

## Detail hodnocení

<b>Název projektu</b>	Transparentní odměňování v praxi
<b>Registrační číslo projektu</b>	CZ.03.01.02/00/22_030/0006832

### Kód hodnotitele

<b>Pořadí hodnocení</b>	3
<b>Kolo hodnocení</b>	Hodnocení žádosti o podporu
<b>Fáze hodnocení</b>	Věcné hodnocení
<b>Datum hodnocení</b>	17. 3. 2026
<b>Status</b>	Vyhověl
<b>Soubor kritérií</b>	OPZ+_VH_otevřená výzva - HK
<b>Finalizováno</b>	Ano
<b>Platný</b>	Ano
<b>Výsledek (v bodech)</b>	97,50
<b>Počet hodin</b>	
<b>Arbitr</b>	Ne
<b>Opravný hodnotitel</b>	Ne

### Popis hodnocení

**Komentář k hodnocení** Účelem projektu je podpořit 17 zaměstnavatelů převážně z MSK při zavádění principů spravedlivého a transparentního odměňování žen a mužů. Projektový záměr je důkladně zpracovaný, respektuje zadání a podmínky výzvy, věcné přílohy poskytují relevantní doplňující informace ke strategii realizace projektu a k jeho obsahu. Formalizované partnerství bez FP je doloženo od 10 subjektů – zaměstnavatelů; ty reprezentují zajímavou a širokou škálu subjektů, což může mít velmi dobrý potenciál pro následnou širší diseminaci výsledků a přenos zkušeností.

Problém a jeho příčiny jsou popsány stručně, ale věcně relevantně. Analýza CS obsahuje podstatné informace od způsobu oslovení zaměstnavatelů a motivace pro zapojení do projektu přes profil a zaměstnaneckou strukturu partnerů až po profil i počet osob zapojených přímo do projektu. Vzhledem k profilu žadatele, jeho zkušenostem, počtu členů kolektivních i individuálních a ke strategii získávání subjektů pro účast v projektu je plánovaný počet zapojených zaměstnavatelů reálný. Způsob zapojení CS v průběhu všech fází projektu je adekvátní.

Hlavní cíl projektu a specifické cíle jsou zpracovány vhodně - popsány jsou stručně, přímočaře a relevantně k identifikovaným potřebám. S ohledem na typ projektu a povahu závazných výstupů je měřitelnost nastavena převážně na úrovni indikátorů pochopitelná a věcně správná. Projekt počítá s průběžným ověřováním naplnění cílů a celkovou evaluací.

Rozpočet je řádně zdůvodněný, vazba na aktivity jednotlivých položek průkazná, skladba rozpočtu a jednotkové sazby respektují pravidla a limity OPZ+.

Indikátory jsou opatřeny vysvětlujícími komentáři, u indikátorů s hodnotou je uvedeno zdůvodnění

kalkulace, vazba na příslušnou aktivitu a související výstupy; dále je uveden způsob dokládání indikátorů. Podmínka závazkového parametru je rovněž plnohodnotně splněna.

Klíčové aktivity kopírují předepsanou strukturu dle Výzvy. K základnímu popisu aktivit se váží vybrané přílohy, které obsah a rozsah aktivit zpřesňují co do strategie realizace, obsahu školení a poradenství, hodinových alokací na zaměstnavatele; přiloženy jsou i související vzory metodik. Podrobný harmonogram je zpracován, vazba na položky rozpočtu zřejmá.

Žadatel neidentifikuje náhradní řešení pro případ, kdy nebude klíčová aktivita realizována zčásti nebo zcela nebo dojde k jejímu časovému zpoždění.

**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	35,00			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	35,00	velmi dobré	Účelem projektu je podpořit 17 zaměstnavatelů převážně z MSK při zavádění principů spravedlivého a transparentního odměňování žen a mužů. Projektový záměr respektuje všechna zadání / podmínky výzvy, doplňující přílohy jsou zpracovány důkladně a vypovídajícím způsobem. Projevení zájmu a příslib spolupráce prostřednictvím formalizovaného partnerství bez FP je doloženo od 10 subjektů / zaměstnavatelů, které reprezentují zajímavou škálu subjektů od akciové společnosti přes soc.služby až po místní samosprávu / město Vizovice. To může mít velmi dobrý potenciál pro následnou širší diseminaci výsledků a přenos zkušeností. Problém a jeho příčiny jsou popsány stručně, ale přesvědčivě a věcně relevantně. Příložená analýza cílové skupiny (CS) obsahuje podstatné informace od způsobu oslovení zaměstnavatelů, motivace pro zapojení do projektu – žadatel rekapituloval oslovené subjekty a vysvětlil fázi jednání o spolupráci (v době podání projektu byla uzavřena smlouva o spolupráci s 10 zaměstnavateli) přes profil a zaměstnaneckou strukturu partnerů až po profil i počet osob zapojených přímo do projektu. Podrobně je zdokladován i profil žadatele a jeho zkušenosti / kompetence vůči řešenému problému. Kritérium je celkově hodnoceno jako velmi dobře zpracované; vzhledem k profilu žadatele, počtu členů kolektivních i individuálních a ke strategii získávání subjektů pro účast v projektu je plánovaný celkový počet zapojených subjektů reálný.	Ano
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		15,00	30,00			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	25,00	velmi dobré	Hlavní cíl projektu a specifické cíle jsou zpracovány vhodně - popsány jsou stručně, přímočaře a relevantně k identifikovaným potřebám. S ohledem na typ projektu a povahu závazných výstupů je měřitelnost nastavena převážně na úrovni indikátorů pochopitelná a věcně správná. U cílů jsou uvedeny i časové rámce pro jejich naplnění. Intervenční logika projektu je velmi dobrá – cíle odpovídají identifikovaným potřebám CS a navržené činnosti / aktivity	Ano

									jsou adekvátní s významným potenciálem vést k naplnění uvedených cílů. Kritérium bez připomínek.	
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	5,00	velmi dobré	Vedle ověření dílčích cílů na úrovni naplnění výstupů / indikátorů je počítáno s průběžným hodnocením projektu. Celkové hodnocení je popsáno v KA E – Zhodnocení realizace projektu. Žadatel i v tomto případě respektuje zadání výzvy a podmínky pro evaluaci; pozice evaluátora je zařazena; časová alokace je postačující	Ano
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	5,00	20,00		10,00	20,00			Ano
3.1. Efektivita projektu, rozpočet; S ohledem na plánované a potřebné výstupy je navrženo efektivní a hospodárné použití zdrojů?	K	Ano	3,75	15,00		7,50	15,00	velmi dobré	Pracovní pozice jsou přehledně zpracované v samostatné příloze, vazba na konkrétní činnosti / úkoly v rámci klíčových aktivit je popsána jednoznačně. Jsou také vysvětleny kalkulace úvazků / hodinových alokací v té které fázi projektu / dílčích činnostech. Vazba na klíčové aktivity je tak průkazná. Jednotkové sazby respektují limity OPZ+. Využití nepřímých nákladů je u aktivit alespoň naznačeno. Vzhledem k rozsahu projektu a předpokládanému počtu zapojených zaměstnavatelů (partneři bez FP, účast jejich HR manažerů bude hrazena z jejich rozpočtů) jsou požadované prostředky přiměřené. Kritérium bez připomínek.	Ano
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	5,00	velmi dobré	Indikátory jsou řádně okomentované (tedy i ty s nulovou vstupní hodnotou), u indikátorů s hodnotou je uvedeno zdůvodnění kalkulace výstupní hodnoty, vazba na příslušnou aktivitu (u cílů je rovněž uveden odkaz na související indikátory) a je popsán způsob sledování / doložení. Podmínka závazkového parametru je rovněž splněna. Indikátory jsou zvoleny správně a jejich hodnoty zdůvodněné a reálné.	Ano
4. Proveditelnost	K	Ano	3,75	15,00		7,50	12,50			Ano
4.1. Způsob zapojení cílové skupiny; Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	5,00	velmi dobré	Způsob zapojení cílové skupiny je nastaven vhodně, přičemž participace managementu a personalistů tvoří jádro všech fází projektu. Cílová skupina 17 organizací je integrována do celého životního cyklu – od vzdělávání v aktivitě A +I11až po praktickou tvorbu katalogů prací a výpočtů mzdových rozdílů v aktivitách B a C. Součinnost CS je garantována metodikou vyžadující aktivní sběr dat, validaci hodnoty pozic i tvorbu plánů nápravy. Management firem pak hraje klíčovou roli v aktivitě E při strategickém schvalování nových mzdových předpisů. Zájem cílové skupiny je prokazatelně doložen 11 uzavřenými dohodami o partnerství při podání žádosti, což pokrývá 65 % plánovaného počtu subjektů. Tato poptávka vychází z průzkumu mezi členskou základnou Klubu personalistů Moravy a Slezska, kde 78 % firem potvrdilo akutní potřebu metodiky pro objektivizaci odměňování. Motivaci posiluje i blížící se povinnost	Ano

									implementace evropské směrnice o transparentnosti mezd. Interaktivitu dále zvyšuje aktivita F, která skrze online platformu pro sdílení dobré praxe a benchmarking je pro zapojené odborníky přidanou hodnotu. Zapojení je tedy adekvátní a postavené na reálné poptávce, což minimalizuje riziko formální účasti a maximalizuje potenciál pro trvalou systémovou změnu.	
4.2. Způsob realizace aktivit a jejich návaznost; Jak vhodně byl zvolen způsob realizace aktivit a jejich vzájemná návaznost?	K	Ano	2,50	10,00		5,00	7,50	dobré	Každá klíčová aktivita má jasně stanovený a měřitelný výstup, který tvoří logický řetězec vedoucí k naplnění hlavního cíle projektu. Aktivita A (Školení) směřuje k posílení odborných kompetencí personalistů a manažerů v oblasti mzdové rovnosti a legislativních požadavků, přičemž jejím výstupem bude získání specifických znalostí v modulech zaměřených na Gender Pay Gap, EU Pay Transparency a strategické odměňování. Na toto vzdělávání plynule navazují aktivity B až D, které jsou realizovány formou expertního poradenství pod vedením odborného HR konzultanta. Výstupem této fáze bude katalog pracovních pozic, který bude obsahovat popisy, bodová ohodnocení a tarifní zařazení do tzv. TrexGrades. Způsob provádění aktivit zaručuje dosažení plánovaných výstupů díky využití nástrojů, jako je metodika Analytického hodnocení prací (AHP) a model Logib pro analýzu rozdílů v odměňování. V aktivitě C je poradenství zaměřeno na výpočet GPG, což povede k tabulkovému přehledu rozdílů v hodinových a ročních odměnách. Aktivita D na tyto analýzy reaguje zpracováním návrhu konkrétních nápravných kroků ve formě implementační tabulky, která stanovuje termíny, odpovědné osoby a rizika, čímž zajistí praktické uvedení změn do konkrétní organizace. Závěrečné fáze projektu zajišťují kontrolu a šíření výsledků. Aktivita E se soustředí na finální vyhodnocení, jehož stěžejním výstupem bude Závěrečná zpráva o zhodnocení postupů u každého zaměstnavatele. Tato zpráva bude vytvářet nezpochybnitelnou auditní stopu o dosažené změně. Aktivita F následně zajišťuje komunikaci a sdílení dobré praxe prostřednictvím online platformy, která slouží k benchmarkingu a prezentaci dosažených cílů. Žadatel neidentifikuje náhradní řešení pro případ, kdy nebude klíčová aktivita realizována zčásti nebo zcela nebo dojde k jejímu časovému zpoždění.	Ano

## Přílohy posudku

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