zapojení cílové skupiny do všech relevantních fází realizace. Zástupci zaměstnavatelů se mají účastnit vzdělávání, poskytovat podklady pro analýzy, spolupracovat při posouzení hodnoty práce, podílet se na tvorbě opatření, vyhodnocení projektu i sdílení zkušeností prostřednictvím komunikační platformy. Pozitivně lze hodnotit doložený zájem osmi zaměstnavatelů o spolupráci a plánované aktivní zapojení partnerů při tvorbě hlavních výstupů projektu. Slabší stránkou je nedostatečná konkrétnost popisu práce s cílovou skupinou v jednotlivých aktivitách a omezené rozpracování motivace a udržení aktivní součinnosti partnerů. Celkově je zapojení cílové skupiny navrženo adekvátně, avšak jeho konkrétní realizace měla být popsána podrobněji.	Ano
	K	Ano	2,50	10,00		5,00	5,00	dostatečné	Projekt obsahuje všech šest povinných aktivit stanovených výzvou a jejich vzájemná návaznost je nastavena logicky. Vzdělávání vytváří	Ano

4.2. Způsob realizace aktivit a jejich návaznost; Jak vhodně byl zvolen způsob realizace aktivit a jejich vzájemná návaznost?									základ pro následné posouzení hodnoty práce, analýzu rozdílů v odměňování, návrh opatření a implementačních kroků, na které navazuje vyhodnocení projektu a sdílení zkušeností. Klíčové aktivity odpovídají požadavkům výzvy a mohou vést k dosažení plánovaných výstupů. Za slabší stránku lze považovat stručný popis jednotlivých aktivit, chybějící podrobnější harmonogram, omezený popis rizik a některé nedostatečně rozpracované metodické postupy. Celkově jsou aktivity vhodně zvolené a logicky provázané, avšak jejich realizace měla být popsána konkrétněji.	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor
----------------------------	-------------------------	--------