

Výzva č. 03\_17\_129 Podpora sociálního podnikání  
Projekt č. CZ.03.2.60/0.0/0.0/17\_129/0007756

Kritérium		Deskriptor	Odůvodnění
1 Potřebnost	1 Vymezení problému a cílové skupiny <i>Zaměřuje se projekt na problém/nedostatky, který/ které je skutečně potřebné řešit a je cílová skupina adekvátní náplni projektu?</i>	Dostatečné	Velikost cílové skupiny (CS) je doložena statistikami a údaji z Národního onkologického registru České republiky, ale tyto statistiky se týkají počtu onemocněních osob. Pro relativnost předložených údajů by bylo vhodné tyto údaje více specifikovat směrem k problematice zaměstnávání této CS (kolik z uvedené skupiny nemocných hledá práci, nemůže ji najít a končí na ÚP). Žadatel neuvádí, zda jsou tyto údaje někde dostupné, nepředkládá ani případné odhady (žadatel mohl získat a představit alespoň orientační údaje o klientech partnerské organizace Gaudia, která je do projektu zapojena). Situační analýza by měla být více konkrétní právě v oblasti zaměstnávání CS v místě působení žadatele. Žadatel sice deklaruje předběžný zájem osob z CS, nicméně vstupní kritéria i náplň práce jsou jasně profilovaná a žadatel jednoznačně nepřesvědčil, že se mu podaří takto kvalifikované zaměstnance a v takovém počtu zaměstnat. Na úrovni rizik se této skutečnosti žadatel nevěnuje dostatečně. Bližší specifikaci těchto zájemců a analýzu jejich konkrétních potřeb nedokládá. Samotný popis osob z CS je veden obecně bez jasné vazby na předmět podnikání žadatele, tj. zda budoucí zaměstnanci budou schopni zvládnout daný typ práce pod stresem, o kterém se žadatel zmiňuje na str. 7 podnikatelského plánu (PP) v rámci popisu dlouhodobě udržitelných míst a v rizicích projektu. Žadatel toto bude řešit psychosociální podporou, nicméně již neuvádí, jak konkrétně.
2 Účelnost	2.1 Cíle a konzistentnost (intervenční logika) projektu <i>Je cíl projektu nastaven správně a povedou zvolené klíčové aktivity a jejich výstupy k jeho splnění?</i>	Nedostatečné	Naplnění některých cílů nepůsobí na základě dostupných informací reálně, a to cíl 3. „Po skončení realizace projektu a stabilizaci firmy dále integrovat osoby z CS a rozšiřovat působnost společnosti. Do konce roku 2020 zaměstnat minimálně další 3 osoby z CS.“ a cíl 4. „Do konce realizace projektu vybudovat stabilní konkurenceschopný podnik se ziskovým mankem (realizovat roční zisk v hodnotě minimálně 500 000 Kč).“ Nastavení těchto cílů neodpovídá údajům ve finančním plánu (podrobněji viz kritérium 3.1.). U některých vymezených cílů se jedná o plánované aktivity než cíle; např.: 6. Publikovat výhody sociálního podnikání na příkladu dobré praxe předkládaného sociálního podniku. 7. Navázání spolupráce s dalšími SP v oblasti Jiho­mo­rav­ského kraje.). Žadatel bude mít srovnatelné ceny s konkurencí (ačkoliv přímé porovnání všech není z informací FP zcela možné), nicméně za hlavní konkurenční výhodu považuje možnost náhradního plnění společně s neexistencí sociálního podniku v daném oboru. Tyto předpoklady jsou však diskutabilní, protože u tohoto typu služeb bude primární kvalita poskytovaných služeb a především kvalita práce osob z CS a jejich odbornost, jejíž rozvoj a způsoby zajištění nepopisuje žadatel dostatečně dobře. Obě uvedené konkurenční výhody tak mohou mít svůj vliv, ale stavět na nich konkurenční výhodu (a to u malých a středních podniků, kde CSR nemá příliš silnou podporu) je přinejmenším diskutabilní předpoklad. Žadatel v textu PP uvádí i průzkum trhu a dokládá i předjednané zakázky, nicméně rozsah jejich plnění je uveden pouze v Kč, nikoliv v objemu práce, který by bylo možné srovnat s popisem v kap. 3. Mapování zájmu o služby je uvedeno obecně a z takto uvedených informací je komplikované získat alespoň představu o pravděpodobném rozsahu služeb od místních firem a reálné konkurenceschopnosti podniku na místním trhu. Z finančního plánu také vyplývá, že ziskovost podniku je datována od 14. měsíce projektu, nicméně je vyčíslena v řádech jednotek tisíc Kč. Nesouhlasí však údaje v tabulce HV a Cash flow, kde příjmy v obou tabulkách nejsou stejné. Např. v měsících 22. – 24. jsou tyto rozdíly nejvíce zřejmé. Ve 3. roce je situace velmi podobná. Takto koncipovaný zisk ani nenavazuje na žadatelem stanovené ekonomické cíle, kde plán 500 tis. Kč ročního zisku je nereálný. Při takto nízkém zisku je velmi nepravděpodobné, že se žadateli podaří dosáhnout zisku v průběhu realizace projektu, protože v rámci systému odměňování plánuje zaměstnancům vyplácet odměny, což v tomto případě nebude možné. Žadatel ve 3. roce předpokládá exponenciální nárůst zakázek, nicméně náklady rostou jen v oblasti variabilních nákladů a nijak nepočítá s růstem mezd zaměstnanců. Obecně v textu PP chybí jakákoliv relevantní informace o produktivitě práce zaměstnanců podniku. V tomto kontextu tak finanční plán nepodává dostatek přesvědčivých informací o schopnosti žadatele zajistit udržitelnost podniku po skončení realizace projektu.
	2.2 Způsob ověření dosažení cíle projektu <i>Jak vhodný způsob pro ověření dosažení cíle žadatel v projektu</i>	Dostatečné	Žadatel nenastavil konkrétní způsob pro ověření dosažení cílů. U cílů sociálních bude možné na základě dílčích informací v textu PP a žádosti definovat kvantifikované výstupy u většiny činností, nicméně u těch pro projekt nejvýznamnějších bude částečně toto ověření složité kvantifikovat. Jedná se například o rozsah psychosociální podpory, výstupy z bodu 4 kap. 1.4.1 apod. U ekonomických cílů je na základě stávajících údajů nepravděpodobné, že by těchto plánovaných hodnot žadatel dosáhl.
3 Efektivnost a hospodárnost	3.1 Efektivita projektu, rozpočet <i>S ohledem na plánované a potřebné výstupy je navrženo efektivní a hospodárné použití zdrojů?</i>	Nedostatečné	Z finančního plánu vyplývá, že podnik bude mít výrazné problémy se po skončení projektu udržet v zisku. Výchozím předpokladem žadatele je skutečnost, že po celou dobu fungování podniku počítá s plynulým nárůstem zakázek, ale na straně nákladů počítá pouze s nepatrným nárůstem nákladů. Z textu PP není známa produktivita práce zaměstnanců a variabilní náklady rostou pouze o 6 tis. Kč za sledované období. Žadatel totiž bude vykazovat jen několika tisícový zisk (do ukončení projektu), což může být právě vzhledem k takto stanovenému předpokladu riziko, že se nákladově dostane do stanoveného plánu. Dále nutno upozornit na skutečnost, že žadatel bude zaměstnávat na 0,5 úvazku se mzdou 12 tis. Kč hrubého, což je vzhledem k požadavkům na odbornost a obvyklým platům v tomto segmentu podnikání rizikový předpoklad v tom smyslu, že zaměstnanci akceptují takto stanovenou mzdu. Dále žadatel počítá i s odměnami ze zisku, což však vzhledem k nízké ziskovosti nebude možné. Dále žadatel uvádí jiné tržby v tabulce HV a Cash flow. V tabulce Cash flow také uvádí jinou hodnotu variabilních nákladů než je stanovena na záložce Náklady. Na záložce Bod zvratu žadatel stanovuje tzv. cenu za 1 kus produktu, aniž by ale popsal způsob jejího stanovení. Poukaz na záložku Výnosy je nerelevantní, protože není jasné, k jakému období se vztahuje. Dále není jasné, jak žadatel plánuje dosáhnout pravidelného zvyšování tržeb především v závěru projektu, kdy v posledních měsících realizace projektu a prvního měsíce po skončení projektu žadatel plánuje skokové navýšení tržeb. Na základě výše uvedeného tak žadatel nedokládá hodnověrné údaje pro prokázání schopnosti zajistit ziskovost podniku v průběhu realizace projektu a po skončení podpory z OPZ je udržitelnost podniku hodnocena jako velmi riziková. Rozpočet projektu je zpracován přehledně. Navrhujeme však minimálně snížení položky 1.1.1.1.1. Ředitel sociálního podniku na 0,5 úvazek - úvazek je nadhodnocený, část činností spadá do nepřímých nákladů (např. hodnotí aktivity projektu, vede personální agendu).
	3.2 Adekvátnost monitorovacích indikátorů <i>Jak jsou nastaveny cílové hodnoty monitorovacích indikátorů?</i>	Velmi dobré	Cílové hodnoty indikátorů jsou formálně nastaveny správně a jsou v souladu s popisem v projektové žádosti a podnikatelském plánu.
4 Proveditelnost	4.1 Způsob zapojení cílové skupiny <i>Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu?</i>	Dostatečné	Zkušenosti s CS žadatel nemá, ale do projektu vhodně zapojuje partnerskou organizaci Gaudia, která zajistí oslovení CS, její podporu a předvýběr. Bližší specifikaci těchto zájemců a analýzu jejich konkrétních potřeb nedokládá. Žadatel nepopisuje specifické potřeby a problémy osob z CS ve vztahu k plánované pracovní náplni. Na úrovni rizik jsou uvedené obecné informace ve smyslu, že se přizpůsobí individuálním potřebám osob z CS. Toto však nezakládá dobrý předpoklad pro uspokojivé řešení možných problémů. Zastupitelnost zaměstnanců žadatel řeší tak, že na tutéž práci bude přijímat dva zaměstnance, což koliduje s produktivitou práce, kterou bude potřebovat pro zajištění tržeb. Žadatel nezmiňuje způsob adaptace zaměstnanců po nástupu do zaměstnání, způsob řešení případných fluktuací zaměstnanců a jejich pracovní kapacitu (zda vše co je naplánované zvládnou). Zvolené pracovní činnosti jsou pro danou CS vhodné. Systém vzdělávání osob z CS bude nabízet celkem 10 dnů vzdělávání a není přesvědčivé, zda poskytne dostatečný prostor pro znovuzískání/doplnění/obnovení potřebných znalostí a dovedností pro žadatelem potřebnou pracovní erudici. Žadatel také nijak nedeclaruje interní systém vzdělávání (pouze u odborného vedoucího pracovní skupiny je uvedena informace, že „poskytuje odbornou pomoc zaměstnancům“). V textu PP je tak odkaz na další vzdělávání dle potřeb zaměstnanců, ty se ale budou týkat motivace a soft skills a budou doplněné na základě doporučení odborného garanta, který ale bude v projektu s CS spolupracovat v oblasti psychosociální podpory. Hodnocení je sníženo pro neuvedení potřebných informací pro prokázání schopnosti žadatele zajistit odborně způsobilý tým projektu pro zvládání činností podniku popsaných v PP. Sociální principy SP jsou popsány ve vazbě na potřeby CS a je pravděpodobné, že těchto principů žadatel v průběhu realizace dosáhne a zajistí jejich uplatnění v organizaci. Předpoklad pro udržení pracovního místa je diskutabilní v oblasti platové hladiny, kdy není podloženo, zda se žadateli podaří najít dostatečný počet pracovníků pracovat za žadatelem stanovenou mzdu. Otázku fluktuace zaměstnanců žadatel opírá mimo jiné i o spravedlivou odměnu, což v kontextu tohoto zjištění je diskutabilní. Naplňování sociálních principů není v případě rozvoje pracovních kompetencí pod bodem 1 popsáno, protože nejsou uvedené potřebné informace prokazující schopnosti žadatele zajistit odborně způsobilý tým projektu pro zvládání činností podniku popsaných v PP.
	4.2 Způsob realizace aktivit a jejich návaznost <i>Jak vhodně byl zvolen způsob realizace aktivit a jejich vzájemná návaznost?</i>	Dostatečné	Klíčové aktivity jsou popsány dostatečně. Jsou provázány s cíli a s rozpočtem projektu. Nedostatky u popisu jednotlivých aktivit: KA 1 - absence popisu adaptace zaměstnanců z CS na nových pracovních místech. KA2 Vzdělávání zaměstnanců – absence popisu nastavení koncepce vzdělávacího systému pro zaměstnance z CS (zjišťování vzděl.potřeb, vyhodnocování přínosu vzděl.aktivit, odpovědná osoba, pravidelnost, monitoring apod.). KA4 Provozování sociálního podniku - absence popisu provozního řešení fluktuace zaměstnanců a popisu pracovní kapacity zaměstnanců + popisu časové náročnosti jednotlivých pracovních úkonů. Samotnému provozu sociálního podniku žadatel nevěnuje potřebný prostor a v tomto kontextu podává jen minimum informací o samotném fungování podniku. Co však chybí v textu PP zcela zásadně, je informace o možnostech produktivity práce ve vztahu k nabízeným službám (uvedena pouze směnnost zaměstnanců). Nijak není uvedena vazba na jejich produktivitu práce v kontextu zakázek, resp. modelových příkladů uvedených v textu PP. Není tak jasné, jaké bude zatížení zaměstnanců ve vztahu k plánovaným tržbám. Platby od klientů se totiž nemusí rovnat počtu reálných hodin strávených na zakázce.

	4.3 Ověření administrativní, finanční a provozní kapacity žadatele (nebodované) <i>Má žadatel administrativní, finanční a provozní kapacitu, aby byl schopen plánovaný projekt zajistit v souladu s relevantními pravidly OPZ?</i>	Nevyhovuje	Vzhledem k požadované částce dotace nesplňuje žadatel podmínky pro zajištění administrativní, finanční a provozní kapacity.
--	---	------------	---

**Závěrečný komentář**

Mezi nejlépe zpracované části podnikatelského plánu patří popis podnikatelské příležitosti, kdy žadatel dobře uvádí jednotlivé činnosti a obchodní modely, v rámci kterých bude poskytovat své služby budoucím odběratelům. V tomto segmentu však bude největší tlak od budoucích odběratelů na kvalitu poskytovaných služeb a cenu, žadatelem uvedené výhody před konkurencí tak nemusí být dostatečně naplněny. Žadatel předpokládá zájem zaměstnanců, nicméně konkrétní zájem deklarován není, způsob jejich vzdělávání v průběhu realizace projektu, a tím i zajištění potřebné kvality nabízených služeb, žadatel neuvádí. Žadatel také plánuje zaměstnancům vyplácet za 0,5 úvazek 12 000 Kč hrubého, což v kontextu s obvyklými cenami platy v tomto segmentu podnikání je nízký plat. Žadatel toto hodlá řešit dodatečnými odměnami ze zisku podniku, který však v průběhu realizace projektu s největší pravděpodobností nebude schopen zajistit. Z informací uvedených ve finančním plánu totiž vyplývá, že žadatel bude vykazovat několika tisíkový zisk. Ve finančním plánu se tak žadateli nepodařilo dostatečně prokázat ziskovost podniku v průběhu realizace projektu a i po skončení projektu hodnotíme udržitelnost podniku jako velmi rizikovou.

Počet eliminačních deskriptorů	3
Bodový zisk	42,5
Výsledek věcného hodnocení	Žádost nesplnila podmínky věcného hodnocení