

Detail hodnocení

Název projektu	Podpora rovného odměňování žen a mužů v Jihočeském kraji
Registrační číslo projektu	CZ.03.01.02/00/22_030/0007519

Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	4
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	22. 9. 2026
Status	Nevyhověl
Soubor kritérií	OPZ+ _VH_otevřená výzva - HK
Finalizováno	Ne
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	58,75
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne

Popis hodnocení

Komentář k hodnocení Projekt se zaměřuje na aktuální a relevantní problematiku zavádění principů transparentního a spravedlivého odměňování u zaměstnavatelů v Jihočeském kraji a jeho zaměření je formálně v souladu s cíli výzvy. Přes tuto tematickou relevanci vykazuje projektová žádost řadu závažných nedostatků, které významně snižují její kvalitu, důvěryhodnost a prokazatelnost očekávaných přínosů.

Analýza problému je postavena převážně na obecných národních a evropských údajích, aniž by byla podložena relevantními regionálními daty vztahujícími se k Jihočeskému kraji. Chybí podrobnější analýza cílové skupiny, její struktury, potřeb a specifik jednotlivých zapojených zaměstnavatelů. Projekt navíc nevysvětluje, jak byl problém v regionu dosud řešen a jaké výsledky dosavadní opatření přinesla.

Ačkoliv jsou cíle projektu formulovány v souladu s výzvou a jednotlivé aktivity na sebe v obecné rovině logicky navazují, projekt zůstává převážně na úrovni deklarací.

Velmi problematická je oblast rozpočtu a hospodárnosti. Přibližně 82 % přímých nákladů projektu tvoří externě nakupované služby soustředěné do jediné rozpočtové položky bez dostatečné specifikace rozsahu jednotlivých činností, jednotkových cen nebo očekávaných výstupů. Z předložené žádosti nelze spolehlivě posoudit přiměřenost těchto nákladů ani efektivitu vynakládaných prostředků. Nedostatečně popsání aktivit současně neumožňují ověřit, zda finanční náročnost projektu odpovídá skutečnému rozsahu plánovaných výkonů.

Významné pochybnosti vyvolává také personální zabezpečení projektu. Klíčová odpovědnost za řízení projektu, koordinaci dodavatelů, komunikaci s 15 zaměstnavateli, organizaci vzdělávání, monitoring projektu, zpracování evaluační zprávy a správu komunikační platformy je soustředěna na jedinou osobu, koordinátora projektu s úvazkem 0,5. Vzhledem k rozsahu deklarovaných činností a počtu zapojených subjektů není dostatečně doloženo, že je takové personální nastavení realistické a schopné zajistit kvalitní realizaci projektu.

Zatímco vzdělávací část KA je popsána relativně podrobně, stěžejní odborné aktivity zaměřené na hodnocení práce, analýzu odměňování a návrh opatření postrádají konkrétní metodický popis, jasné

výstupy a přesné vymezení rozsahu poskytovaných služeb. Způsob práce s cílovou skupinou není dostatečně přizpůsoben rozdílným podmínkám zapojených zaměstnavatelů a projekt neprokazuje, jak budou firmy motivovány k reálnému zavádění navrhovaných změn.

Přestože jsou monitorovací indikátory formálně nastaveny v souladu s aktivitami projektu, nadále chybí popis způsobu ověření získání kvalifikace u účastníků a způsob dosažení deklarovaného rozsahu podpory. Ani v této oblasti proto projekt neposkytuje dostatečné záruky prokazatelnosti deklarovaných výsledků.

Celkově projekt vykazuje významné nedostatky v oblasti analytického zdůvodnění, metodického zpracování, ověřování výsledků, transparentnosti rozpočtu, popisu aktivit i personálního zabezpečení. Tyto nedostatky vytvářejí vysokou míru rizika, že deklarované cíle a výsledky nebudou dosaženy v požadovaném rozsahu nebo nebude možné jejich dosažení objektivně prokázat. Z těchto důvodů hodnotící komise projekt nedoporučuje k podpoře.

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 reaguje na relevantní problém zavádění principů transparentního a spravedlivého odměňování u zaměstnavatelů v Jihočeském kraji a cílová skupina odpovídá zaměření a požadavkům výzvy. Do projektu má být zapojeno 15 zaměstnavatelů velikostní kategorie 50 až 500 zaměstnanců, přičemž u části z nich je doložen konkrétní zájem o účast v projektu včetně dokladů o velikosti zaměstnavatele. Z tohoto pohledu je výběr cílové skupiny vhodný a existuje předpoklad jejího zapojení. Nedostatky byly identifikovány především v kvalitě analytického vymezení problému a v popisu cílové skupiny. Problematika transparentního odměňování je popsána převážně na obecné úrovni a opírá se zejména o celostátní či evropská data. Chybí dostatečné využití a interpretace regionálních dat vztahujících se k Jihočeskému kraji, ačkoliv takové údaje jsou dostupné. Příčiny, projevy a dopady problému nejsou podloženy konkrétními regionálními daty ani analýzou situace u zapojených zaměstnavatelů. Za slabou stránku je rovněž považována absence informace o tom, jak byl problém v regionu nebo u zapojených zaměstnavatelů dosud řešen, jaká opatření byla realizována a s jakým výsledkem. Žádost také jen omezeně rozpracovává ekonomické a společenské důsledky přetrvávajících nerovností v odměňování. Popis cílové skupiny zůstává převážně obecný. Celkově je tedy problém, na který projekt reaguje, relevantní a cílová skupina je v zásadě vhodně zvolena, avšak analytické zdůvodnění potřebnosti projektu i charakteristika cílové skupiny nejsou dostatečně rozpracované, konkrétní a datově podložené. To snižuje přesvědčivost zdůvodnění intervence v předloženém rozsahu.	Ano
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		15,00	27,50			Ano
2.1. Cíle a konzistentnost (intervenční logika) projektu; Je cíl projektu nastaven	K	Ano	6,25	25,00		12,50	25,00	velmi dobré	Projekt má jasně definované hlavní cíle spočívající v podpoře zavádění principů transparentního a spravedlivého odměňování u zaměstnavatelů v Jihočeském kraji. Stanovené cíle jsou v souladu se	Ano

správně a povedou zvolené klíčové aktivity a jejich výstupy k jeho splnění?									zaměřením výzvy a odpovídají jejím věcným požadavkům. Jsou formulovány dostatečně konkrétně, umožňují měření dosažených výsledků a následné vyhodnocení úspěšnosti projektu i jeho přínosů pro cílovou skupinu. Cíle projektu jsou zaměřené na posílení kompetencí zaměstnavatelů v oblasti hodnocení hodnoty práce a transparentního odměňování, realizaci konkrétních opatření v zapojených podnicích a vytvoření platformy pro sdílení zkušeností a komunikaci. Tyto cíle jsou vzájemně provázané, kvantifikovatelné a vhodně nastavené vzhledem k plánované změně. Intervenční logika projektu je nastavena správně. Mezi identifikovaným problémem, cíli projektu, navrženými klíčovými aktivitami a očekávanými výstupy existuje logická návaznost. Soubor aktivit, zahrnující například mzdové audity, vzdělávání managementu a HR pracovníků, návrh opatření a podporu jejich zavádění, má potenciál přispět k dosažení stanovených cílů a řešení problému nerovného odměňování. Za slabší stránku projektu lze považovat určitou obecnost a stručnost popisu cílů a aktivit. Formulace nepřekračují rámec základních požadavků výzvy a nepřinášejí výraznější regionální či inovativní prvky reagující na specifické podmínky Jihočeského kraje.	
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	2,50	dostatečné	Projekt vymezuje očekávané výsledky a změny, kterých chce dosáhnout u zapojených zaměstnavatelů, zejména posílení schopnosti systematicky vyhodnocovat hodnotu práce, zvyšování transparentnosti odměňování a podporu principu stejné odměny za práci stejné hodnoty. Současně stanovuje několik kvantifikovatelných výstupů, zejména počet zapojených zaměstnavatelů, počet proškolených osob, zpracovaných analýz a vytvoření komunikační platformy. Za hlavní slabinu projektu je však nutné považovat nedostatečné nastavení způsobu ověřování dosažení cílů. Žadatel neuvádí konkrétní metriky ani hodnotící mechanismy, které by umožnily objektivně posoudit, zda realizované aktivity skutečně vedly ke snížení mzdových nerovností nebo ke zvýšení transparentnosti odměňování. Projekt nepracuje s výchozím stavem, cílovými hodnotami ani metodou porovnání situace před intervencí a po jejím ukončení. Přestože v rámci projektu vzniknou katalogy pracovních pozic, analýzy mzdových rozdílů, návrhy opatření a závěrečná evaluační zpráva, není popsáno, jak budou tyto výstupy využity pro měření skutečného dopadu projektu. Evaluační zpráva je uvedena pouze jako závěrečný dokument bez metodické specifikace, bez vymezení hodnotících kritérií a bez vazby na externí nebo srovnávací data. Pozitivem je, že díky evidenci účastníků, realizovaných aktivit a vytvořených výstupů bude možné spolehlivě	Ano

									ověřit splnění většiny plánovaných aktivit a administrativních výstupů projektu. Projekt tak umožňuje ověřit realizaci intervence, nikoliv však dostatečně přesvědčivě její skutečné výsledky a dopady ve vztahu k deklarovanému cíli snižování nerovností v odměňování. Celkově je způsob ověření dosažení cílů projektu nastaven pouze na základní úrovni. Systém monitoringu se soustředí převážně na sledování realizovaných aktivit a výstupů, zatímco měření výsledků a dopadů projektu je rozpracováno nedostatečně. To významně snižuje možnost objektivně prokázat, zda projekt skutečně přispěl ke změnám v oblasti spravedlivého a transparentního odměňování u zapojených zaměstnavatelů.	
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ne	5,00	20,00		10,00	7,50			Ano
3.1. Efektivita projektu, rozpočet; S ohledem na plánované a potřebné výstupy je navrženo efektivní a hospodárné použití zdrojů?	K	Ne	3,75	15,00		7,50	3,75	nedostatečné	Projekt respektuje finanční limity stanovené výzvou pro projekty se zapojením 15 zaměstnavatelů a neobsahuje zjevně nezpůsobilé výdaje. Mzdová sazba koordinátora projektu odpovídá obvyklým mzdám OPZ+ a pořizované vybavení (notebook, licence MS Office, multifunkční tiskárna) nepřekračuje stanovené limity. Z formálního hlediska je tedy rozpočet sestaven v souladu s pravidly programu. Přesto vykazuje rozpočet závažné nedostatky, které významně omezují možnost posouzení jeho hospodárnosti a efektivnosti. Klíčovým problémem je skutečnost, že naprostá většina přímých nákladů je soustředěna do jediné položky nákupu služeb pro aktivity B-D ve výši 3 210 000 Kč, což představuje více než 80 % přímých nákladů projektu. Tato položka není dále rozčleněna na jednotlivé odborné služby, výstupy ani jednotkové ceny, a není proto možné ověřit přiměřenost plánovaných nákladů vůči rozsahu poskytovaných činností. Popis aktivit B, C a D neumožňuje spolehlivě určit rozsah plánovaných služeb. U posouzení hodnoty práce je uveden velmi široký odhad 25 až 60 hodin na zaměstnavatele, u analýzy rozdílů v odměňování 20 až 70 hodin a u návrhu opatření 15 až 50 hodin. Takto široce stanovené intervaly neumožňují posoudit, jaký objem práce bude skutečně realizován a zda požadované finanční prostředky odpovídají rozsahu výkonů. Současně nejsou dostatečně popsány konkrétní výstupy jednotlivých služeb ani metodika jejich zpracování. Dalším významným rizikem je nastavení realizačního týmu. Projekt je fakticky postaven na jediné osobě hrazené z přímých nákladů, a to koordinátorovi projektu s úvazkem 0,5. Současně je však tomuto pracovníkovi svěřena velmi široká škála činností, zahrnující řízení projektu, komunikaci s 15 zaměstnavateli, koordinaci dodavatelů, organizaci školení, metodické řízení aktivit A-D, sběr dat, monitoring projektu,	Ano

									zpracování závěrečné evaluační zprávy a vytvoření i správu komunikační platformy. Rozsah těchto odpovědností působí ve vztahu k polovičnímu úvazku jako obtížné realizovatelný a žádost nepředkládá dostatečné zdůvodnění, jak bude takto rozsáhlá agenda kapacitně zajištěna. Nejasnosti v rozsahu aktivit a nedostatečné rozpracování výstupů současně neumožňují ověřit, zda je navržený úvazek koordinátora adekvátní skutečným potřebám projektu. Pokud nelze spolehlivě posoudit objem práce, nelze plně potvrdit ani nezbytnost navázaného vybavení a dalších souvisejících nákladů. Celkově lze konstatovat, že ačkoliv projekt formálně naplňuje rozpočtové limity výzvy a neobsahuje zjevně nezpůsobilé výdaje, předložený rozpočet není dostatečně transparentní ani věcně zdůvodněný. Chybí potřebná vazba mezi náklady, konkrétními činnostmi a očekávanými výstupy. V důsledku toho není možné objektivně ověřit hospodárnost a efektivitu vynakládaných prostředků ani přiměřenost dominantní části rozpočtu tvořené externími službami. Kritérium proto vykazuje významné nedostatky, které odpovídají úrovni nedostatečného naplnění požadavků na efektivní a hospodárné využití zdrojů.	
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Projekt pracuje se třemi relevantními nenulovými indikátory: 600 000 Celkový počet účastníků (15 osob), 626 000 Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti (15 osob) a 805 000 Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (1 dokument). Současně je nastaven závazkový parametr spočívající ve vytvoření komunikační platformy. Stanovené cílové hodnoty odpovídají rozsahu projektu a jsou v zásadě v souladu s popsány klíčovými aktivitami. Indikátory obsahují základní zdůvodnění cílových hodnot a jejich vazba na klíčové aktivity je zřejmá. Cílová hodnota 15 účastníků vychází z předpokladu zapojení minimálně jedné klíčové osoby za každého z 15 zaměstnavatelů do navazujících aktivit projektu a sama o sobě nepůsobí nerealně. Stejně tak hodnota indikátoru 805 000 odpovídá plánovanému zpracování jedné souhrnné závěrečné zprávy. Slabinou je popis indikátoru 626 000. Žadatel sice deklaruje, že bude vykazovat osoby, které získaly kvalifikaci po ukončení účasti, avšak nikde nepopisuje mechanismus ověření či certifikace této kvalifikace. Není zřejmé, jaký standard bude považován za získání kvalifikace, jak budou znalosti ověřovány, zda proběhne přezkoušení, testování nebo jiné objektivní hodnocení výsledků vzdělávání. Samotná účast na školení a dosažení určité hodinové dotace nepředstavuje dostatečný podklad pro vykazování získané kvalifikace. Celkově lze konstatovat, že cílové hodnoty	Ano

									indikátorů nejsou nastaveny v rozporu s plánovanými aktivitami projektu a jejich dosažení se jeví jako realistické. Projekt však vykazuje nedostatky v metodickém zdůvodnění některých indikátorů, zejména v oblasti způsobu ověřování získané kvalifikace a prokazování rozsahu podpory účastníků. Adekvátnost indikátorů je proto možné hodnotit jako pouze dostatečnou, neboť nastavené hodnoty jsou sice dosažitelné, avšak jejich vykazování a ověřování není v žádosti dostatečně přesvědčivě popsáno.	
4. Proveditelnost	K	Ne	3,75	15,00		7,50	6,25			Ano
4.1. Způsob zapojení cílové skupiny; Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Cílovou skupinu projektu tvoří zaměstnavatelé z Jihočeského kraje o velikosti 50 až 500 zaměstnanců. Projekt předpokládá zapojení celkem 15 zaměstnavatelů, přičemž 9 z nich je již identifikováno a deklarovalo zájem o účast v projektu. Za každého zaměstnavatele mají být do projektu zapojeni minimálně dva zástupci, zejména pracovníci HR a managementu. Cílová skupina je formálně zapojena do všech hlavních fází projektu, od vzdělávání přes hodnocení pracovních pozic a analýzu odměňování až po návrh opatření a sdílení zkušeností. Pozitivně lze hodnotit skutečnost, že žadatel již v době podání žádosti disponuje konkrétními zaměstnavateli ochotnými se projektu účastnit a že projekt vytváří předpoklady pro jejich průběžné zapojení do realizace aktivit. Zaměstnavatelé mají poskytovat součinnost při vzdělávání, zajišťovat přístup k potřebným datům, podílet se na tvorbě katalogů pozic, analýzách odměňování i přípravě implementačních opatření. Celkově lze konstatovat, že cílová skupina je do projektu formálně zapojena ve všech relevantních fázích realizace a projekt disponuje konkrétními zaměstnavateli ochotnými ke spolupráci. Není dostatečně rozpracováno, jak bude zajištěna aktivní spolupráce partnerů po celou dobu projektu a jak budou překonávány případné bariéry při zavádění navrhovaných změn.	Ano
4.2. Způsob realizace aktivit a jejich návaznost; Jak vhodně byl zvolen způsob realizace aktivit a jejich vzájemná návaznost?	K	Ne	2,50	10,00		5,00	2,50	nedostatečné	Projekt je rozdělen do logicky navazujících klíčových aktivit, které v základní rovině vytvářejí ucelený proces vedoucí od vzdělávání zaměstnavatelů přes analýzu pracovních pozic a mzdových rozdílů až po návrh opatření a sdílení získaných zkušeností. Časové rozvržení projektu v délce 20 měsíců lze považovat za přiměřené a mezi jednotlivými aktivitami je patrná základní věcná návaznost. Přes tuto formální logiku návaznosti vykazuje způsob realizace aktivit významné nedostatky. Podrobněji je rozpracována pouze vzdělávací aktivita KA A, zatímco u aktivit KA B, KA C a KA D, které představují stěžejní odbornou část projektu, chybí dostatečně konkrétní popis postupu realizace, rozsahu poskytované podpory, používaných	Ano

									metod a očekávaných výstupů. Žádost popisuje především obecné cíle jednotlivých aktivit, nikoliv jejich faktickou realizaci v prostředí zapojených zaměstnavatelů. Významným problémem je skutečnost, že rozhodující část odborných aktivit má být realizována prostřednictvím externích dodavatelů, aniž by byly dostatečně specifikovány jejich konkrétní úkoly, rozsah služeb, počet konzultací, očekávané pracovní výstupy nebo metodické postupy. U klíčových aktivit jsou uváděny pouze velmi široké časové rozsahy prací na jednotlivé zaměstnavatele, které neumožňují objektivně posoudit přiměřenost navrženého způsobu realizace ani náročnost jednotlivých činností. Z popisu aktivit proto není zřejmé, jak intenzivní bude podpora poskytovaná jednotlivým zaměstnavatelům a jaké konkrétní výsledky mají jednotlivé služby přinést. Za problematické lze považovat rovněž personální zajištění realizace projektu. Projekt je z pohledu přímých nákladů postaven prakticky na jediné osobě, koordinátorovi projektu s úvazkem 0,5. Tento pracovník má současně vykonávat projektové řízení, koordinaci externích dodavatelů, komunikaci s 15 zaměstnavateli, organizaci vzdělávání, monitoring realizace, přípravu závěrečné zprávy i správu komunikační platformy. Vzhledem k rozsahu plánovaných aktivit a počtu zapojených subjektů není dostatečně doloženo, že je možné všechny tyto činnosti zajistit v požadované kvalitě prostřednictvím polovičního pracovního úvazku. Současně není dostatečně vyjasněno rozdělení odpovědností mezi koordinátora a externí dodavatele. Slabě je zpracována také oblast řízení rizik. Identifikována jsou především rizika související s nezapojením či odchodem zaměstnavatelů, zatímco chybí analýza rizik spojených s realizací odborných aktivit, kvalitou výstupů, naplněním indikátorů, kapacitním zajištěním projektu nebo dosažením deklarovaných výsledků. Navržená preventivní opatření proto nepokrývají všechna podstatná rizika spojená s úspěšnou realizací projektu.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Přílohy posudku

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