

## Detail hodnocení

<b>Název projektu</b>	FairPay - rovné a transparentní odměňování
<b>Registrační číslo projektu</b>	CZ.03.01.02/00/22_030/0006977

### 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>	29. 4. 2026
<b>Status</b>	Vyhověl
<b>Soubor kritérií</b>	OPZ+_VH_otevřená výzva - HK
<b>Finalizováno</b>	Ne
<b>Platný</b>	Ano
<b>Výsledek (v bodech)</b>	91,25
<b>Počet hodin</b>	
<b>Arbitr</b>	Ne
<b>Opravný hodnotitel</b>	Ne

### Popis hodnocení

**Komentář k hodnocení** Projekt je po odborné stránce kvalitně připraven. Navržený rozpočet je hospodárný a indikátory jsou nastaveny realisticky vzhledem k časovému harmonogramu a kapacitě realizačního týmu. Hlavním nedostatkem žádosti však zůstává absence hloubkové analýzy lokality, která by detailněji zdůvodnila specifika mzdové nerovnosti v daném regionu a konkrétní motivaci cílové skupiny. Ačkoliv lze předpokládat, že žadatel (Krajská hospodářská komora v Plzeňském kraji) díky svému postavení těmito daty a znalostí místního podnikatelského prostředí disponuje, v samotném textu žádosti tato analytická opora chybí. Z tohoto důvodu hodnotíme projekt sice jako realizovatelný a přínosný, avšak s mírně sníženým deskriptorem v příslušném kritériu za účelem objektivity hodnocení předložené dokumentace.

### 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	26,25			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	26,25	dobré	Předložený projekt se zaměřuje na problematiku netransparentního a nerovného odměňování u středně velkých zaměstnavatelů ve velikostní kategorii 50–500 zaměstnanců a jeho zaměření plně odpovídá cílům Výzvy č. 030 OPZ+. V rámci realizace projektu dojde k zavedení principů rovného a transparentního odměňování do praxe u 10 zaměstnavatelů, což lze považovat za věcně relevantní a přínosné. Řešený problém je v žádosti popsán logicky a věcně správně, zejména pokud jde o identifikaci hlavních příčin, mezi něž patří nedostatek metodických nástrojů pro objektivní hodnocení hodnoty práce a omezené kapacity či know-how v oblasti HR. Odpovídajícím způsobem jsou popsány také dopady problému, jako je demotivace zaměstnanců, vyšší fluktuace a přetrvávající rozdíly v odměňování žen a mužů. Cílová skupina projektu je zvolena adekvátně a v souladu s výzvou. Zapojení personalistů a zástupců managementu je vhodné s ohledem na nutnost jejich spolupráce při zavádění systémových změn. Žadatel uvádí konkrétní seznam partnerských zaměstnavatelů, čímž dokládá existenci reálné poptávky po projektu v území. Slabší stránkou projektu je však nedostatečné doložení potřebnosti projektu pomocí relevantních dat a chybějící hlubší analýza místních a regionálních specifik. Projekt si však zachovává vnitřní logiku a vazbu mezi potřebami cílové skupiny a plánovanými aktivitami. Hodnocení této oblasti je proto stanoveno na úrovni dobré.	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	Žadatel formuluje tři hlavní cíle projektu v plném souladu s požadavky Výzvy č. 030, konkrétně s její částí 4 (Věcné zaměření). Cíle jsou stanoveny správně, jsou dostatečně konkrétní a kvantifikované, a tedy plně měřitelné, což umožňuje jejich objektivní vyhodnocení a posouzení úspěšnosti realizace projektu. Intervenční logika je nastavena adekvátně, neboť navržené aktivity logicky vedou k plánovaným výstupům, které směřují k naplnění	Ano

									projektových cílů. Hlavním cílem projektu je dosažení systémové změny u 10 zapojených zaměstnavatelů prostřednictvím zavedení transparentních mechanismů odměňování, čímž projekt přímo reaguje na identifikovaný problém metodické neukotvenosti mzdových systémů. Cíle projektu jsou kvantifikovatelné prostřednictvím stanovených monitorovacích indikátorů, zejména počtu podpořených osob, úspěšných absolventů vzdělávání a vytvořených analytických dokumentů a implementačních plánů.	
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	Způsob ověření dosažení cílů projektu je v žádosti popsán systematicky a opírá se o konkrétní výstupy povinných klíčových aktivit. Změna stavu mezi počáteční a cílovou fází je doložitelná prostřednictvím posloupnosti analytických dokumentů a implementačních plánů jednotlivých partnerů. Ačkoliv žadatel výslovně neformuluje samostatné metriky pro měření míry dosažení cílů, cíle jsou stanoveny dostatečně konkrétně a jsou provázány s vhodně nastavenými indikátory a evidencí účastníků aktivit. Výsledky projektu jsou proto ověřitelné jak kvantitativně, tak kvalitativně a v souladu s metodikou výzvy.	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	Návrh rozpočtu je zpracován věcně správně, přehledně a v souladu s pravidly Výzvy č. 030; neobsahuje žádné neuznatelné výdaje. Množství rozpočtových položek je omezeno na nezbytné minimum potřebné pro realizaci nastavených odborných aktivit a všechny položky jsou srozumitelně popsány a jednoznačně navázány na jednotlivé klíčové aktivity, včetně externě zajišťovaných služeb. Realizační tým je koncipován úsporně, žadatel plánuje obsadit pouze čtyři pracovní pozice. Jednotkové mzdy i navržené výše úvazků v zásadě odpovídají limitům stanoveným dokumentem „Obvyklé mzdy/platy pro OPZ+“ a lze je považovat za přiměřené. Celková výše přímých nákladů ve výši 2 400 000 Kč odpovídá rozsahu a délce realizace projektu (20 měsíců) i počtu 10 zapojených zaměstnavatelů. Rozpočet je tvořen zejména osobními náklady odborného týmu a nákupem specializovaných služeb, jejichž ceny odpovídají obvyklým tržním hodnotám. Nastavení 25% paušální sazby na nepřímé náklady přispívá k administrativní efektivitě a zajišťuje, že převážná část prostředků směřuje přímo do klíčových aktivit projektu. Krácení ani úpravy rozpočtu nejsou navrhovány.	Ano
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	5,00	velmi dobré	K popisu projektu žadatel využil tři nenulové monitorovací indikátory, jejichž hodnoty jsou nastaveny v přímé vazbě na počet zapojených partnerských organizací a rozsah plánovaných aktivit. U indikátorů 600000 (Celkový počet účastníků) a 626000 (Účastníci,	Ano

									kteří získali kvalifikaci) je cílová hodnota 10 osob řádně odůvodněna. Tyto hodnoty odpovídají popisu klíčových aktivit A–D, včetně zajištění minimálně 40 hodin podpory na osobu. Také cílová hodnota indikátoru 805000 odpovídá závazku vytvořit a zveřejnit souhrnný analytický dokument v rámci KA E. Nastavení indikátorů je konzistentní, realistické a podložené realizačním plánem; jejich doplnění ani úpravy nejsou požadovány.	
4. Proveditelnost	K	Ano	3,75	15,00		7,50	15,00			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	Cílová skupina je do projektu zapojena intenzivně a systematicky, a to v průběhu všech klíčových fází realizace, od počátečního vzdělávání (KA A) až po finální implementaci nápravných opatření a sdílení dobré praxe (KA E, F). Zapojení je koncipováno jako aktivní partnerství, kde zástupci managementu a personalisté nejsou pouze pasivními příjemci informací, ale přímými spoluautory výstupů, jako jsou katalogy pracovních pozic či analýzy mzdových rozdílů. Zájem cílové skupiny o zapojení do projektu je jasně deklarován jmenovitým uvedením 6 konkrétních partnerských subjektů (např. KION, Formy Tachov, Workpress Aviation) již ve fázi podání žádosti, což potvrzuje reálnou poptávku po řešení dané problematiky u významné části plánované kapacity projektu.	Ano
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	10,00	velmi dobré	Projekt zahrnuje šest klíčových aktivit, které jsou v projektové žádosti i samostatné příloze popsány dostatečně a v souladu s požadavky Výzvy č. 030 OPZ+. Struktura aktivit je nastavena vhodně, odpovídá metodické posloupnosti výzvy a umožňuje dosažení všech tří projektových cílů. U jednotlivých aktivit je zřejmý jejich obsah, forma realizace, časový harmonogram i plánované výstupy, které jsou konkrétní a hmatatelné – od vzdělávacích výstupů přes analytické dokumenty až po implementační plány a online platformu. Způsob realizace, kombinující odborné vzdělávání, mentoring a individuální konzultace s partnery, vytváří dobré předpoklady pro úspěšné dosažení plánovaných výsledků. Slabší je popis některých rizik, zejména v oblasti spolupráce partnerů a plnění cílů, projekt však celkově nepůsobí jako rizikový.	Ano

## Přílohy posudku

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