

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra strukturální politiky a rozvoje venkova

Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Strukturální politika EU a rozvoj venkova



**Problematika čerpání finančních prostředků z ESF
pro OP Lidské zdroje a zaměstnanost v Jižních
Čechách**

Vedoucí diplomové práce:
Ing. Petra Pártlová, Ph.D.

Autor:
Bc. Štěpánka Vazačová

2008

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Problematika čerpání finančních prostředků z ESF pro OP Lidské zdroje a zaměstnanost v Jižních Čechách vypracoval samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Českých Budějovicích dne 28. 4. 2008

Bc. Štěpánka Vazačová

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Ing. Petře Pártlové, Ph.D. a odbornému konzultantovi prof. Ing. Janu Váchalovi, CSc. za poskytnutí cenných rad a připomínek.

OBSAH:

1 Úvod.....	2
2 Literární rešerše.....	4
2.1 Evropská unie	4
2.1.1 Členské země.....	5
2.1.2 Kandidátské země.....	6
2.2 Regionální a strukturální politika.....	7
2.2.1 Vznik regionální politiky.....	7
2.2.2 Typy regionální politiky a její realizace.....	7
2.2.3 Principy regionální politiky.....	9
2.3 Regiony soudržnosti.....	10
2.4 Programovací období.....	14
2.4.1 Strukturální fondy v ČR 2004-2006.....	14
2.4.2 Programovací období 2007-2013.....	19
2.5 Evropský sociální fond.....	24
2.5.1 Základní informace o ESF.....	24
2.5.2 Operační programy ESF.....	26
2.5.3 OP Lidské zdroje a zaměstnanost.....	27
2.6 Projekt.....	33
3 Materiál.....	36
4 Metodika.....	37
4.1 Projekt.....	37
4.2 Výzva k předkládání grantových projektů.....	40
4.3 Hodnocení projektů.....	43
5 Výsledky a diskuse.....	45
5.1 Žádost o finanční podporu z OP RLZ.....	45
5.1.1 Popis projektu.....	46
5.1.2 Cíle projektu.....	47
5.1.3 Výstupy a výsledky projektu.....	47
5.2 Analýza cílových skupin.....	48
5.3 Popis obsahu vzdělávacích aktivit.....	57
5.4 Přehled vzdělávacích aktivit.....	65
5.5 Realizace projektu.....	66
5.5.1 Rozpočet projektu.....	66
5.5.2 Nová pracovní místa.....	66
5.5.3 Postup při pořizování zboží a služeb.....	67
5.5.4 Monitorovací zprávy.....	68
6 Závěr.....	70
7 Summary.....	73
8 Přehled použité literatury.....	74
Seznam obrázků a tabulek.....	77
Přílohy.....	78
Seznam příloh.....	78

1 Úvod

Cílem této práce je návrh projektu, jehož účelem je získání finanční podpory z Evropského sociálního fondu ve prospěch konkrétní právnické osoby. Realizací tohoto projektu by mělo dojít ke zvýšení zaměstnanosti v Jižních Čechách, a to prostřednictvím zvyšování kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadech práce. Klíčovou částí této diplomové práce bude *Žádost o finanční podporu*, která bude obsahovat i analýzu cílových skupin a popis vzdělávacích aktivit. Žádost tak bude komplexní a připravena k podání.

Právě finanční prostředky z Evropského sociálního fondu mají snižovat nezaměstnanost a podporovat lidské zdroje. Nezaměstnanost patří mezi nejhorší jevy moderní společnosti, které je nutné neodkladně řešit efektivní sociální politikou. Potýkají se s ní nejen státy Evropské unie, ale i celého světa. Cílem sociální politiky je pomoci nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, zabezpečit rovné příležitosti mužů a žen, pomoci lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při začleňování se do společnosti a vstupu na trh práce, rozvíjet kvalifikovanou a přizpůsobivou pracovní sílu a v neposlední řadě také bojovat se všemi formami diskriminace. Dále je nezbytné pomoci rozvíjet sociální dovednosti zaměstnanců, které zvyšují sebevědomí a také adaptabilitu. Na tyto všechny aktivity jsou určeny finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. Sociální politika se dále zabývá například problémy jako chudoba, stáří, nemoc a invalidita, a je jednou z nejdůležitějších součástí regionální politiky.

Regionální politika je velmi důležitá pro kompenzaci negativních vlivů plynoucích z nerovnoměrné struktury vnitřního trhu. Tato nerovnoměrná struktura vznikla se vstupem nových, méně vyspělých členských států střední a východní Evropy. Rozšiřování o méně vyspělé státy mělo v průběhu evropského integračního procesu zásadní význam pro vznik politiky hospodářské a sociální soudržnosti a potažmo regionální politiky, která využívá strukturální fondy jako nástroj snižování rozdílů hospodářského rozvoje jednotlivých členských států Evropské unie.

První kapitola práce se bude věnovat právě regionální politice Evropské unie, jejím principům a realizaci. Popíšeme minulé a současné programovací období s cílem

poskytnout základní přehled a následně budeme analyzovat možnosti čerpání finanční podpory z Evropského sociálního fondu, který je klíčovým nástrojem politiky Evropské unie. Evropský sociální fond se zaměřuje na snižování míry nezaměstnanosti, podporuje sociální začleňování jedinců a rovné příležitosti pro všechny se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů a trh práce.

Možnost čerpání prostředků ze strukturálních fondů představuje pro Českou republiku jedinečnou příležitost financování rozvoje jednotlivých regionů, avšak je podmíněna dostatečným množstvím kvalitních projektů. Tím chce být i tato diplomová práce, která si klade za cíl komplexně informovat o dotační problematice a způsobech, předpokladech a zásadách čerpání finanční podpory a předložit konkrétní názorný projekt.

2 Literární rešerše

2.1 Evropská unie

Mezinárodní společenství Evropské unie bylo vytvořeno v roce 1992 na základě Maastrichtské smlouvy neboli Smlouvy o Evropské unii. Předchozí integrační aktivity však sahají až do 50. let 20. století, počátkem celého integračního procesu byl v roce 1952 vznik Evropského sdružení uhlí a oceli (ESUO). Prvořadým zájmem EU je spojit národy a obyvatele Evropy. Počátečním cílem Evropského společenství nebylo stát se světovou velmocí, zprvu se jednalo především o odstranění obchodních překážek, podporu rozvoje chudších regionů, společnou zemědělskou politiku a podporu mírové spolupráce v rámci svých hranic.

Evropské unie v hospodářském, obchodním a finančním měřítku má globální význam. Je mezinárodně největší obchodní silou, společná měna EU – euro, je druhou nejvýznamnější měnou na světě, HDP Evropské unie je stejně vysoké jako HDP USA. V celosvětovém měřítku je nejvýznamnější obchodní silou a vytváří jednu čtvrtinu světového bohatství. Ale i přes všechny své hospodářské aktivity politika Evropské unie nikdy nespouští ze zřetele proklamovaný cíl: jednotná Evropa s výrazným hospodářským růstem, konkurenceschopnou sociální ekonomikou a zlepšující se kvalitou životního prostředí.

Mezi základní principy Evropské unie patří přenesení některých pravomocí národních států na evropská společenství. EU zavádí společnou zahraniční a bezpečnostní politiku, spojenými silami členských států prosazuje ve světě stabilitu, spolupráci a porozumění.

Evropskou unii od posledního rozšíření v roce 2007 tvoří 27 členských zemí s celkem 496 miliony obyvatel, kteří představují přibližně 7,5 % světové populace. Evropská unie představuje politicky i hospodářsky vysoce propojený celek, i přesto mezi jednotlivými členskými státy přetrvávají ekonomické a sociální rozdíly.

(<http://cs.wikipedia.org>, www.euroskop.cz)

2.1.1 Členské země

V krátkosti si představíme jednotlivé členské státy ve vztahu k EU.

Belgie patří k zakladatelským zemím Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO), Evropského hospodářského společenství (EHS) a Euratomu. Aktivně se podílela na budování celní unie a formování vnitřního trhu. Také výrazně podpořila zavedení jednotné měny euro.

Bulharsko patří mezi země, které přistoupily k EU 1.1.2007.

Česká republika o členství oficiálně požádala v roce 1996 a přijata byla 1.5.2004.

Dánsko je členem Unie od roku 1973, v tomto roce přistoupilo k tehdejšímu EHS.

Estonsko. Žádost o přistoupení k EU byla Estonskem podána 24. listopadu 1995. Svým vstupem do EU 1.5.2004 se řadí mezi nové členy.

Finsko podalo žádost o členství v březnu 1992 a do Evropské unie vstoupilo 1.1. 1995, společně se Švédskem a Rakouskem.

Francie patří stejně jako Belgie, Nizozemí, Lucembursko a Itálie k zakládajícím členům Evropských společenství. Francouzi byli hlavními iniciátory evropské integrace. Na základě tzv. Schumanova plánu francouzského ministra zahraničí Roberta Schumana v roce 1952 vzniklo Evropské společenství uhlí a oceli.

Irsko přistoupilo k tehdejšímu EHS 1.1.1973 společně s Velkou Británií a Dánskem. Je velkým příznivcem Evropské unie a díky její štědré regionální politice si vylepšilo svou ekonomickou situaci.

Itálie je jedním ze zakládajících států. Účastnila se všech integračních uskupení.

Kypr, Litva, Lotyšsko, Malta, Maďarsko jsou součástí Evropské unie od 1. května 2004.

Lucembursko, Německo a Nizozemsko patří mezi zakládající země, které se účastnili podpisu Pařížské smlouvy o zřízení ESUO 18.4.1951 v Paříži.

Polsko přistoupilo k EU 1.5.2004.

Portugalsko společně se Španělskem se stalo členskými státy během druhého tzv. "jižního" rozšíření ES roku 1986.

Rakousko se stalo součástí EU v roce 1995 společně se Švédskem a Finskem.

(<http://cs.wikipedia.org>)

Rumunsko přistoupilo k Evropské unii v poslední vlně rozšiřování 1. ledna 2007.

Řecko bylo prvním přistupujícím členem ve vlně "jižního" rozšíření roku 1981.

Slovensko a Slovinsko se staly členskými státy 2004. Na Slovensku u vstupu rozhodli občané v referendu 16.-17. května 2003, stejně tak rozhodovali Slovinci 23. března téhož roku.

Spojené království přistoupilo stejně jako Dánsko a Irsko k ES 1.1.1973 v první vlně rozšíření.

Španělsko se stalo plnoprávným členem Evropského hospodářského společenství 1.1.1986.

Švédsko zahájilo jednání o vstupu do EU na jaře 1992, která skončila v létě 1994. Švédsko poté vstoupilo do EU 1. ledna 1995. (viz příloha 1: Členské státy EU, příloha 2: Tabulka vstupů do ES a EU)

2.1.2 Kandidátské země

Chorvatsko patří mezi kandidátské země od roku 2004. 3. října 2005 byla zahájena přístupová jednání, která provázela řada problémů. Rok 2009 by mohl být pro vstup Chorvatska do EU reálný.

Turecko podalo oficiální přihlášku v roce 1987, ale oficiální status kandidátské země dostalo až po summitu v Helsinkách v roce 1999.

3. října 2005 Evropská unie zahájila přístupové rozhovory, jejich trvání se odhaduje na nejméně 10 let, jelikož Turecko je z pohledu kandidáta na vstup do EU velmi kontroverzní zemí.

Makedonie získala oficiální status kandidátské země 17.12.2005.

Norsko požádalo o vstup do EU již dvakrát, avšak jak v roce 1972 tak v roce 1994 byl vstup země do EU v občanském referendu zamítnut.

Švýcarsko. V roce 1992 občané podobně jako v Norsku hlasovali proti vstupu spolkové země do Evropské unie. (<http://cs.wikipedia.org>)

2.2 Regionální a strukturální politika

2.2.1 Vznik regionální politiky

Regionální a strukturální politika vzešla z nutnosti vyrovnávání sociální a ekonomické disparity mezi jednotlivými regiony členských států Evropské unie. Nerovnováha mezi členskými státy vzrostla po vstupu Řecka 1.1.1981 a zejména Španělska a Portugalska v roce 1986. Po zavedení jednotného vnitřního trhu v roce 1993 potřeba snižování rozdílů mezi členy EU ještě vzrostla.

Regionální politika se zabývá prostorovými aspekty hospodářské politiky státu. Jejím úkolem je analyzování úrovně jednotlivých regionů a usměrňování jejich vývoje. Jejím hlavním cílem je snižování velkých rozdílů jak v sociální tak ekonomické úrovni regionů, která vzniká zejména v důsledku nerovnoměrného vývoje ekonomické aktivity daných území. Prostřednictvím regionální politiky je nutné hledat předpoklady hospodářského rozvoje a to především aktivizováním jeho vlastních zdrojů a obyvatel. Podporovány by měly být aktivity, které nejvýrazněji přispějí k následnému rozvoji regionu. Ve většině evropských zemí vychází regionální politika z vůle zabývat se regionálními problémy a následně je řešit a zároveň na ekonomických možnostech dané země.

20.5.1983 ve španělském Toremolinos byla přijata Evropská charta regionálního plánování, která je hlavním dokumentem EU v oblasti regionální politiky. Charta obecně definuje typy problémových regionů a jednotlivé přístupy k jejich rozvoji a formuluje cíle prostorového uspořádání, jakými jsou zejména vyvážený socioekonomický rozvoj regionů, zlepšování životních podmínek, zodpovědné zacházení s přírodními zdroji a ochrana životního prostředí. (Hrabánková, M., 2004; Vaníček, J., 2005)

2.2.2 Typy regionální politiky a její realizace

Rozeznáváme dva typy regionální politiky, a to tradiční přístup, který je založen na státních zásahách do jednotlivých otázek regionální politiky a na koordinaci vztahů

mezi státem a jeho regiony; funguje na principu vyrovnávání socioekonomické úrovně mezi regiony a na vytváření rovnocenných podmínek pro život obyvatel. Instituce na sebe berou zodpovědnost za územní rozvoj. Druhým typem je přístup akcelerační, založený na uvolňování tržních sil v regionu a na důvěře v soukromý sektor, který je chápán jako hlavní iniciátor regionálního rozvoje. Podporován je rozvoj podnikatelských aktivit a závislost podniků na centrálních rozhodnutích a zdrojích není žádoucí. Státní intervence je zpochybňována a naopak zdůrazňován je vlastní ekonomický potenciál regionů a vnější podpora, která je nadstavbou regionální svépomoci. Vlastní odpovědnost za dosažené výsledky je součástí tohoto typu regionální politiky.

V současné době se regionální politika orientuje na posílení významu nehmotných investic, sféru lidských zdrojů a to zejména podporou vytváření nových pracovních míst a realizací nejrůznějších rekvalifikačních programů, podporu malého a středního podnikání, podporu ochrany životního prostředí a zřizování center regionálního rozvoje.

V Evropské unii je regionální politika prováděna na nadnárodní, národní a regionální úrovni. Unie věnuje více než třetinu svého rozpočtu na snížení rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů a nerovností v blahobytu svých občanů. Jádrem regionální a strukturální politiky EU jsou strukturální fondy. Prostřednictvím těchto fondů EU přispívá k rozvoji zaostávajících regionů, k restrukturalizaci průmyslových oblastí, k ekonomické diverzifikaci venkovských oblastí, kde je zemědělství na ústupu, či k revitalizaci zanedbaných městských oblastí. V rovině strukturálních problémů dominují značné rozdíly v úrovni příjmů mezi regiony EU a problémy nezaměstnanosti. Pomocí strukturální politiky se EU snaží snížit disparitu ve výkonnosti jednotlivých národních ekonomik.

Je nutné podotknout, že realizací strukturální politiky však nedochází k přesunutí zodpovědnosti za její provádění na nadnárodní orgány jako je tomu v případě společných politik.

Nadnárodní aspekt do této zmiňované oblasti vstupuje pouze na bázi solidarity bohatých a velmi vyspělých států s chudými a méně vyspělými, což přispívá k rychlejšímu a tedy efektivnějšímu řešení sociálních a ekonomických nerovností Evropské unie. (Hrabánková, M., 2004; Hrabánková, M., Boháčková, I., 2005)

Jak jsme již zmínili, regionální politika EU je založena na solidaritě. Na jedné straně Unie poskytuje podporu nejvíce znevýhodněným regionům či společenským skupinám a na straně druhé členské státy přispívají do rozpočtu, ze kterého jsou pak finance dále alokovány. Tento mechanismus je základem Evropské hospodářské a sociální politiky, která je zároveň základním předpokladem existence celého Společenství. V roce 1992 se tato politika stala součástí Smlouvy o EU. V současné době je druhou finančně nejnáročnější politikou Společenství.

2.2.3 Principy regionální politiky

Regionální politika EU je založena na pěti základních principech, a to na:

principu programování, tedy na principu realizace pomoci zaostávajícím regionům na základě víceletých a víceoborových programů, pro které je nutné zpracovat programové dokumenty. Výstupem je pak vzájemně propojený programový celek na celé plánovací období, který je základním kritériem pro úspěšný rozvoj regionu spolufinancovaný Evropskou unií. Tento princip zdůrazňuje návaznost jednotlivých projektů;

principu adicionality, tedy doplňkovosti prostředků EU k národním, regionálním a jiným finančním zdrojům. Finanční pomoc Unie by měla vždy doplňovat, posilovat výdaje státního rozpočtu, nikoli je nahrazovat. Jednotlivé projekty jsou tedy spolufinancovány jak Evropskou unií, tak příjemcem podpory, kterým může být stát, region, obec, soukromý sektor apod. Poměr mezi národními veřejnými zdroji a prostředky EU je vždy pevně stanoven a musí být respektován. Princip adicionality tak vede k vyšší efektivitě pomoci, kdy příjemce využívá poskytnuté finanční zdroje zodpovědněji a podle striktních pravidel;

principu koncentrace, který předpokládá soustředění prostředků do oblastí, ve kterých daná pomoc vyvolá nejvyšší přínos a vynaložení financí tak bude velmi efektivní. Důležité tedy je, aby nebyla podporována řada drobných projektů, které nedosáhnou takového efektu, jako projekty velkého regionálního dopadu. Priorita je vždy kladena na docílení maximálního efektu pomoci; (Hrabánková, M., 2004; Vaníček, J., 2005; Hrabánková, M., Boháčková, I., 2005; www.strukturalni-fondy.cz)

principu partnerství, velmi významném a neustále zdůrazňovaném principu. Tento princip je založen na aktivní účasti příslušných orgánů všech úrovních. Spolupracují tedy i orgány a osoby, které přímo netvoří články jednotlivých implementačních struktur, zároveň se však podílejí na konkrétním rozdělení prostředků. Úzká spolupráce Evropské komise a odpovídajících orgánů na národní, regionální a místní úrovni je ústředním bodem tohoto principu;

a principu monitorování a vyhodnocování, který patří k vůbec nejdůležitějším principům, na kterých stojí regionální politika. Tento princip zajišťuje, aby všechna prováděcí opatření byla náležitě sledována a kontrolována. Na základě tohoto principu se vyhodnocuje efektivnost vynaložených prostředků ve všech fázích procesu, tj. před schválením konkrétního projektu se velmi podrobně vyhodnocují jeho konkrétní dopady, během realizace projektu se provádí průběžný monitoring, díky kterému lze vyhodnocovat doposud dosažené výsledky a včas identifikovat a napravovat chyby. Na závěr se provede zhodnocení skutečných přínosů projektu a závěrečné vyhodnocení dosažených výsledků v poměru k vynaloženým finančním prostředkům. (Hrabánková, M., 2004; Vaníček, J., 2005; Hrabánková, M., Boháčková, I., 2005; www.strukturalni-fondy.cz)

2.3 Regiony soudržnosti

Pro zařazení jednotlivých regionů do působnosti některého ze tří cílů strukturální politiky EU se na území EU používá dělení na geografické statisticky srovnatelné celky nazývané NUTS, z francouzského *Nomenclature des unités territoriales statistiques*, které vycházejí z administrativního členění jednotlivých území. Celé území Evropské unie je členěno do celkem pěti úrovní klasifikace region soudržnosti NUTS.

NUTS I je územní jednotka typu velkých oblastí jako jsou například země nebo makroregiony daného státu. Tato územní jednotka je obvykle tvořena několika jednotkami v úrovni NUTS II.

NUTS II je jednotka řádově nižší a obvykle odpovídá úrovni středního článku územně správního členění daného státu. (Potluka, O., 2003; Hrabánková, M., 2004)

Velikost v případě těchto územních jednotek se pohybuje u počtu obyvatel mezi jedním až dvěma miliony obyvatel, rozloha území se pak u menších států srovnatelných s ČR pohybuje mezi 3 až 10 tis. km² (průměr EU činí 23 tis. km²).

NUTS III je jednotka vesměs odpovídající úrovni nejnižšího územně správního regionu státní správy (úroveň okresů, případně krajů). U menších států EU se velikost v počtu obyvatel pohybuje mezi 200 až 400 tisíci, přičemž průměr EU činí 410 tisíc obyvatel. Rozloha jednotek se pak u menších států pohybuje mezi 1 až 3 tis. km² (průměr EU je 5,4 tis. km²).

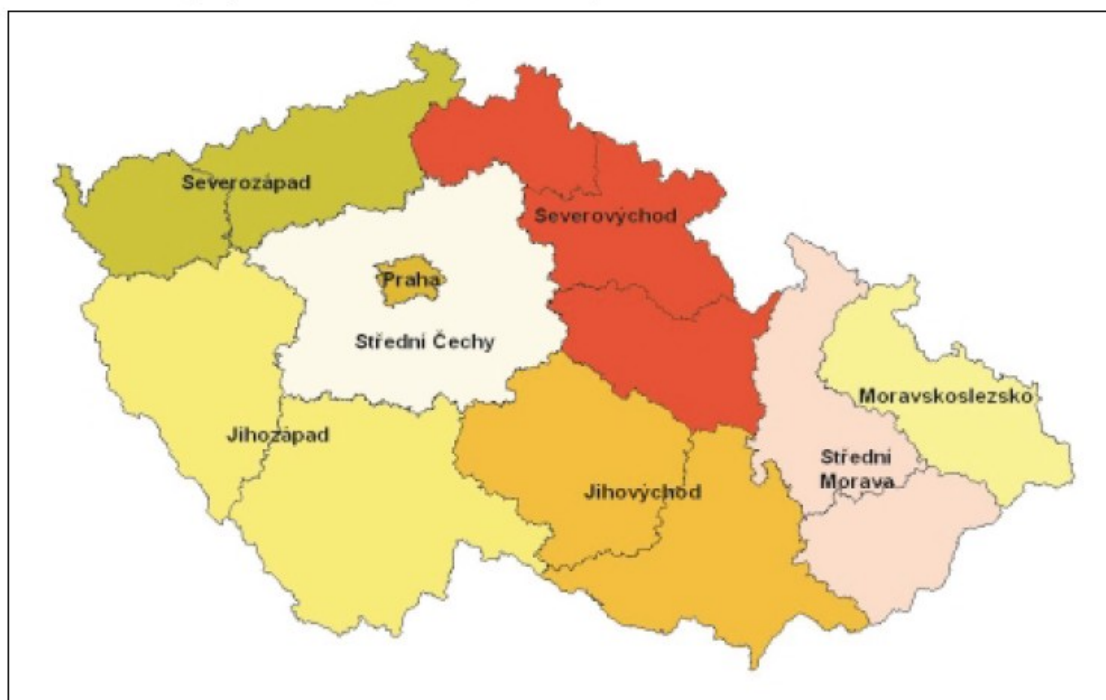
NUTS IV představuje úroveň okresů, případně mikroregionů.

NUTS V je úroveň obcí, případně "pověřených" obcí, tj. obcí s přenesenou působností státní správy.

"V zásadě jsou tyto územně statistické jednotky vymezované přirozenými, historicky stanovenými hranicemi státu, oblasti či regionu, ve kterých se současně zohledňují i hlediska demografická, konfigurace terénu a přirozeného pohybu obyvatel do spádových, řídicích a obchodních center a regionální rozdíly." (POTLUKA Oto, Průvodce strukturálními fondy Evropské Unie, Praha: IREAS, 198 s., 2003, ISBN 80-86684-02-4, s. 47-48);

Česká republika je vedena jako NUTS I. Úroveň NUTS II tvoří v ČR celkem 8 jednotek, které se skládají z 1 - 3 nových krajů a mají mezi 1 a 1,664 mil. obyvatel. Jsou to následující regiony soudržnosti NUTS II - Praha, Střední Čechy, Severozápad, Jihozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Střední Morava a Moravskoslezsko (viz obrázky 1, 2). (Potluka, O., 2003; Hrabánková, M., 2004)

Obrázek 1: Regiony soudržnosti NUTS II v ČR



Pramen: NRP 2004-06, s. 6

Určitým, ne však odpovídajícím ekvivalentem úrovně NUTS III je v ČR 14 krajů. Okresy představují úroveň NUTS IV a jejich zařazení v ČR odpovídá počtem obyvatel i rozlohou zvyklostem v EU. Obce České republiky jsou vedeny jako NUTS V. V ČR činí průměrný počet obyvatel územně správních jednotek u 14 krajů (NUTS III) 737 tis. obyvatel a 5,6 tis. km². V případě okresů (bez Prahy) 120 tis. obyvatel a 1 tis. km². ČR se ve svých návrzích opírala o současné vymezení regionů NUTS v členských státech EU. Regiony NUTS II a III mají přímou vazbu na strukturální fondy. (Potluka, O., 2003; Hrabánková, M., 2004)

Obrázek 2: Regiony klasifikace NUTS v České republice

NUTS I (1)	NUTS II (8) region soudržnosti	NUTS III (14) kraj
Česká republika	Praha	Praha
	Střední Čechy	Středočeský
	Severozápad	Ústecký
		Karlovarský
	Jihozápad	Plzeňský
		Jihočeský
	Severovýchod	Liberecký
		Královéhradecký
		Pardubický
	Jihovýchod	Vysočina
		Jihomoravský
	Střední Morava	Olomoucký
		Zlínský
	Moravskoslezsko	Moravskoslezský

Pramen: NRP 2004-06, s. 4

Tabulka 1: Rozloha a počet obyvatel regionů soudržnosti

	Praha	Střední Čechy	Jihozápad	Severozápad	Severovýchod	Jihovýchod	Střední Morava	Moravskoslezsko	Česká republika
Rozloha (km ²)	496	11014	17616	8650	12440	13991	9103	5554	78864
Počet obyvatel tis. osob, 2001)	1180	1129	1184	1134	1496	1655	1240	1277	10259

Pramen: NRP 2004-06, s. 5 (upraveno autorem)

2.4 Programovací období

Regionální politika je charakterizována cykly, které odpovídají rozpočtovému období Evropské unie. V současné době tyto cykly představují sedmileté období.

2.4.1 Strukturální fondy v ČR 2004-2006

Programovacím obdobím 2000-2006 se budeme zabývat jen velmi stručně, větší důraz bude v diplomové práci kladen současnému programovacímu období, především pak Evropskému sociálnímu fondu.

V minulém programovacím období charakterizovaly strukturální politiku 3 cíle, a to:

I. Cíl 1 Podpora rozvoje zaostávajících regionů

Cíl se zaměřuje na rozvojovou pomoc méně vyspělým regionům EU, které se nacházejí pod hranicí 75 % HDP průměru EU. Podpora je směřována především na vybavení základní infrastrukturou či na investice do podnikatelských a jiných hospodářských činností.

II. Cíl 2 Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací

Tento cíl se týká oblastí, ve kterých dochází k hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a služeb, jejichž důsledkem vznikají strukturální problémy. (Hrabánková, M., 2004; www.strukturalni-fondy.cz)

Je určen především pro sociální restrukturalizaci regionů.

Podmínka čerpání podpůrných prostředků v rámci Cílů 1 a 2 je způsobilost konkrétní oblasti pro pomoc jen podle jednoho z uvedených cílů.

III. Cíl 3 Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání

Cíl bude podporovat a rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů, modernizovat systém vzdělávání a vytvářet vyšší zaměstnanost. Podpora uskutečňování hospodářských a sociálních změn, dlouhodobého vzdělávání a vzdělávacích systémů, aktivní politiky v oblasti trhu práce, jako nebo boje se sociální diskriminací by měla vést k modernizaci trhu práce. Tento cíl se vztahuje na celé území EU mimo regionů spadajících pod Cíl 1.

V minulém programovacím období mezi strukturální fondy patřili:

Evropský fond regionálního rozvoje (European Regional Development Fund – **ERDF**)

Evropský sociální fond (European Social Fund – **ESF**)

Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond (European Agricultural Guidance and Guarantee Fund – **EAGGF**)

Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu (Financial Instrument for Fisheries Guidance – **FIFG**)

I. Evropský fond regionálního rozvoje ERDF

Tento fond je co do objemu finančních prostředků největší. Byl založen v roce 1975, financuje projekty v regionech spadajících do Cílů 1 a 2. ERDF se zaměřuje zejména na investice do výroby určené k vytváření nových nebo stávajících pracovních míst; investice do infrastruktury s různými možnostmi závislými na Cíli včetně transevropských sítí pro regiony zařazené do Cíle 1; investice do vzdělání a zdraví pro regiony zařazené do Cíle 1; rozvoj místního potenciálu: místní rozvoj a rozvoj malého a středního podnikání v problémových regionech; výzkum a rozvoj; investice zaměřené na životní prostředí. Na tento fond plyne cca 65% prostředků ze strukturálních fondů. (Hrabánková, M., 2004; www.strukturalni-fondy.cz)

II. Evropský sociální fond – ESF

ESF byl založen v roce 1958 a podporuje aktivity a politiky v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Prostředky tohoto fondu plynou spolufinancování všech tří Cílů politiky HSS, iniciativy Equal a inovačních akcí. ESF se zaměřuje na integraci nezaměstnaných, zejména osob postižených dlouhodobou nezaměstnaností; integraci mladých lidí do pracovního procesu; integraci osob vyloučených z trhu práce; podporu stejných příležitostí na trhu práce; adaptaci pracovníků na průmyslové změny; stabilizaci a růst zaměstnanosti; posílení lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii; posílení systému vzdělávání a další kvalifikace. Na tento fond plyne cca 23% prostředků ze strukturálních fondů.

III. Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond – EAGGF

EAGGF funguje od roku 1962. Jeho záruční sekce slouží k financování Společné zemědělské politiky EU. Podpůrná sekce tohoto fondu je součástí systémů strukturálních fondů. Tato sekce EAGGF podporuje rozvoj venkova v souladu s Cílem 1 a 2 a přímo tak ovlivňuje modernizaci a racionalizaci zemědělské výroby. EAGGF se zaměřuje na podporu farmaření a zachování životaschopných farmářských komunit v horských nebo méně příznivých oblastech; podporu začínajícím mladým farmářům; podporu ustanovení producentůvých asociací; konverzi, diverzifikaci, reorientaci a podporu kvality zemědělské produkce; rozvoj venkovské infrastruktury; podporu investic do cestovního ruchu; ostatní opatření jako jsou prevence přírodních pohrom, obnova vesnic, ochrana venkovského (kulturního) dědictví, rozvoj a využití lesů, ochrana prostředí a krajiny a finanční řízení. Prostředky fondu tvoří cca 11,5% rozpočtu strukturálních fondů.

IV. Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu – FIFG

FIFG byl založen v roce 1993. Zaměřuje se na podporu rybolovu a modernizaci rybářského průmyslu. Prostředky z tohoto nástroje se mohou použít na podporu Cílů 1 a 2. FIFG se zaměřuje na změny v rybářském sektoru; modernizaci loďstva; rozvoj chovu ryb; ochranu některých přímořských oblastí; vybavení rybářských přístavů; výrobu a obchod s rybími výrobky; podporu výroby. Výdaje fondu nepřesáhnou cca 0,5% prostředků strukturálních fondů. (Hrabánková, M., 2004; www.strukturalni-fondy.cz)

Významnou roli hrál i **Fond soudržnosti (FS)** neboli **Kohezní fond (CF)**, který byl založen v roce 1993 jako zvláštní fond solidarity na pomoc nejméně rozvinutým členským státům v souvislosti s přípravou na vytvoření Evropské měnové unie. Tento fond poskytuje finance na významné projekty z oblasti životního prostředí a dopravní infrastruktury na budování transevropských dopravních sítí s rozpočtem minimálně 10 mil. EUR. Rozpočty zemí, které se snaží splnit podmínky hospodářské a měnové unie, tak nejsou těmito projekty zatěžovány. Třetina dotací pro 2000-2006 byla vyčleněna pro nové členské státy. Možnost čerpat z tohoto fondu mají státy, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 90 % průměru EU. Na rozdíl od strukturálních fondů neposkytuje Fond soudržnosti částečné financování programů, ale přímo financuje jasně definované projekty. Výše pomoci EU poskytovaná Fondem soudržnosti činí 80 – 85% veřejných výdajů. Konkrétní výše pomoci je stanovena podle typu činnosti, která má být provedena.

Finanční prostředky nelze čerpat zároveň z FS a ze strukturálních fondů. Úhrn kombinované pomoci z FS a jiné podpory EU poskytnuté na projekt nesmí přesáhnout 90% celkových výdajů na tento projekt.

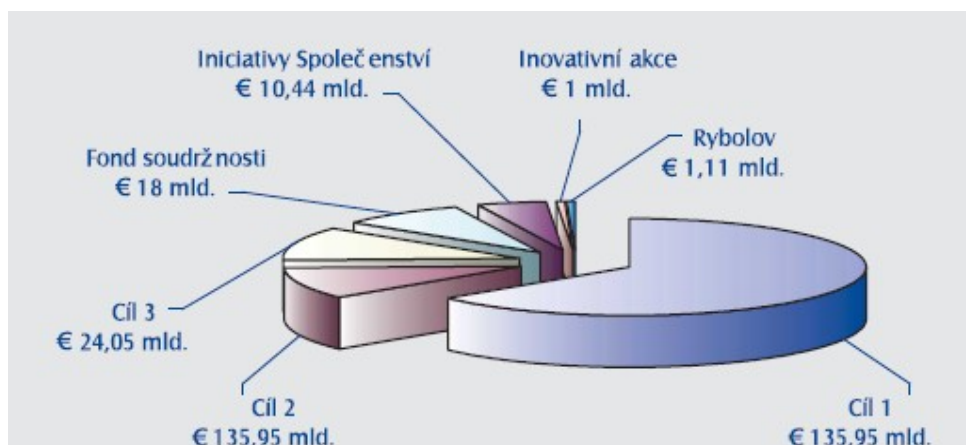
Iniciativy Společenství

Zvláštním nástrojem strukturální politiky jsou Iniciativy Společenství. Zaměřují se na řešení specifických problémů dotýkajících se celého území EU. Doplňují jiné programy nebo také usnadňují jejich provádění. Iniciativy Společenství jsou součástí strukturálních fondů a pomáhají rozvoji nadnárodní, přeshraniční, meziregionální spolupráce. Jako speciální finanční nástroje strukturální politiky financují projekty, které nejsou omezeny na pouze jeden členský stát. Tyto iniciativy vyhláší a řídí Komise, která dává první podnět, teprve následně je projedná s dotyčným členským státem. (Hrabánková, M., 2004; www.strukturalni-fondy.cz)

"Pro programovací období 2000 - 2006 došlo v porovnání s předchozím programovacím obdobím ke snížení počtu Iniciativ na čtyři. Z rozpočtu strukturálních fondů na ně bylo vyčleněno 10,44 mld. EUR, což představuje maximálně 5,35 % prostředků na politiku HSS." (Průvodce fondy Evropské unie, Praha: MMR, 237 s., 2006, s.16)

Iniciativy Společenství minulého programovacího období byly následující: INTERREG III zaměřující se na přeshraniční (A), nadnárodní (B) a meziregionální spolupráci (C), LEADER + podporující spolupráci venkovských společenství, EQUAL směřující k podpoře nadnárodní spolupráce a URBAN II podporující hospodářskou a sociální obnovu měst a městských oblastí postižených krizí.

Obrázek 3: Celkové alokace EU na strukturální fondy a Fond soudržnosti na období 2004 - 2006 (v cenách roku 1996)



Pramen: Průvodce fondy Evropské unie, s. 13

Každoročně je prostřednictvím evropské politiky soudržnosti financováno několik tisíc projektů ve všech členských státech a tyto projekty pomáhají chudým regionům vyrovnat se ostatními, zvýšit regionální konkurenceschopnost a vytvářet pracovní místa.

V rámci strukturálních fondů bylo schváleno 5 sektorových **operačních programů**, a to:

OP Průmysl a podnikání

OP Rozvoj lidských zdrojů

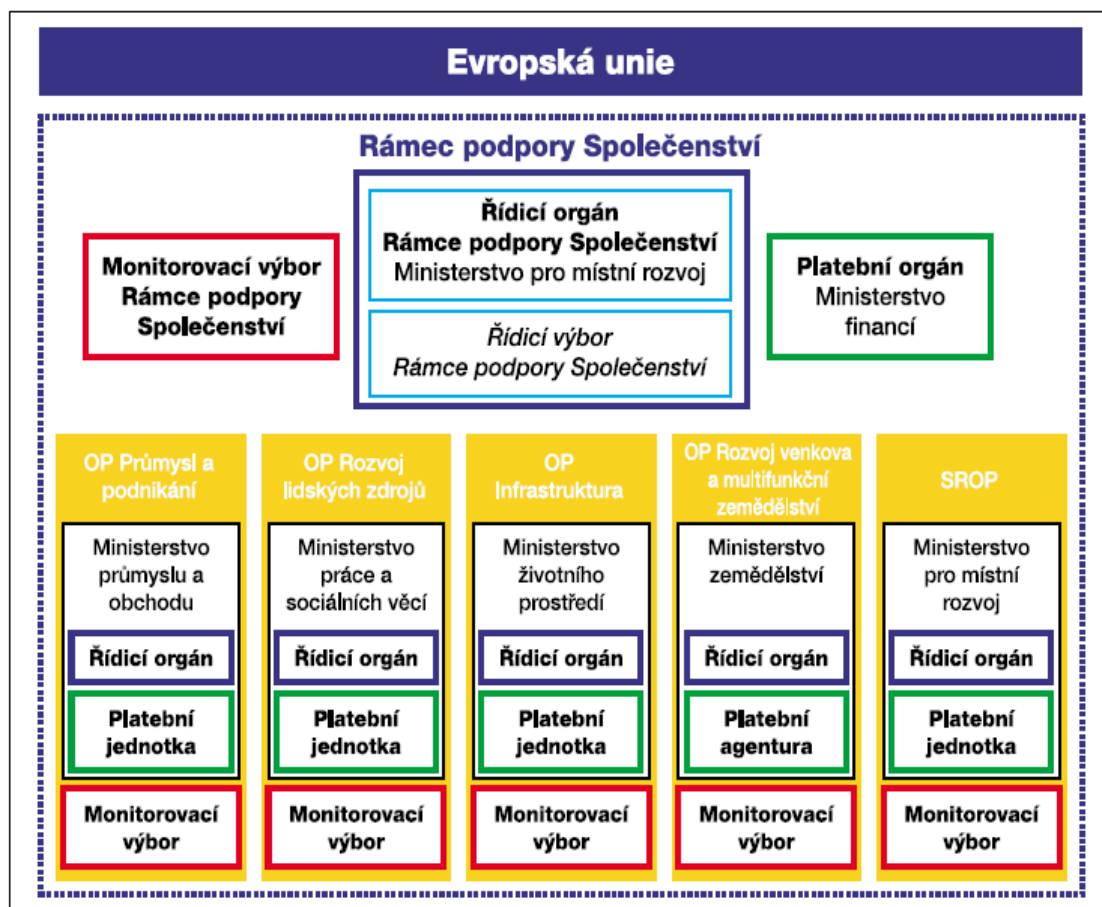
OP Infrastruktura

OP Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství

Společný regionální operační program

(Hrabánková, M., 2004; www.strukturalni-fondy.cz)

Obrázek 4: Rámec podpory společenství



Pramen: NRP 2004-06, s. 178

2.4.2 Programovací období 2007-2013

V novém, již pátém¹ programovacím období regionální politiky EU existují pouze dva strukturální fondy, Evropský fond regionálního rozvoje (EFRR, angl. ERDF) a Evropský sociální fond (ESF, angl. ESF).

Fondy pro venkov a zemědělství, tedy Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV, angl. EAFRD), Evropský zemědělský garanční fond (EZGF, angl. EGF) a Evropský fond pro rybolov (FNOR, angl. FIFG), již nepatří mezi strukturální fondy.

Vedle těchto fondů hraje nadále významnou roli Kohezní fond - Fond soudržnosti

¹ první programovací období 1958-74, druhé programovací období 1975-88, třetí programovací období 1989-99, čtvrté programovací období 2000-06, pro ČR zkrácené 2004-06

(KF, angl. CF), který poskytuje finance na významné projekty z oblasti životního prostředí a infrastruktury s rozpočtem minimálně 10 mil. EUR.

Pro regionální politiku programovacího období 2007-2013 jsou stanoveny tři cíle, a to:

I. Cíl 1: Konvergence

Cíl podporuje růstu a tvorbu pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech s hrubým domácím produktem HDP na obyvatele nižším než 75% průměru EU 27 a oblastí s hrubým národním důchodem HND na obyvatele nižším než 90% EU 27. Prostředky na tento cíl plynou z ERDF, ESF a FS.

II. Cíl 2: Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Cíl je zaměřen na podporu regionálních programů pro regiony a orgány regionální správy podporující ekonomické změny v průmyslových, městských a venkovských oblastech, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Zdroji finančních prostředků jsou ERDF a ESF: Do tohoto cíle v České republice spadá Hlavní město Praha.

III. Cíl 3: Evropská územní spolupráce

Podpora je směřována na harmonický a vyvážený rozvoj území Unie prostřednictvím přeshraniční spolupráce regionů NUTS III, meziregionální a nadnárodní spolupráce. Cíl je financovaný prostředky ERDF. (Hrabánková, M., 2004; www.strukturalni-fondy.cz)

Prostředky ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na období 2007-2013

"Pro ČR nejdůležitější částka z rozpočtu EU plyne právě ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Celková částka na období 2007 – 2013 je 778 mld. Kč. Průměrná roční alokace na strukturální fondy a Fond soudržnosti bude v dalším období více jak trojnásobná, průměr 2004 – 2006 $\Rightarrow$ 25,4 mld. Kč, průměr 2007 – 2013 $\Rightarrow$ 111,1 mld. Kč.

Podle závěrů Evropské rady dne 16. 12. 2005 se mohou příjmy ČR ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti při dostatku kvalitních projektů vyšplhat na

evropskou špičku - v přepočtu na obyvatele činí částka zhruba 330 EUR (9 570 Kč) ročně, což je nejvíce ze všech zemí EU." (Finanční perspektiva EU pro období 2007 – 2013, Ministerstvo pro Místní rozvoj ČR, Odbor Rámce podpory Společenství, str. 9 a 11)

Programové dokumenty pro využívání fondů EU v období 2007-2013

Aby Česká republika mohla čerpat prostředky regionální politiky Evropské unie, musí předložit k posouzení Evropské komisi několik zásadních programových dokumentů. Základními programovými dokumenty jsou Strategické obecné zásady Společenství, Národní rozvojový plán, Národní strategický referenční rámec a jednotlivé operační programy. Centrálním koordinátorem pro využívání fondů EU je u nás Ministerstvo pro místní rozvoj. Právě toto ministerstvo zodpovídá za tvorbu náležitých programových dokumentů. Přípravu dokumentů zajišťuje Řídící a koordinační výbor. Výboru předsedá ministr pro místní rozvoj a činnost sekretariátu Řídícího a koordinačního výboru vykonává Odbor evropských fondů MMR ČR.

Strategické obecné zásady Společenství

Cílem tohoto dokumentu je pomoci vnitrostátním a regionálním orgánům zmodernizovat jejich hospodářství a podpořit snahu o dosažení většího růstu a vyššího počtu kvalitních pracovních míst. Zásady jsou strategickým dokumentem pro politiku soudržnosti a jsou navrhovány Evropskou komisí, přijímány Radou EU a schvalovány Evropským parlamentem.

Národní rozvojový plán

Národní rozvojový plán (NRP) ČR 2007 - 2013 je základním strategickým dokumentem České republiky pro získání podpory ze strukturálních fondů a z Fondu soudržnosti EU. Jeho součástí je popis současné situace v ČR. Tento dokument obsahuje popis problematických oblastí v souvislosti s podporou regionální politiky EU, definuje hlavní cíle rozvojové strategie a stanovuje systém řízení a monitorování pomoci.

Právě NRP definuje finanční rámec podpory a specifikuje rozdělení prostředků mezi jednotlivé cílové oblasti. (www.mmr.cz)

Vychází ze současné podoby návrhů nařízení ke strukturálním fondům a Fondu soudržnosti, jeho strategie se opírá o klíčové evropské (návrh Strategických obecných zásad Společenství) i domácí strategické dokumenty. Zajišťuje návaznost Strategických obecných zásad Společenství a národních strategických dokumentů tj. povinnosti vyplývající z textu . Vytváří jej členský stát při použití principu partnerství.

Globálním cílem NRP je přeměna socioekonomického prostředí České republiky v souladu s principy udržitelného rozvoje tak, aby byla přitažlivým místem pro realizaci investic, práci a život obyvatel. Prostřednictvím trvalého posilování konkurenceschopnosti bude dosahováno udržitelného růstu, jehož tempo bude vyšší než průměrný růst EU 25. ČR bude usilovat o růst zaměstnanosti a o vyvážený a harmonický rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva.

NRP představuje nejvýznamnější východisko pro zpracování Národního strategického referenčního rámce (NSRR) ČR pro období 2007 až 2013. Národní rozvojový plán 2007-2013 dále popisuje nastavení systému koordinace politiky hospodářské a sociální soudržnosti.

Klíčové body systému budou koordinace politiky HSS definované v NRP jsou dále promítnuty do Národního strategického referenčního rámce.

Národní strategický referenční rámec (NSRR)

NSRR je základem pro sektorové neboli tematické a regionální operační programy a navrhuje jej členský stát při použití principu partnerství. Jeho analytická část je zaměřena na identifikaci klíčových silných stránek České republiky pro posilování její konkurenceschopnosti, stejně tak jako problematických míst a slabých stránek, které mohou stát v cestě udržitelnému růstu ekonomiky i společnosti.

Tento dokument je zdrojem systému operačních programů, jejichž prostřednictvím jsou jednotlivé prioritní osy realizovány. Národní strategický referenční rámec je předmětem vyjednávání s Evropskou komisí o konečné podobě intervencí politiky soudržnosti v České republice. (www.mmr.cz)

Operační programy

Na základě definovaných cílů a priorit NRP s NSRR připravila Česká republika pro využívání fondů Evropské unie letech 2007-2013 celkem 24 **operačních programů**, které nesou popis souhrnných priorit, řízení a finančních zdrojů. V konečném důsledku o nich rozhoduje Komise. Jsou jimi následující operační programy s těmito Řídícími orgány :

8 tematických operačních programů, konkrétně:

- **OP Podnikání a inovace** – Ministerstvo průmyslu a obchodu
- **OP Výzkum a vývoj pro inovace** – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- **OP Lidské zdroje a zaměstnanost** – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost** – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- **OP Životní prostředí** – Ministerstvo životního prostředí
- **OP Doprava** – Ministerstvo dopravy
- **Integrovaný OP** – Ministerstvo pro místní rozvoj
- **OP Technická pomoc** – Ministerstvo pro místní rozvoj;

7 Regionálních operačních programů na úrovni NUTS II - příslušné Regionální rady regionu soudržnosti;

2 operační programy Praha, a to:

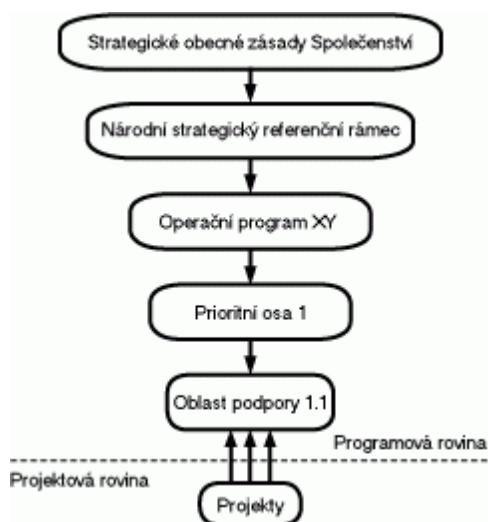
- **OP Praha Konkurenceschopnost** – hl. m. Praha
- **OP Praha Adaptabilita** – hl. m. Praha;

a 7 operačních programů Evropské územní spolupráce:

- **5 OP Přeshraniční spolupráce** – Národní orgán je Ministerstvo pro místní rozvoj
- **OP Nadnárodní spolupráce** – Řídící orgán je umístěn Rakousku, Národním kontaktním místem je Ministerstvo pro místní rozvoj
- **OP Mezuregionální spolupráce** – Conseil Régional Nord - Pas de Calais (region Nord-Pas de Calais), Národním kontaktním místem je Ministerstvo pro místní rozvoj.
(www.mmr.cz, www.strukturalni-fondy.cz)

Operační programy jsou součástí soustavy strategických dokumentů a jsou klíčové pro žadatele o finanční podporu a pro realizátory jednotlivých projektů. (www.mmr.cz, www.strukturalni-fondy.cz)

Obrázek 5: Soustava strategických dokumentů



Pramen: <http://www.strukturalni-fondy.cz>

Nejvíce finančních prostředků politiky soudržnosti plyne do Cíle Konvergence. Z operačních programů nejvíce finančních prostředků OP Doprava (viz příloha 3: Alokace pro ČR na roky 2007-2013). (www.mmr.cz, www.strukturalni-fondy.cz)

2.5 Evropský sociální fond

2.5.1 Základní informace o ESF

Jak již bylo zmíněno v předcházející kapitole, Evropský sociální fond je jedním ze dvou strukturálních fondů současného programovacího období. Byl založen v roce 1958 na základě smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství jako klíčový nástroj podpory aktivity a politiky v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů s hlavním posláním rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociálního začleňování osob a podporovat rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

O finanční podporu mohou žádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty v rámci operačních programů. Hlavními kritérii posuzování projektů je jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů. Projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ.

Řídící orgán a další partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Evropský sociální fond podporuje:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Kdo může žádat o finanční podporu z ESF:

- Všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty (www.esfcr.cz; www.strukturalni-fondy.cz)

Postup po vyhlášení programů

- Výzvy k předložení projektů zveřejní MPSV ve sdělovacích prostředcích a na těchto webových stránkách
- Podání žádosti v elektronické a tištěné podobě

Výběr projektů:

- Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli bude jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů.
- Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ

2.5.2 Operační programy ESF

Finanční prostředky z Evropského sociálního fondu lze čerpat prostřednictvím jednotlivých operačních programů na období 2007-2013, a to:

- I. OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- II. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- III. OP Praha Adaptabilita

Nejméně finančních prostředků, necelých 122 miliónů Eur, je k dispozici v operačním programu určenému pro Hlavní město Praha, OP Praha Adaptabilita.

Tabulka 2: Podpora jednotlivých programů z ESF

Operační program	Podpora v mil. €
OP LZZ	1 811,86
OP VK	1 811,80
OP Praha Adaptabilita	121,96
celkem	3745,62

V krátkosti představíme jednotlivé operační programy a větší pozornost budeme věnovat OP Lidské zdroje a zaměstnanost, který je pro tuto práci klíčový. (www.esfcr.cz; www.strukturalni-fondy.cz)

OP Vzdělání pro konkurenceschopnost

Tento operační program je zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. OPVK je financován především z prostředků cíle Konvergence a také z prostředků cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Vyčleněno je cca 51,09 miliard korun, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku.

OP Praha Adaptabilita

OPPA je určen na podporu neinvestičních projektů zaměřených na vzdělávání, sociální integraci, podporu zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji. Tento Operační program je jedním ze dvou operačních programů určených pouze pro Prahu, čerpá prostředky z fondů EU v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Na tento program je vyčleněno cca 3,05 miliard korun, tedy přibližně 0,41% prostředků pro Českou republiku z EU fondů.

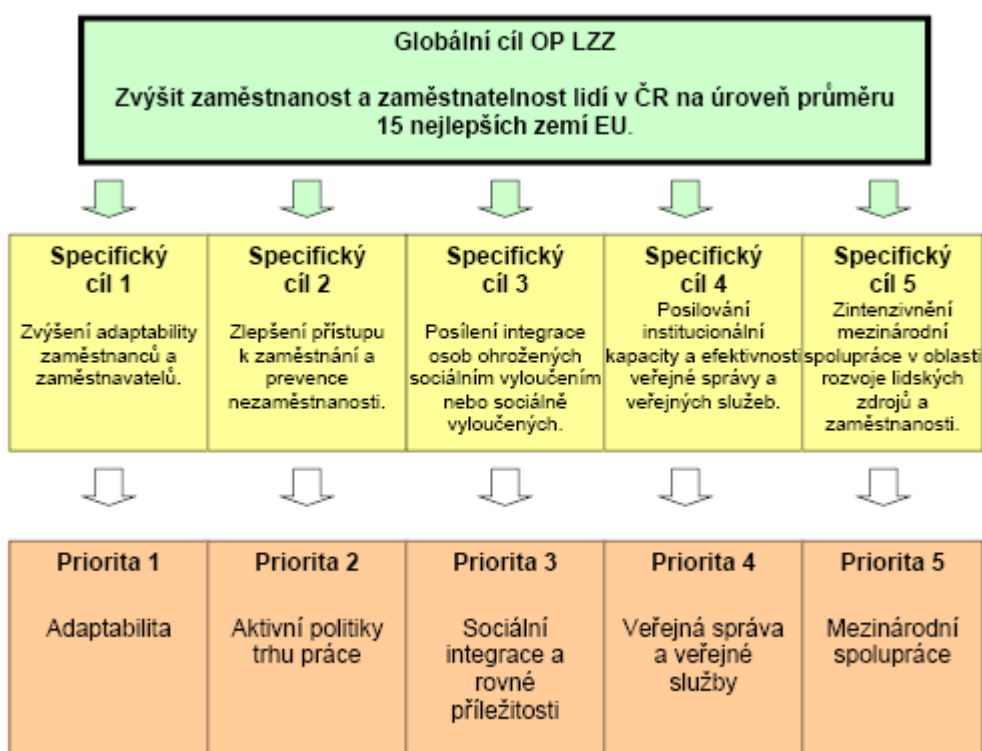
2.5.3 OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Tento Operační program vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v rámci Cíle Konvergence z Evropského sociálního fondu v období 2007-2013.

Navazuje na Národní strategický referenční rámec České republiky, který vymezuje priority České republiky pro podporu ze strukturálních fondů a Kohezního fondu v novém programovacím období, dále pak na národní program reforem 2005-2008, Strategii hospodářského růstu a další strategické dokumenty. Řídícím orgánem Operačního programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Implementační struktura viz příloha 10.) Globálním cílem Operačního programu je zvýšit zaměstnanost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. V současné době již Česká republika je na této úrovni, tento cíl proto není těžké splnit. (www.esfer.cz; www.strukturalni-fondy.cz)

Oproti minulému programovacímu období a OP Rozvoj lidských zdrojů do Operačního programu LZZ přibýly priority 4 a 5, tedy Veřejná správa a veřejné služby a Mezinárodní spolupráce. Samozřejmou prioritou je Priorita 6 – Technická pomoc, která je součástí každého operačního programu. Vztahuje se na podporu řízení OP (administrativa, tisk, semináře aj.).

Obrázek 6: Schéma OP LZZ



Pramen: OP LZZ, s. 80

Priority OP LZZ

Priorita 1: Adaptabilita

První priorita Operačního programu je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti.

V rámci priority jsou přímo podporovány investice do lidských zdrojů, rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetencí zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů či rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti. (www.esfcr.cz; OP LZZ)

Dále se tato priorita zabývá zvyšováním dostupnosti a kvality nabídky dalšího profesního vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních. Podporují se vzdělávací a výcvikové programy a odpovídající síť vzdělávacích institucí z hlediska potřeb trhu práce a znalostní společnosti.

Oblastí podpory první priority je zvýšení adaptability pracovní síly a konkurenceschopnosti podniků. Mezi podporované aktivity patří podpora rozvoje lidských zdrojů v podnicích, tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance a aplikování nových forem vzdělávání pracovníků dle specifických potřeb zaměstnavatelů. Dále pak podpora podpůrných služeb k usnadnění přístupu a dokončení aktivit dalšího profesního vzdělávání a poradenství k vyhledávání zaměstnání, podpora udržitelnosti pracovních míst prostřednictvím podnikových adaptačních programů a podpora přípravy pracovníků na vytvářená nová pracovní místa či uplatňování pružných forem organizace práce. Cílovými skupinami této priority jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci (viz příloha 6).

Priorita 2: Aktivní politiky na trhu práce

Druhá priorita OP LZZ se zaměřuje na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti (dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnaných skupin znevýhodněných na trhu práce), na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce a v neposlední řadě na tvorbu systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti (tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků).

Oblasti podpory této priority jsou dvě, a to posílení aktivních politik zaměstnanosti a modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj. K této oblasti se vztahuje vzdělávání pracovníků, rozvoj nástrojů a opatření a rozvoj institucí služeb zaměstnanosti. (OP LZZ)

Mezi podporované aktivity první oblasti podpory patří zejména zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a programy, rekvalifikace, podpora vytváření nových a vyhrazených pracovních míst formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí a zajištění odborné

praxe. Podpora je směřována i na nové formy zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce. Dále se poskytuje podpora začínajícím OSVČ a priorita zahrnuje i doprovodná opatření k získání a udržení zaměstnanosti.

Cílovou skupinou druhé priority jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, zejména pak osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a osoby dlouhodobě nezaměstnané (viz příloha 6).

Oblast podpory na modernizaci institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj zahrnuje následující podporované aktivity: publicita služeb poskytovaných úřady práce, rozvoj a aplikace vzdělávacích programů zaměřených na zvýšení profesní vybavenosti pro práci s ohroženými skupinami, odstraňování bariér a vytváření podmínek pro adekvátní zaměstnávání osob, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Mezi podporované aktivity dále patří: programy zaměřené na uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, individuální přístup k dlouhodobě nezaměstnaným osobám a rozvoj a zavádění řízení veřejných služeb zaměstnanosti. (Viz příloha 5) Cílovými skupinami druhé oblasti podpory jsou zejména instituce veřejných služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci, dále pak spolupracující organizace a sociální partneři se svými zaměstnanci (viz příloha 6).

Priorita 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Třetí priorita Operačního programu je zaměřena na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným a to formou přímé podpory a zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb. Dále se priorita zaměřuje na opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob, na opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života a na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

Oblasti podpory priority 3 jsou tři, a to: Podpora sociální integrace, integrace sociálně vyloučených skup na trh práce a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života. (OP LZZ)

Podporované aktivity podpory sociální integrace jsou zejména: vzdělávání příslušníků cílových skupin a dalších subjektů působících v oblasti sociálního začleňování, včetně vytváření a rozvoje vzdělávacích programů, transformace pobytových zařízení pro cílové skupiny osob, zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, poskytování sociálních služeb a podpora dalších nástrojů, které vedou k začleňování cílových skupin a k prevenci jejich sociálního vyloučení.

Cílovými skupinami této oblasti podpory jsou především osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením, jako např. osoby se zdravotním postižením či etnické menšiny a osoby bez přístřeší; dále pak organizace a další subjekty působící v oblasti sociální integrace (viz příloha 6).

Mezi podporované aktivity integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce patří: účast ve vzdělávacích programech a kurzech, poradenské činnosti vedoucí k motivaci při vyhledávání zaměstnání, podpora vzniku pracovních míst, realizace individuálních programů zaměstnanosti a podpora k sebezaměstnání.

Cílovými skupinami jsou osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce a tzv. realizující organizace, jako např. kraje, města, obce, místní iniciativy, nestátní neziskové organizace aj. (viz příloha 6).

Podporovanými aktivitami rovných příležitostí mužů a žen a sladění pracovního a rodinného života jsou: podpora činnosti odstraňující bariéry rovného přístupu k vzdělávání a zaměstnání, zavádění flexibilních forem organizace, poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy, rozvoj rekvalifikace a programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy či osvěta a poradenství v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti práce a rodiny.

Cílovou skupinou této oblasti podpory jsou jak jednotlivci tak organizace (viz příloha 6). (OP LZZ)

Priorita 4: Veřejná správa a veřejné služby

Čtvrtá priorita Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřena na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb, na modernizaci veřejné správy (zejména využití informačních a

komunikačních technologií směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu), řízení a rozvoj lidských zdrojů v veřejné správě a participaci občanů na místním veřejném životě.

Podporovanými aktivitami jsou zejména: zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, podpora koordinace mezi jednotlivými resorty, zkvalitnění systému metodické pomoci v rámci celé veřejné správy, posilování etických standardů ve veřejné správě.

Významnou podporovanou aktivitou je rozšiřování moderních ICT a aplikací eGovernmentu ve veřejné správě a důsledné využívání systému zpětné vazby s uživateli veřejných služeb a služeb veřejné správy prostřednictvím analýz, průzkumů aj.

Cílovými skupinami jsou správní úřady a úřady územních samosprávních celků se svými zaměstnanci a politici včetně volených zastupitelů územních samosprávních celků (viz příloha 6).

Priorita 5: Mezinárodní spolupráce

Tato priorita podporuje mezinárodní spolupráci v rámci rozvoje lidských zdrojů, zejména mezi projekty v různých členských státech a mezi národními organizacemi v členských státech.

Podporovanými aktivitami jsou: výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách implementace a věcného zaměření ESF, výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi lokálními partnerstvími v otázkách týkajících se managementu partnerství apod., podpora vzniku a rozvoj lokálních partnerství a spolupráce mezi projekty v různých členských státech s cílem zlepšit výsledky vlastních projektů, či dosáhnout společných výsledků.

Cílovými skupinami jsou instituce odpovědné za příslušné politiky a dále instituce podílející se na implementaci OP LZZ a ostatní subjekty jako jsou úřady práce, kraje, obce, nestátní neziskové organizace aj. (viz příloha 6). (OP LZZ)

Priorita 6: Technická pomoc

Tato priorita je součástí každého operačního programu a slouží k podpoře řízení a implementace OP, k posílení administrativní kapacity implementačních orgánů OP,

absorpční kapacity předkladatelů projektů a k přípravě programových dokumentů na další programovací období.

Cílovými skupinami jsou řídicí orgány, zprostředkující subjekty, předkladatelé projektů, monitorovací výbor a veřejnost. (viz příloha 6).

Financování OP LZZ

Do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007 – 2013 bude plynout 7% finančních prostředků v rámci Cíle 1 – Konvergence pro ČR, což je celkem 1 811 845 722 EUR, dále pak až 15% na nezbytné doprovodné činnosti a náklady investičního charakteru lze financovat z ESF.

Jako podpora je poskytována nevratná finanční pomoc ve výši až 100%, resp. podpora z ESF až 85% a minimálně 15% z národních zdrojů MPSV. (OP LZZ)

2.6 Projekt

S termínem projekt se setkáváme dnes a denně. Projekt (definice z normy ČSN EN ISO 9000) je jedinečný proces, sestávající se z řady koordinovaných a řízených činností s daty zahájení a ukončení, prováděný k dosažení cíle, který vyhovuje specifickým požadavkům, včetně omezení daných časem, náklady a zdroji. Produkt projektu může být hmotný i nehmotný.

"V obecném pojetí je projekt návrhem, zobrazením či modelem stavu určité části světa lidí a věcí a jejich vzájemných vztahů v přesně definovaném prostoru a ukončeném budoucím čase a současně i modelem cest k dosažení tohoto stavu." (CHRUDINA, Ladislav, Projektové řízení, Praha: ARCH, 132 s., 1991, ISSN 0862-7819, s. 23)

Tomáš Kažmierski a Petr Pelcl vysvětlují: "Projekt je možné chápat jako trajektorii, po které se přemísťujeme se současného stavu (bod A) do stavu cílového (bod B). Aby takové přemísťování bylo co nejúčinnější, volíme takové činnosti (nebo prostředky), které jsou pro řešenou situaci co nejvhodnější a mají maximální dopad, popř. jejich kombinací dosáhneme cílového bodu B." (KAŽMIERSKI, Tomáš, Projektové a strategické plánování pro neziskové organizace, Petr Pelcl, Praha: REC ČR a CpKP, 57 s., 2003, s. 8)

"Projekt je v zásadě jakýkoliv plánovaný zásah, jehož cílem je přivodit užitečnou změnu stavu na úrovni národa, komunity, instituce či organizace. Má jasné hranice, které jsou určeny jeho cíli, zdroji a časovým rozpětím. Projektem není udržování stávajícího stavu." (KAŽMIERSKI, Tomáš, Projektové a strategické plánování pro neziskové organizace, Petr Pelcl, Praha: REC ČR a CpKP, 57 s., 2003, s. 9)

Podle L. Chrudiny má projekt dvě funkce, za prvé modelování určité části světa podle záměrů projektanta, za druhé modelování přechodu ze současného do budoucího (projektovaného) stavu a často také projektování budoucího fungování a proces likvidace navrhovaného projektu. (CHRUDINA, Ladislav, Projektové řízení, Praha: ARCH, 132 s., 1991, ISSN 0862-7819, s. 23)

L. Chrudina definuje proces projektování jako posloupnost následujících činností:

1. Identifikace problému - vymezení úlohy a vstup do problematiky. Analýza variety cílů, požadavků na změny a ve kterých oblastech. Průzkum faktografických, teoretických, hodnotových informací. Formování koncepce řešení.
2. Výběr, schválení, formulace projektového zadání. Vytváření a formování koncepce postupu prací.
3. Tvorba a vyhodnocování variant. Dotváření koncepce postupu prací ve vazbě na tvorbu a výběr variant.
4. Projektování vybrané varianty. Projektování postupu prací.
5. Desagregace projektu do dílčích úloh, přiřazení dílčích úloh v prostoru a čase jednotlivým vykonavatelům. Řízení průběhu vyplňování dílčích úloh a zajištění celistvosti provedení projektu.
6. Příprava pracovního personálu, pracovních postupů, materiálů pro provedení projektů do provozu. (CHRUDINA, Ladislav, Projektové řízení, Praha: ARCH, 132 s., 1991, ISSN 0862-7819, s. 23-24)

Projekt a projektování je velmi členitý proces, který by měl být pod kontrolou týmu, tzv. realizační tým, který projekt připravuje.

Celkový význam slova projekt lze shrnout následovně: Projekt je jedinečná soustava činností směřující k předem stanovenému a jasně definovanému cíli, která má určitý začátek a konec a vyžaduje spolupráci různých profesí a k vytvoření cílových

výstupů využívá informace, materiál, peníze, schopnosti a dovednosti všech zúčastněných. Projekt představuje jakousi transformaci vstupů na výstupy za pomoci jednotlivých činností, které jsou obvykle uspořádány do etap a dílčích kroků. Nejdůležitějšími vstupy jsou informace, prostředí, materiál, peníze a schopnosti a dovednosti lidí. Celý proces je koordinovaný řídicími činnostmi. Projekt vždy zaměstnává skupinu lidí a další skupiny lidí přímo či nepřímo ovlivňuje.

Projekt je vždy spojen s určitým rizikem, které je dáno jeho jedinečností. Nikdy nejsme schopni s jistotou říci, co nás v průběhu realizace čeká. Tato nejistota, jedinečnost a rizikovost jsou pro projekt zásadní. (Chrudina, L., 1991, Kaźmierski, T., Pelcl, P., 2003)

3 Materiál

Cílem práce je návrh projektu zaměřeného na získání finanční podpory z Evropského sociálního fondu a zpracování žádosti o finanční podporu pro konkrétní společnost, která je v současné době již realizátorem několika grantových projektů a v budoucnosti se opět chystá podat žádosti o finanční podporu projektů zaměřených na vzdělávání. Vybranou společnost v krátkosti představíme.

Yomus s.r.o. je ryze česká, proevropsky orientovaná, projektová, konzultační a inženýrská společnost zabývající se procesním, systémovým a projektovým inženýrstvím. Zkušenosti vychází z dlouholetého působení v silné finanční skupině XY, v rámci které byla Yomus s.r.o. v září 2003 transformována jako samostatná společnost. Aktivita společnosti jsou zaměřeny zejména na zpracování grantových projektů pro čerpání finančních podpor ze strukturálních fondů EU a grantových schémat České republiky a následné řízení rozvojových investičních projektů, včetně konzultačních činností podle z. 137/2006 Sb. o zadávání veřejných zakázek. Součástí činnosti je také oblast konzultačních, implementačních a outsourcingových aktivit v oblasti procesních systémů řízení jakosti, environmentu a bezpečnosti na bázi evropských a celosvětových standardů (ISO, EN) a informatizace řízení procesů. V neposlední řadě společnost aktivně působí v oblasti management trainingu, školení, rekvalifikací, vzdělávání a dalším rozvoji lidských zdrojů. Strategií společnosti je komplexní a individuální podpora klientských organizací v současném turbulentním a dynamicky se rozvíjejícím českém a evropském tržním prostředí.

Společnost Yomus s.r.o. disponuje vysoce kvalifikovaným a odborně způsobilým týmem 15 mladých, dynamických zaměstnanců, z nichž 3/4 mají vysokoškolský diplom. Je zapojena v řadě podnikatelských a organizačních strukturách, spolupracuje se státní správou a samosprávou a v neposlední řadě je v úzkém pracovním kontaktu s akademickými pracovníky českých vysokých škol.

Yomus s.r.o. je držitelem certifikátu ČSN EN ISO 9001:2001, a certifikátu ČSN EN ISO 14001:2005 oblast certifikace: Konzultace a lektorská činnost, příprava a řízení grantových projektů pro fondy EU, správa a údržba nemovitostí.

4 Metodika

Cílem této části diplomové práce je zpracovat žádost o finanční podporu do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financovaného z Evropského sociálního fondu. Jak již vyplývá ze zadání práce, dále budeme vycházet z Prioritní osy 2a Aktivní politiky na trhu práce. Tato osa je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti skupin, které jsou na trhu práce ohrožené. V současnosti tvoří stále velmi výrazný podíl na nezaměstnanosti osoby starší 50 let. Prioritní osa 2 OP LZZ tedy podporuje opatření zaměřená na tuto skupinu osob. Jedním z cílů podpory je zvyšování profesní mobility prostřednictvím rekvalifikace, jejich prostřednictvím uchazeči o zaměstnání získají trhem práce požadované pracovní dovednosti. Nedílnou součástí aktivit, které by měli vést k získání zaměstnání, budou poradenské a další doplňkové činnosti.

4.1 Projekt

V této části se budeme v několika bodech věnovat přípravě projektu neboli projektovému plánu. Podrobně rozpracovaný projektový cyklus a logické fáze projektu jsou součástí příloh (příloha 9).

1. Identifikace problému

Na úplném začátku musíme definovat oblast, kde chceme projekt realizovat.

2. Analýza poptávky

Přesné určení poptávky (získání dat o zájmovém segmentu - cílová skupina, nabídka služeb; vlastní analýza poptávky) je důležité pro budoucí hladké plnění monitorovacích ukazatelů a současně vstupuje do procesu hodnocení projektu jako významný argument pro zdůvodnění potřeby a nezbytnosti projektu.

3. Předpoklady rizika a udržitelnost projektu

Detailní a přesná identifikace a popis předpokladů (zejména technických a

organizačních) pro realizaci projektu a jednotlivých rizik projektu je základním podkladem pro popis a modelování udržitelnosti projektu. Identifikace předpokladů pro zahájení realizace projektu není dostačující, nutné je zároveň identifikovat předpoklady pro naplnění jednotlivých aktivit projektu, jeho výstupů a cílů. Důležité je také stanovení samotného postupu naplnění identifikovaných předpokladů.

Řízení rizik projektu zahrnuje proces identifikace a pojmenování konkrétních hrozeb, stanovení pravděpodobnosti jejich uskutečnění a dopadu na projekt, nastavení procesu opatření proti jejich uskutečnění nebo jejich minimalizaci.

Udržitelnost projektu promítá hlavní smysl celého projektu a je podmínkou spolufinancování.

4. Řízení projektu

Pro projektové řízení je nezbytný popis daného projektu, který funguje jako soubor vzájemně propojených procesů s definovanými vstupy a výstupy.

Jednotlivé kapitoly projektu:

- Logická linie projektu - cíle, výstupy, aktivity

Logickou linii projektu promýšlíme a sestavujeme v úvodu přípravy projektu. Představuje ji osa cíl - výstup - aktivita. Cíl projektu je jednoznačně na prvním místě a od něj se odvíjejí další části logické linie. Výstupy projektu jsou hmotné i nehmotné statky, které jsou během projektu vyprodukovány a plní cíle projektu. Aktivity projektu jsou dílčí projektové činnosti, které během realizace vedou k vyprodukování výstupů a tím k dosažení cílů.

- Zdůvodnění projektu - prostředí, východiska, potřebnost, cílové skupiny, poptávka

Zdůvodnění projektu vysvětluje potřebnost, nezbytnost a užitek realizace projektu.

- Předpoklady projektu - musí být důkladně popsány a kvantifikovány.

- Etapy, aktivity a kroky projektu

V této části je nutné podrobně popsat jednotlivé etapy, aktivity a kroky včetně způsobu jejich realizace. Uvádíme zde vstupy a výstupy, definujeme odpovědnost a nastavujeme kritéria přijatelnosti.

- Výstupy a cíle projektu - musí být podrobně, srozumitelně a jasně popsány a

kvantifikovány.

- **Finanční aspekty projektu**

Zde se zaměřujeme na rozpočet projektu - nákladům na realizaci, spolufinancování a profinancování projektu.

- **Organizační zajištění projektu - složení projektového týmu a způsob řízení projektu**

- **System řízení projektu a monitoring**

V této části popisu projektu je nutné podrobně popsat celý systém řízení projektu, určit odpovědnost za realizaci klíčových aktivit a dalších oblastí projektu, nastavit způsob komunikace v rámci realizačního týmu a s ostatními zainteresovanými stranami.

- **Rizika projektu - musí být analyzována a provedená analýza popsána, měla by být stanoven cyklus průběžných analýz rizik a způsob předcházení daným rizikům a jejich eliminace.**

- **Udržitelnost projektu - musí být popsána jak ve fázi realizační tak i v provozní fázi.**

5. Harmonogram projektu

Harmonogramem rozumíme časový plán projektu, který je definován v návaznosti na jednotlivé etapy, aktivity a kroky. Veškeré etapy, aktivity a jednotlivé kroky projektu jsou časově provázané. Časové plánování má zásadní vliv na úspěšnou realizaci projektu.

6. Zdroje financování

Reálné a přesné naplánování financování projektu včetně časového rozměru a možnostech čerpání a uvolňování finančních prostředků je dalším klíčovým krokem k úspěšné realizaci.

Zásadními informacemi při plánování financování jsou podmínky dotačního titulu, tedy výška dotace a způsob jejího vyplácení.

7. Rozpočet a cash-flow projektu

Sestavování rozpočtu musí být prováděno velmi pečlivě na základě prokazatelných podkladů ale i přesných odhadů budoucího ekonomického vývoje.

Plánování cash-flow projektu dává především časový rozměr jednotlivým položkám rozpočtu.

8. Uznatelné náklady projektu, způsobilost žadatele

Ve vztahu k legislativě není možné z veřejných zdrojů financovat veškeré druhy nákladů projektu, opět bychom měli vycházet z podmínek dotačního titulu, ve kterých je definován i možný příjemce podpory.

9. Představení projektu

Poslední fází tvorby projektu je jeho představení zainteresovaným stranám jako klíčová aktivita k navázání spolupráce. Prezentace faktů by měla být stručná, jasná a výstižná. Zdůrazňovat bychom měli silné stránky projektu a ty slabé účelově skrýt.

4.2 Výzva k předkládání grantových projektů

V roce 2007 bylo několikrát avizováno, že výzvy tohoto operačního programu budou uveřejněny na podzim téhož roku, volila jsem zadání diplomové práce v návaznosti na tyto informace. První výzva OP LZZ byla uveřejněna 15. února 2008, jednalo se o výzvu pro globální grant Posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů, Prioritní osy 1 Adaptabilita, Oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, která pro účel této práce je zcela nevhodná.

Na základě prostudování OP LZZ budeme vycházet z výzvy Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů minulého programovacího období. Zvolena byla 3. výzva v rámci grantového schématu Podpora aktivní politiky zaměstnanosti (viz příloha 7), vyhlášenou Úřadem práce v Českých Budějovicích 26. května 2005. Jedná se o třetí výzvu grantového schématu CZ.04.1.0./1.1.03 v rámci Priority 1. Aktivní politika zaměstnanosti, Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnání uchazečů a zájemců o zaměstnání. Na tuto výzvu bylo alokováno 40 797 270,- Kč.

Opatření je zaměřeno na zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti, zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů se zaměřením na osoby

ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností (tzv. osoby z řad uchazečů, které náleží ke znevýhodněným skupinám na trhu práce¹).

Dalšími cíli je zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a zaměstnance, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností, dále pak rozšíření poradenských a informačních služeb, podpora nových forem zaměstnání a podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce.

Grantové schéma je orientováno na vytváření podmínek a podpory dosažení těchto cílů Opatření. Jak již plyne z názvu Opatření, grantové schéma má za cíl posílit aktivní politiku zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cílovými skupinami jsou uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané a ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, dále pak zájemci o zaměstnání a zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností.

Podporovanými činnostmi jsou zejména rekvalifikace, poradenství, zprostředkování zaměstnání, podpora vytváření nových pracovních míst, podpora ohrožených pracovních míst, podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání a doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti.

Oprávněnými žadateli v rámci této výzvy jsou podnikatelé (fyzické i právnické osoby) bez omezení velikosti, organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance, hospodářské komory, nestátní neziskové organizace, kraje, obce, svazky obcí a organizace jimi zřizované, státem zřízené organizace, vzdělávací instituce a v neposlední řadě zaměstnavatelské agentury. Základním kritériem pro všechny oprávněné žadatele je mít sídlo na území České republiky a být přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu, žadatel tedy nesmí působit pouze jako prostředník.

Projekt bude podporován formou nevratné přímé pomoci ve výši až 100%. Podpora na jeden projekt je však omezena, její výše se musí pohybovat mezi 620 000,- Kč a 6 200 000,- Kč.

¹ Znevýhodněné osoby podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, v platném znění - osoby do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, těhotné ženy, kojící ženy, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, osoby společensky nepřízpůsobené, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí), osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace. / Příručka pro příjemce finanční podpory, verze září 2007 str. 34.

Daný projekt musí být v rozhodující míře uskutečněn v Jihočeském kraji a musí být určen pro cílové skupiny tohoto kraje. Projekt smí být realizován nejdéle do 30.6.2008. Uznatelnými náklady jsou pouze náklady, které vznikly během realizace projektu, nejdříve v den podpisu dohody o poskytnutí příspěvku.

Žádost o finanční podporu musí být předložena na standardním formuláři vygenerovaném v programu MSSF-Benefit. Žadatel musí předložit elektronickou žádost ve formátu .xml a .pdf a tištěnou verzi žádosti včetně všech povinných příloh ve 3 výtiscích v příslušně označené zalepené obálce. Přesný postup při předkládání žádostí je uveřejněný v Příručce pro žadatele verze 1.3 na stránkách Evropského sociálního fondu (www.esfcr.cz).

K projektové žádosti je nutno přiložit následující *specifické přílohy*:

1. Ukazatele výstupů a výsledků pro vyplňování Žádosti o finanční podporu – MSSF Benefit Opatření 1.1
2. Popis obsahu vzdělávacích aktivit
3. Přehled vzdělávacích aktivit
4. Rozpočet projektu podle zdrojů spolufinancování
5. Analýza cílových skupin

Ve výzvě jsou zveřejněna i hodnotící kritéria, které jsou pro potenciálního žadatele zásadní.

Žádosti o finanční podporu budou hodnoceny na základě těchto hodnotících kritérií: zdůvodnění projektu, cílová skupina, realizace projektu, výsledky a výstupy, horizontální témata a specifické požadavky. V rámci hodnocení specifických požadavků jsou dále stanovena hodnotící subkritéria, body budou získávat projekty, jsou-li zaměřeny na vytváření nových pracovních míst a realizovány ve více okresech Jihočeského kraje.

Důležité informace pro přípravu projektů nalezneme v Příručce pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, vydané Řídícím orgánem OP, Ministerstvem práce a sociálních věcí, na jaře roku 2005.

4.3 Hodnocení projektů

Nyní se budeme ve stručnosti věnovat výběru a hodnocení projektů. Zásadou číslo jedna je, že při výběru projektů budou dodržovány zásady transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace. Výsledky výběrů projektů budou veřejně dostupné. Výběr projektů bude probíhat na základě hodnocení návrhu projektu vypracovaného žadatelem.

Hodnocení projektů bude probíhat ve třech dílčích etapách, a to:

1. Posouzení formálních náležitostí prostřednictvím kontroly forma žádosti a formálních náležitostí. Pokud žadatel nesplní některé kritérium, bude vyzván k doplnění či opravě ve lhůtě 10 dní.
2. Posouzení přijatelnosti, tedy kontrola přijatelnosti projektu a žadatele s ohledem na základní podmínky programu, finanční a legislativní předpoklady, principy strukturální politiky EU apod. V této fázi je požadováno splnění všech kritérií, v opačném případě bude žádost vyloučena z dalšího hodnocení.
3. Věcné hodnocení projektu, které je založeno na šesti kritériích včetně subkritérií, kterými je hodnocen projekt na základě informací uvedených v žádosti (viz tabulka č.3).

Tabulka 3: Bodování subkritérií

Subkritéria	Maximální počet bodů
1.1 zdůvodnění projektu	12
1.2 vazba na strategické dokumenty	12
1.3 přínos pro cílovou skupinu	6
2.1 přiměřenost cílových skupin	10
2.2 zapojení cílových skupin	5
3.1 klíčové aktivity a stadia realizace	5
3.2 monitorování projektu	3
3.3 předchozí zkušenosti žadatele s řízením obdobných projektů	2
3.4 publicita	3
3.5 udržitelnost projektu	3
4.1 kvantifikace výsledků a výstupů	10
4.2 zajištění výsledků a výstupů	4
5.1 rovné příležitosti *	4
5.2 udržitelný rozvoj *	2
5.3 informační společnost *	2
5.4 místní iniciativy *	2
6.1 první specifický požadavek	15
případně až	
6.5 pátý specifický požadavek	
Celkem	100

* pozn. Projekt je buď cíleně zaměřený na podporu horizontálního tématu, nebo na něj má pozitivní dopad, či je k němu neutrální. Projekt s negativním dopadem je automaticky vyloučen.

Pramen: Výzva k předkládání grantových projektů

Při splnění jednotlivých subkritérií bude projektu přidělen určitý počet bodů (viz tabulka 3). Podle počtu bodů je následně sestaven seznam vybraných projektů k financování.

5 Výsledky a diskuse

Výsledkem diplomové práce je zpracování Žádosti o finanční podporu z OP RLZ včetně specifických příloh, a to:

1. Popis obsahu vzdělávacích aktivit
2. Přehled vzdělávacích aktivit
3. Analýza cílových skupin

5.1 Žádost o finanční podporu z OP RLZ

Žádost byla vyplněna v programu Benefit verze 1.03 3. výzva ÚP České Budějovice pod unikátním klíčem TRtHMC, následně vygenerována s příponou .pdf a vložena do diplomové práce (příloha 8).

Analýza cílových skupin vychází z Analýzy stavu vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, zpracované Úřadem práce v Českých Budějovicích, RNDr. Vladimírem Brablecem, Mgr. Jiří Beranem. Analýza pro rok 2007 bude zpracována nejdříve k 1.4.2008.

Jako vzdělávací program projektu byl zvolen rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce" a to zejména na základě zjištění Regionální agrární komory Jihočeského kraje. Jak již uvedla Lenka Valentová ve své diplomové práci "Regionální analýza potřeby trhu práce", 2004, nejvýraznější nárůst potřeby pracovníků lze sledovat u profesí jako jsou obchodní zástupce, informatik, programátor." Podle průzkumu Regionální agrární komory Jihočeského kraje na léta 2003-2007, poptávka po profesi obchodního zástupce bude neustále vzrůstat. Naopak klesat bude poptávka po administrativních pracovnících.

5.1.1 Popis projektu

Projekt EFEKTIVO - Efektivní kvalifikací k zaměstnání je systematický dlouhodobý projekt, zaměřený na zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání, osob dlouhodobě nezaměstnaných a zájemců o zaměstnání a zajištění jejich uplatnění u konkrétních zaměstnavatelů, případně zajištění zázemí pro zahájení podnikání. Projekt je zaměřen na přípravu budoucích profesionálních obchodních zástupců.

Součástí projektu jsou dvě klíčové aktivity - výběr uchazečů a následná činnost tzv. Career centra zajišťujícího umisťování uchazečů u jednotlivých zaměstnavatelů a rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce".

Rekvalifikační kurz již je akreditován u MŠMT České republiky a každý ze čtyř běhů bude realizován v moderně vybaveném školícím středisku, které bude v rámci projektu vybudováno v Českých Budějovicích. Plánována je realizace 4 cyklů vzdělávacích programů pro celkem 80 účastníků. Každý účastník rekvalifikačního kurzu obdrží po obhájení závěrečné práce a úspěšném vyřešení závěrečného testu osvědčení s celostátní platností. Úspěšní absolventi vzdělávacího programu získají velkou šanci pro uplatnění se na trhu práce. V rámci projektu je plánováno vytvoření min. 15 nových pracovních míst, na což je dimenzovaná i přímá podpora jejich vzniku.

V rámci přípravy projektu bylo osloveno více než 500 podnikatelských subjektů, byla uspořádána přípravná informační schůzka, na které jednotliví oslovení zaměstnavatelé vyjádřili podporu projektu a někteří ihned zájem o uchazeče vystupující z projektu. S potenciálními zájemci byly podepsány předběžné dohody o spolupráci na projektu. Tito zaměstnavatelé tak získávají možnost ihned od začátku projektu nejen definovat svoje požadavky na profil vystupujících uchazečů a také aktivně zasahovat do programu kurzů. Projekt EFEKTIVO je tedy jedinečný spojením aktivního partnerství mezi zaměstnavateli, uchazeči o zaměstnání a vzdělávací institucí.

V projektu se vyskytují tři druhy subjektů - 1. žadatel (vzdělávací organizace) poskytující služby uchazečům o zaměstnání a poskytující veřejnou podporu na nově vzniklá pracovní místa, 2. uchazeči o zaměstnání, na něž se nevztahují pravidla o poskytování veřejné podpory a 3. podnikatelské subjekty čerpající přímou podporu na vytvořená pracovní místa obsazená absolventy projektu.

V rámci projektu je žádáno o veřejnou podporu dle blokové výjimky.

5.1.2 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je posílení aktivní politiky zaměstnanosti a adaptability uchazečů o práci. Tohoto hlavního cíle bude dosaženo prostřednictvím dílčích cílů projektu naplňovaných jednotlivými aktivitami projektu, jedná se o následující cíle:

- zvýšení zaměstnanosti v JČ kraji včetně regionů s vyšší mírou nezaměstnanosti
- zlepšení postavení znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce
- rozvoj informační společnosti
- zajištění dostupnosti intenzivního vzdělávání pro potenciální pracovníky ziskového sektoru v kraji
- zapojení kvalitních lektorů a interaktivních metod do celého cyklu vzdělávacích programů
- předání ucelených informací o změnách v legislativním prostředí, administrativě, principech, marketingu, psychologii a realizaci prodeje
- zvyšování kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v kraji

5.1.3 Výstupy a výsledky projektu

Výstupy a výsledky projektu jsou definovány jako minimální výstupy a výsledky, kterých bude během realizace dosaženo.

Jednotlivé výstupy projektu budou následující:

- 1 podpořený vzdělávací program (rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce")
- 6 podpořených organizací
- 140 podpořených osob
- 15 podpořených nově vzniklých pracovních míst
- 80 účastníků vzdělávacího programu (100% jich bude vzděláno v oblasti IT a životního prostředí)
- 60 podpořených osob v rámci doprovodných opatření

Výsledky projektu budou následující:

U 85% klientů poskytnutá podpora splní svůj účel a 85% klientů úspěšně absolvuje vzdělávací program.

5.2 Analýza cílových skupin

(GS 1.1.03 Podpora aktivní politiky zaměstnanosti)

Název žadatele: Yomus s.r.o.

Název projektu: EFEKTIVO - Efektivní kvalifikací k zaměstnání

Cílové skupiny (dle zaměření a obsahu projektu označte křížkem):

uchazeči o zaměstnání	X
osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností	X
zájemci o zaměstnání	X
zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností	

1. Analýza potřeb trhu práce – z hlediska nabídky lidských zdrojů (cílové skupiny)

(Žadatel musí zjištěnými fakty prokázat a doložit skutečnou potřebu trhu práce z pohledu nabídky lidských zdrojů – cílových skupin projektu, na jejímž základě byl projekt zpracován. Uved'te zaměření a cíle tohoto průzkumu, použité metody, identifikace potřeb trhu práce, hodnocení, výsledky podložené konkrétními zjištěnými čísly, specifikace potřeb trhu práce apod. Je třeba uvést i další průzkumy a zdroje, o něž se tato analýza opírá a které nebyly provedeny přímo žadatelem, jsou-li pro daný projekt relevantní.)

Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů na úřadech práce v Jihočeském kraji byl v roce 2006 21 502 osob. K 31.12.2006 bylo evidováno celkem 20 426 osob. Průměrná míra nezaměstnanosti kraje byla 6,0% a byla o 2,1% nižší než průměr za ČR. Roční průměrný podíl počtu uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti na celkovém počtu evidovaných byl 37,3%. Počet nezaměstnaných osob poměrně přesně odráží celkový ekonomický vývoj dané oblasti.

Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti

Ukazatel (celkový počet)		
	celkem	ženy
	31.12.2006	31.12.2006
Evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	20 426	11 408
z celku dosažitelní	18 803	10 368
Volná pracovní místa	5 222	-
Uchazeči připadající na 1 VPM	4,0	-
Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	7 781	4 056
Míra nezaměstnanosti (v %)	5,7	7,2

Pramen: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, s. 12 (upraveno autorem)

Struktura nezaměstnanosti

Na konci roku 2006 tvořily v Jihočeském kraji ženy 55,9% nezaměstnaných. To je o 1,3% více než v rámci celé ČR.

Vzdělanostní struktura

Nejpočetnější skupinou evidovaných uchazečů podle vzdělání byli absolventi středních škol 68,2%, z toho středoškoláci s maturitou – 23,3%, a uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání 28,0%. Podíl nezaměstnaných vysokoškoláků na konci roku 2006 byl 3,8%.

Tabulka 5: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2006		31.12.2006	
	abs.	v %	abs.	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	92	0,5	48	0,4
Základní vzdělání	5624	27,5	3181	27,9
Nižší střední vzdělání	20	0,1	14	0,1
Nižší střední odborné	403	2,0	205	1,8
Střední odborné s výučním l.	8370	41,0	4277	37,4
Stř. nebo stř.odb. bez mat. i výučního l.	220	1,1	186	1,6
ÚSV	545	2,7	367	3,2
ÚSO s vyučením i maturitou	921	4,5	477	4,2
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	3285	16,1	2185	19,2
Vyšší odborné vzdělání	173	0,8	123	1,1
Bakalářské vzdělání	70	0,3	41	0,4
Vysokoškolské	677	3,3	297	2,6
Doktorské	26	0,1	7	0,1
Celkem	20426	100,0	11408	100,0

Pramen: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, s. 14 (upraveno autorem)

Věková struktura

K 31.12.2006 bylo v kraji z celkového počtu nezaměstnaných 18,0% mladých lidí ve věku do 24 let a 26,6% osob ve věku 50 let a starších. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání k 31.12.2006 byl v kraji 39,0 let.

Problematika v zaměstnávání absolventů a mladistvých spočívá ze strany zaměstnavatelů, zejména v určité neochotě zaměstnávat osoby bez praxe spojené s určitým, u žen, často uváděným rizikem nástupem na mateřskou dovolenou.

Charakteristickými problémy absolventů a mladistvých při uplatnění na trhu práce jsou disproporcionalita mezi vzděláním absolventů a požadavky zaměstnavatelů. Dlouhodobě se projevuje nedostatek především technicky vzdělaných osob. Obecně klesá zájem mladých lidí o řemeslnou a manuální práci. U absolventů se dále často setkáváme s nereálnými požadavky na nástupní mzdu či s představou okamžitého nástupu do vyšší pracovní pozice. U mladistvých uchazečů, zejména se základním

vzděláním, se setkáváme s nedostatečnou motivací najít zaměstnání.

Tabulka 6: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2006		31.12.2006	
	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	1071	5,2	535	4,7
20-24 let	2601	12,7	1250	11,0
25-29 let	2415	11,8	1305	11,4
30-34 let	2579	12,6	1703	14,9
35-39 let	2115	10,4	1402	12,3
40-44 let	2078	10,2	1296	11,4
45-49 let	2130	10,4	1294	11,3
50-54 let	2850	14,0	1698	14,9
55-59 let	2265	11,1	908	8,0
nad 60 let	322	1,6	17	0,1
Celkem	20426	100,0	11408	100,0

Pramen: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, s. 13 (upraveno autorem)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Ačkoli počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli k 31.12.2006 v evidenci déle než 6 měsíců, proti konci roku 2005 v absolutním počtu poklesl, relativně se podíl na nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných v kraji zvýšil na 46,1%, což představuje meziroční zvýšení o 1,7 procentního bodu. Absolutně se počet uchazečů této skupiny snížil na 9 499 osob (tj. o 1 090 uchazečů méně než na konci roku 2005).

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 6 měsíců) v kraji byl o 10,7% nižší než za celou ČR, u evidovaných déle než 1 rok byl nižší o 11,0%.

V meziročním srovnání se v roce 2006 snížil absolutní počet uchazečů evidovaných 1 rok a déle o 494 uchazečů, relativně však došlo k nárůstu o 2,0 procentního bodu.

Tabulka 7: Délka evidence

	stav k							
	celkem				ženy			
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2005		31.12.2006	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	8326	35,2	7330	35,9	3690	28,7	3386	29,7
3 – 6 měsíců	4807	20,3	3687	18,1	2770	21,5	2169	19,0
6 – 9 měsíců	2284	9,7	1845	9,0	1330	10,3	1116	9,8
9 – 12 měsíců	1546	6,5	1389	6,8	869	6,8	826	7,2
12 – 24 měsíců	3210	13,6	2615	12,8	2044	15,9	1618	14,2
nad 24 měsíců	3459	14,6	3560	17,4	2171	16,9	2293	20,1
Celkem							1140	100,
	23632	100,0	20426	100,0	12874	100,0	8	0

*Pramen: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, s. 14
(upraveno autorem)*

Struktura podle klasifikace zaměstnání

Největší počty evidovaných uchazečů byly v průběhu roku v následujících profesích:

- pomocný nekvalifikovaný dělník v průmyslu
- pomocný a nekvalifikovaný pracovník ve službách (uklízeč)
- prodavač v jednosměnném provozu
- administrativní pracovník, sekretářka
- kuchař
- číšník, servírka

Tabulka 8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)

Třída zaměstnání	stav k	
	31.12.2006	
	abs.	v %
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	209	1,0
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	883	4,3
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	2253	11,0
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	1642	8,1
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	3519	17,2
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	509	2,5
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	3798	18,6
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	1869	9,2
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4725	23,1
tř. 0 – Příslušníci armády	10	0,1
Nezadáno	1009	4,9
Celkem	20426	100,0

Pramen: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, s. 13

(upraveno autorem)

Tabulka 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání – ženy

Třída zaměstnání	stav k	
	31.12.2006	
	abs.	v %
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	65	0,6
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	528	4,6
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	1327	11,6
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	1312	11,5
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	2809	24,6
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	288	2,5
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	1108	10,0
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	630	5,4
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2844	24,8
tř. 0 – Příslušníci armády	1	0,0
Nezadáno	496	4,4
Celkem	11408	100,0

Pramen: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, s. 14

(upraveno autorem)

Uchazeči se zdravotním postižením

V roce 2006 došlo proti roku 2005 k poklesu počtu evidovaných osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) v kraji o 172 osob. Podíl uchazečů se ZP na celkovém počtu evidovaných však proti konci roku 2005 vzrostl o 1,5 procentního bodu na 16,1%. Průměrný podíl uchazečů se ZP na celkové nezaměstnanosti za celý rok 2006 činil 16,0%.

Průměrný podíl míst vhodných i pro OZP na celkovém počtu evidovaných pracovních míst v roce 2006 činil 4,9%, přičemž na jedno takové volné místo připadalo v průměru 16 uchazečů se ZP.

Zdravotně handicapovaní uchazeči patří stále k nejvíce problémovým skupinám uchazečů o zaměstnání z pohledu možnosti uplatnění na trhu práce. Zájem zaměstnavatelů zaměstnat tyto osoby zůstává sporadický. Jedním z důvodů malého zájmu je nemocnost, která bývá u osob se ZP větší, dále malá nabídka míst na kratší úvazek a míst, které by svým charakterem mohly vyhovovat pracovnímu zatížení pro OZP. Problémem bývá často i nízká kvalifikace i jejich určitá obava z nových činností, pro které je třeba podstoupit doškolení ap.

Tabulka 10: Uchazeči se ZP

	stav k	
	celkem	ženy
	31.12.2006	31.12.2006
Osoby-uchazeči se ZP	3281	1764
Podíl na celkovém počtu uchazečů	16,1	15,5
z toho: plně invalidní	30	15
částečně invalidní	2665	1433
os.zdravotně znevýhodněné	586	316

Pramen: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, s. 17 (upraveno autorem)

3. Analýza potřeb trhu práce – z hlediska poptávky po lidských zdrojích

(Žadatel musí zjištěnými fakty prokázat a doložit skutečnou potřebu trhu práce z hlediska poptávky zaměstnavatelů po lidských zdrojích – po cílových skupinách projektu, na jejímž základě byl projekt zpracován. Uveďte zaměření a cíle tohoto průzkumu, použité metody,

identifikace potřeb trhu práce, hodnocení, výsledky podložené konkrétními zjištěnými čísly, specifikace potřeb trhu práce apod. Je třeba uvést i další průzkumy a zdroje, o něž se tato analýza opírá a které nebyly provedeny přímo žadatelem, jsou-li pro daný projekt relevantní.)

Základní charakteristika trhu práce v okrese České Budějovice v roce 2006:

Nejvíce uchazečů bylo v roce 2006 evidováno v měsíci lednu - 5 143 osob, což představuje historické maximum ÚP v počtu nezaměstnaných. Průběh vývoje nezaměstnanosti v následujících měsících roku 2006 zaznamenal od měsíce února postupný pokles až do měsíce června. V letních měsících v červenci a v srpnu nezaměstnanost postupně narůstala, ale od září docházelo opět ke snižování nezaměstnanosti v okrese. Nejnižší nezaměstnanost byla v průběhu roku 2006 dosažena v měsíci listopadu (4 144 evidovaných uchazečů). V měsíci prosinci se počet evidovaných uchazečů opět mírně zvýšil. V průběhu roku 2006 bylo nově evidováno na úřadu práce celkem 9 218 uchazečů, což je o 240 méně než za rok 2005.

Průměrná měsíční míra nezaměstnanosti byla 4,2 %, nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v měsíci lednu 4,8 % a nejnižší míra nezaměstnanosti byla v měsíci listopadu 3,8 %.

Průměrná roční míra nezaměstnanosti byla v okrese Č. Budějovice pod průměrem České republiky (o 3,9 procentního bodu) i pod průměrem Jihočeského kraje (o 1,8 procentního bodu). Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 31.12.2006 v mikroregionech Týn nad Vltavou a Nové Hradky – shodně 5,6%, v mikroregionu Trhové Sviny měla míra nezaměstnanosti hodnotu 4,2%. V Týně nad Vltavou, ve druhém největším městě okresu, v posledních letech ubývá pracovních příležitostí.

Nová místa u zaměstnavatelů jsou vytvářena spíše sporadicky.

Problémy s umístěním uchazečů pokračují stále v příhraničních zemědělských oblastech Nových Hradů. Stabilně nižší nabídky místních pracovních příležitostí, náročná časová dostupnost a vysoké dopravní náklady v případě dojížděky do Č. Budějovic, jsou hlavními omezujícími faktory při výběru vhodných míst zdejších obyvatel. Obdobné problémy v umístění uchazečů přetrvávají i v mikroregionu Trhové Sviny. Region postrádá zejména pracovní místa na jednu směnu.

Počet skutečně volných pracovních míst (VPM) je pravděpodobně o něco vyšší než je počet evidovaný úřady práce, protože ne všechny podnikatelské subjekty vždy ohlásí na

ÚP nově vzniklé pracovní místo. Na jedno volné místo připadalo v průměru 3,7 uchazeče.

Za celý rok 2006 byla evidovaná poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících výrazně větší než v roce 2005. Na úřadu práce bylo zaměstnavateli nahlášeno celkem 5 623 nových míst, tj. o 1 742 míst více než v roce 2005. V průměru bylo měsíčně nově evidováno o 145 míst více než v roce 2005. Nejvíce volných míst zaměstnavatelé nahlásili v měsíci říjnu, a to 789. Zrušeno bylo v průběhu roku 4 820, o 558 více než bylo v roce 2005. Z hlediska struktury poptávaných profesí měli zaměstnavatelé největší trvalý zájem v roce 2006 o strojírenské kvalifikované profese jako frézař, brusič, zámečník, svářeč, o řidiče nákladních automobilů (zejména na mezinárodní kamionovou dopravu) a o prodavače. Od měsíce března se zahájením sezónních prací se zvýšil zájem především o zedníky, kuchaře, číšníky-servírky a o pomocné stavební dělníky. Vysoký zájem zaměstnavatelů o tyto profese setrval prakticky až do konce roku 2006, a to vzhledem k mimořádně příznivým klimatickým podmínkám.

Problémové skupiny uchazečů v okrese, z hlediska uplatnění na místním trhu práce:

- uchazeči starší 50 let
- uchazeči - osoby se zdravotním postižením
- ženy s malými dětmi
- mladiství a absolventi
- uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní

10.12.2007 proběhla úvodní informační schůzka projektu EFEKTIVO, které se zúčastnili zástupci zaměstnanců a shodli se v názoru, že projekt je velmi přínosný a podpisem Předběžné dohody o účasti v projektu potvrdili, že mají zájem o výstupy projektu. Předběžné dohody již ve fázi přípravy projektu přislíbily vytvoření 6 z plánovaných 15 pracovních míst.

V Českých Budějovicích dne 18.3.2008

.....
razítko a podpis

5.3 Popis obsahu vzdělávacích aktivit

(GS CZ.04.1.03/1.1.03 Podpora aktivní politiky zaměstnanosti)

Tuto přílohu vyplňte pouze v případě, jsou-li součástí Vašeho projektu vzdělávací aktivity. Pokud vyplníte tuto přílohu, je nutné spolu s ní vyplnit i přílohu Přehled vzdělávacích aktivit.

Název žadatele: Yomus s.r.o.

Název projektu: EFEKTIVO - Efektivní kvalifikací k zaměstnání

1. Název vzdělávacího kurzu/vzdělávacích kurzů/školení

(uveďte název, příp.druh / typ vzdělávacího kurzu nebo ho jinak stručně charakterizujte)

Rekvalifikační kurz „Obchodní zástupce“

2. Cílová skupina účastníků kurzu/kurzů/školení

(specifikujte blíže účastníky vzdělávacího kurzu včetně jejich rozdělení do skupin, např. podle profesního zaměření, vzdělání, pracovní pozice apod.)

Rekvalifikační kurz je určen pro zájemce s rozličným výchozím vzděláním, obou pohlaví, různého věku a zkušeností, jimž jejichž současná kvalifikace neumožňuje se uplatnit na trhu práce. Pro optimální účinnost výuky a optimální splnění jejich pedagogických cílů je nejvhodnější výchozí vzdělání minimálně na úrovni středního odborného.

Věk a pohlaví posluchačů není omezeno – posluchači mohou po absolvování rekvalifikace najít uplatnění v dynamicky se rozvíjejících českých i zahraničních společnostech.

Absolvent tohoto rekvalifikačního kurzu se podrobně seznámí se základy úspěšného prodeje, prezentace a marketingu produktů s využitím informačních a komunikačních technologií v takovém rozsahu, aby po seznámení se s produkty mohl plně vykonávat funkci obchodního zástupce jakékoli společnosti. Zásadní části

rekvalifikačního kurzu je využití výpočetní techniky.

Základem úspěšného uplatnění na trhu práce je schopnost zacházet s informacemi, především je získávat a zpracovávat. Bez použití moderní výpočetní techniky a nových komunikačních technologií je předchozí požadavek nesplnitelný.

3. Obsahová náplň kurzu/kurzů/školení

(co nejdetailnější popis - charakteristika kurzu, osnova, časová dotace na jednotlivé moduly či aktivity, způsoby výuky apod.)

Rekvalifikační kurz „**Obchodní zástupce**“ je souhrnem nejmodernějších poznatků a praktik vycházejících ze současných požadavků společnosti. Je vystavěn tak, aby posluchače strukturovaně seznámil s problematikou prodeje a marketingu.

Cílem tohoto rekvalifikačního kurzu je osvojení si moderních metod a přístupů a zvýšení dovedností zájemců v oblasti prezentace a prodeje.

Obsahová náplň je strukturována tak, aby se posluchači v průběhu kurzu systematicky seznámili důležitými oblastmi prodeje. Rekvalifikační kurz „**Obchodní zástupce**“ je rozčleněn do desíti tématických celků:

Celková časová dotace kurzu: **120 hodin.**

- Základy úspěšného prodeje**
- Informační technologie**
- Jak úspěšně prodávat i v náročných situacích**
- Obchodní prezentace**
- Jak získat nového klienta**
- Prodej po telefonu**
- Psychologie prodeje**
- Merchandising**
- Obchodní vyjednávání**
- Základy marketingu**

Tabulka 11: Podrobný rozpis tématických celků, jejich obsahu a výukových cílů

Tématický celek	Obsah	Výukový cíl
Základy úspěšného prodeje	Jak úspěšně řídit obchodní jednání Jak vytvořit pozitivní atmosféru Taktika při jednání s klientem Uspořádání a přizpůsobení argumentů Základní kroky při zpracování námitek	▪ pochopení postupu v jednotlivých etapách obchodního jednání ▪ osvojení si účinné, praktické a konkrétní metody prodeje ▪ dokázat aktivně pracovat s obchodní argumentací ▪ naučit se naslouchat klientovi a pracovat s prodejními nástroji ▪ zvládnutí přípravy úspěšné obchodní prezentace ▪ uvědomění si síly prvního dojmu – image obchodníka, pravidlo "4 × 20", ▪ schopnost sebeprezentace, prezentace firmy ▪ dokázat aktivně pracovat s obchodní argumentací ▪ osvojení si účinné, praktické a konkrétní metody prodeje ▪ aktivní naslouchání – jak slyšet "více než zákazník říká" ▪ techniky "odhalovacího" rozhovoru ▪ vytvoření kvalitního základu pro argumentaci
Informační technologie	MS Office Internet Komunikace prostřednictvím elektronické pošty Získávání informací Zpracovávání číselných informací	▪ tvorba a editace dokumentů a možnosti jejich konverze prostředí do prostředí ▪ zdroje grafických informací ▪ internet, internetové vyhledávače ▪ emailová komunikace ▪ moderní komunikační technologie
Jak úspěšně prodávat i v náročných situacích	Pokročilé techniky zvládání námitek Jak prezentovat cenu, aby se zdála výhodná Zvládání problematických klientů Uzavření diskuse s cílem prodat	▪ zvládnout pokročilé metody a techniky řešení námitek, stížností a reklamací klientů ▪ umět prezentovat cenu tak, aby se zdála nižší ▪ správně jednat s problematickými klienty ▪ rozpoznat kupní signály zákazníka a ve správný čas úspěšně uzavřít jednání pracovníky a jejich použití v systému řízení

Tématický celek	Obsah	Výukový cíl
Obchodní prezentace	Základní zásady obchodní prezentace Příprava obchodní prezentace Co zákazníka zajímá Argumenty v prezentaci Jak zahájit a ukončit prezentaci	▪ pochopit a vyzkoušet si základní předpoklady sestavení a provedení prezentace, která vyhrává ▪ umět připravit prezentaci tak, aby se minimalizovala nepříjemná překvapení. ▪ ovládnout základní principy zaujetí a vytvoření atmosféry důvěry ▪ dokázat dobře reagovat v náročných situacích
Jak získat nového klienta	Kroky k úspěšné akvizici Jak najít zákazníky s potřebným potenciálem Zásady pro první oslovení zákazníka Jak přesvědčit zákazníka ke schůzce První jednání Když klient řekne "ANO"	▪ umět naplánovat akvizici tak, aby dosáhla stanovených cílů a přitom neohrozila loajalitu současných zákazníků. ▪ pochopit kroky a principy, které jsou nezbytné k získání nového zákazníka. ▪ vyzkoušet si úspěšné zvládnutí klíčové etapy prvního jednání s potenciálním zákazníkem
Prodej po telefonu	7 kroků k úspěchu Příprava telefonátu Zahájení telefonátu Získávání informací k efektivnímu přesvědčení zákazníka Úspěšná argumentace po telefonu 3 účinné metody úspěšného vyřešení námitek po telefonu Uzavření telefonátu	▪ pochopit správný postup, který umožní lepší přesvědčení po telefonu ▪ uvědomit si, jaké používané techniky v prodeji po telefonu jsou účinné ▪ zbavit se neefektivních návyků ▪ získat tipy, jak zvýšit vlastní úspěšnost při prodeji po telefonu
Psychologie prodeje	Role obchodního zástupce Fenomén prvního dojmu Kultura jednání Moje silné stránky Náročné typy zákazníků	▪ cílem je prohloubit si znalosti psychologie prodeje, psychologie zákazníka ▪ absolvent semináře si ověří, jaký vytváří první dojem na partnery, kteří ho dosud neznají ▪ naučí se vytvářet pozitivní první dojem ▪ pozná své silné a slabé stránky v oblasti mezilidského kontaktu ▪ naučí se lépe odhadnout své partnery a přizpůsobit své chování jejich mentalitě ▪ naučí se zvládat náročné situace při jednání se zákazníkem
Merchandising	Proč merchandising Principy merchandisingu Využití merchandisingu v různých typech prodejen	- schopnost uvědomit si, jak práce se zbožím na prodejní ploše ovlivňuje nákupní chování spotřebitele ▪ pochopit, jakým způsobem přispívá

Tématický celek	Obsah	Výukový cíl
	Základy Category Managementu	správný merchandising, Space Management a Category management ke zvyšování obrátu a úspoře nákladů ▪jak prostřednictvím správného merchandisingu zvýšit svůj obrát
Obchodní vyjednávání	Osobní styl vyjednávače Pět zlatých pravidel vyjednávání Jak překazit nástrahy profesionálních nákupčích Analýza rozhodovací skupiny	▪získat větší odolnost vůči nátlaku obchodních partnerů ▪pochopit a vyzkoušet si knowhow, které pomůže připravit úspěšnou strategii pro případ náročného vyjednávání ▪být schopen lépe obhájit vlastní cenu a ostatní obchodní podmínky
Základy marketingu	Definice marketingu a vysvětlení základních pojmů Základní podnikatelské koncepce Funkce a úlohy marketingu Strategický a operativní marketing Marketingové plánování Význam definování marketingové strategie, Strategie diferenciacce a konkurenční strategie, Strategie ve vazbě na životní cyklus produktů	▪vytvořit si povědomí o důležitosti marketingového přístupu k produktu ▪pochopit význam tvorby a prosazování marketingové strategie pro úspěšné působení firmy na trhu

Kurz se skládá z 20 lekcí po 6 vyučovacích hodinách.

Tabulka 12: Hodinová dotace jednotlivých tématických celků

Tématický celek	Minimální časová dotace
Základy úspěšného prodeje	12 vyučovacích hodin
Informační technologie	6 vyučovacích hodin
Jak úspěšně prodávat i v náročných situacích	12 vyučovacích hodin
Obchodní prezentace	12 vyučovacích hodin
Jak získat nového klienta	12 vyučovacích hodin
Prodej po telefonu	12 vyučovacích hodin
Psychologie prodeje	12 vyučovacích hodin
Merchandising	12 vyučovacích hodin
Obchodní vyjednávání	18 vyučovacích hodin
Základy marketingu	12 vyučovacích hodin
Celkem hodinová dotace	120 hodin

V průběhu rekvalifikačního kurzu budou použity jak standardní didaktické metody, tak netradiční metody na bázi manažerských her a her podporujících pozornost. To vše za podpory nejmodernější výpočetní a zobrazovací techniky.

Standardní metodou se pro účely tohoto projektu myslí postup, kdy lektor vyloží za pomoci prezentace, promítané na plátno, probíranou látku. Standardní výklad je prokládán hrami podporujícími soustředění posluchačů. Po výkladu probírané látky vždy následuje diskuse nad probíraným tématem, kdy je snahou lektora vyjasnit všechny případné dotazy či odlišné názory. Další částí lekce je praktická část, kdy posluchač sám řeší modelový problém a lektor vystupuje pouze v roli „druhé strany“, příp. koriguje počínání posluchače.

Pro zabezpečení vzdělávací akce bude po stránce prostorové a technické využito kapacity budoucího školícího střediska společnosti Yomus s.r.o. v ulici Na Sadech v Českých Budějovicích. Navrhovaná vzdělávací akce nevyžaduje žádné dodatkové investice a náklady na hardware nebo software nad rámec vybavení, jež je již k dispozici.

V učebně bude celkem 20 pracovišť pro účastníky vzdělávací akce. Bude nainstalováno 20 počítačů (propojených v síti a připojených k internetu), aby každý posluchač měl k dispozici vlastní počítač. Učebna je dále vybavena datovým projektorem s patřičným příslušenstvím (plátno apod.) a A0 papírovou kreslicí plochou (flip-chart). Učebna bude klimatizována a je zajištěno občerstvení pro posluchače.

Předpokládané obsazení jednotlivých vzdělávacích akcí je 20 účastníků. Vzdělávací akci bude zabezpečovat vždy jeden lektor a bude k dispozici jeden odborný konzultant pro případ nutné konzultace řešeného problému. V průběhu vzdělávací akce bude prováděno průběžné testování a hodnocení úrovně znalostí účastníků.

4. Lektorské zajištění kurzu/kurzů

(profesní životopis jednotlivých lektorů - popis vzdělání, délka jejich odborné praxe ve vztahu k plánovanému zaměření kurzu, popř. reference apod.)

Odborným garantem kurzu je **Ing. Jan Nový** – ředitel společnosti Yomus s.r.o., absolvent oboru řízení jakosti systémů a procesů na Odboru jakosti systémů a procesů Ústavu procesního inženýrství Fakulty strojního inženýrství Vysokého učení technického v Brně. **Odborným garantem kurzu** v oblasti trvale udržitelného rozvoje jsou **Ing. Magdalena Malá** – ekonomický konzultant společnosti Yomus s.r.o., absolventka oboru Účetnictví a finanční řízení podniku ve studijním programu

Ekonomika a management na Zemědělské fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a absolventka vzdělávacího programu „Principy udržitelného rozvoje v návaznosti na strategické plánování a kvalitu života a **Ing. Petra Ondrová** - projektový manažer společnosti Yomus s.r.o., absolventka oboru Veřejná správa a regionální rozvoj na Národohospodářské fakultě Ekonomické Univerzity v Bratislavě absolventka vzdělávacího programu „Principy udržitelného rozvoje v návaznosti na strategické plánování a kvalitu života“. **Pedagogickým supervizorem kurzu je Doc. Ing. Václav Homola, CSc.** – pedagog, který dlouhá léta působí na Vysokém učení technickém v Brně v oblasti teorie podnikových systémů, procesů a managementu.

5. Metoda hodnocení účastníků kurzu/kurzů/školení

(způsob hodnocení, výstupy, podmínky získání osvědčení, certifikátu apod.)

Vzdělávací akce bude zakončena závěrečnou teoretickou a praktickou zkouškou v oblasti výpočetní techniky a zpracováním praktické práce na zadané téma a její obhajoba před komisí z oblasti ekonomické. Téma závěrečné práce se bude týkat probírané problematiky a její konkrétní aplikace na danou situaci. Zkušební komise bude nejméně dvoučlenná ve složení: předseda a zkoušející. Výsledek bude zaslán jednotlivým účastníkům s případným osvědčením o úspěšně absolvování kurzu.

6. Uplatnitelnost znalostí získaných absolvováním kurzu/kurzů

(popište možnosti uplatnění znalostí získaných z pohledu účastníků jednotlivých vzdělávacích kurzů)

Po absolvování rekvalifikačního kurzu „**Obchodní zástupce**“ je posluchač připraven na vstup do libovolné komerční organizace a uspokojuje požadavky na pozici obchodní zástupce. Pro další kariérní a kvalifikační rozvoj pak může posluchač využít vlastní interní kvalifikační systém budoucího zaměstnavatele, další navazující kurzy společnosti Yomus s.r.o., příp. nabídku bakalářských studií českých veřejných vysokých škol.

V projektu EFEKTIVO se uvažuje, že 15 úspěšných absolventů rekvalifikačního kurzu nalezne své pracovní uplatnění v některé z partnerských společností, nebo využije možnost realizace své podnikatelské činnosti jako OSVČ.

7. Přehled materiálů (i literatury) používaných v průběhu kurzu/kurzů

(uveďte o jaké materiály se jedná – zda jsou běžně dostupné, nebo budou připraveny žadatelem, jeho partnery či dodavatelsky v rámci projektu apod.)

Posluchači obdrží při zahájení kurzu skripta obsahující sborník přednášek a podkladů, s nimiž budou v průběhu kurzu seznamováni. Skripta obdrží v papírové podobě s prostorem na vlastní poznámky a v elektronické formě na CD pro svoji další práci. Součástí skript jsou i řešené případové studie sloužící jako vodítka při vypracování vlastní samostatné práce. Jako doplněk ke studiu mohou posluchači využít i níže vypsanou doporučenou literaturu, která je buď obecně dostupná v knihovnách a v knihkupectvích a nebo si ji, a další tituly, mohou zapůjčit z interní knihovny společnosti Yomus s.r.o.:

SYNEK, M. a kol.: Nauka o podniku. dotisk 3. vydání. VŠE v Praze. 1997. 383 s. ISBN 80-7079-776-2

VEBER, J. a kol.: Management. Základy, prosperita, globalizace. 1.vyd. Management Press, Praha. 2000. 700 s. ISBN 80-7261-029-5

KOTLER, P.: Marketing management. Analýza, plánování, využití, kontrola. 7.vyd. Victoria Publishing, Praha. 1992. 789 s. ISBN 80-85605-08-02

NOVÁK, T., CAPPONI, V.: Asertivně do života. 2. doplněné vydání. GRADA Publishing, 2004. ISBN 80-247-0989-9

V ...Českých Budějovicích.....18.3.2008.....

.....
razítko a podpis

5.4 Přehled vzdělávacích aktivit

Tabulka 13: Přehled vzdělávacích aktivit

Přehled vzdělávacích aktivit (GS CZ.04.1.03/1.1.03 Podpora aktivní politiky zaměstnanosti)

Název žadatele: Yomus s.r.o.

Název projektu: EFEKTIVO – Efektivní kvalifikaci k zaměstnání

Název / typ kurzu	Počet účastníků celkem	Počet skupin	Počet hodin / den	Počet dní celkem	Počet hodin celkem	Cena / hodina (Kč)	Cena / účastník (Kč)	Cena celkem (Kč)
Obchodní zástupce	80	4	6	18	120	37,85	4 542,50	363 400,00
CELKEM	80	4	6	18	120	37,85	4 542,50	363 400,00

V...Českých Budějovicích dne...18.3.2008

Ing. Jan Nový

.....
razítko a podpis

5.5 Realizace projektu

Na závěr praktické částí své práce uvedeme několik zásadních podmínek a rad pro realizační fázi projektu. Vycházíme zejména ze zkušeností projektových manažerů společnosti, která je vedle své poradenské a vzdělávací činnosti v oblasti dotační problematiky realizátorem několika grantových projektů.

Za předpokladu, že je projekt kvalitně zpracován, vyhověl všem požadovaným kritériím, získal patřičné bodové ohodnocení a byl vybrán k financování, po podepsání Dohody o poskytnutí příspěvku začíná realizace projektu. Zásadním dokumentem se stává Příručka pro příjemce finanční podpory, jejíž účelem je vymezit pravidla pro realizaci projektů a čerpání finančních prostředků. Tuto příručku bychom je dobré v první řadě dobře prostudovat. Zde bychom upozornili na několik bodů.

5.5.1 Rozpočet projektu

Velkou pozornost by realizátoři měli věnovat rozpočtu projektu a přesunům finančních prostředků v rámci rozpočtu. Přesun prostředků mezi jednotlivými kapitolami rozpočtu nesmí přesáhnout 15% původního objemu prostředků a tento limit se počítá kumulativně od začátku realizace projektu. Tyto přesuny jsou realizovány bez předchozího souhlasu poskytovatele finanční podpory. V případě, že je realizátor nucen přesunout mezi kapitolami objem prostředků vyšší než 15% kapitoly, musí zažádat o souhlas poskytovatele podpory. Zde se jedná o podstatnou změnu rozpočtu, kterou je nutno zaznamenat v dodatku k Dohodě. Rozhodující pro určení výše 15% finančních prostředků je kapitola, ze které se přesouvá. Součástí rozpočtu jsou i limity výše prostředků určitých kapitol, které se nesmí v žádném případě přesáhnout. Mnohým problémům lze předejít ještě během přípravné fáze projektu tím, že je celý projekt a tedy i jeho rozpočet detailně promyšlen a připraven.

5.5.2 Nová pracovní místa

Jsou-li v rámci projektu vytvářena nová pracovní místa podpořená veřejnou podporu, měl by se realizátor zaměřit na splnění kritérií, za kterých je možné veřejnou

podporu poskytnout. Je nezbytné si uvědomit, že subjekty (podniky) nejsou obvykle znalí zásad poskytování veřejné podpory a ne vždy rozumí jednotlivým prohlášením, které realizátorům podepíší. Přípustná míra regionální podpory se liší u velkých nebo malých a středních podniků. Je tedy zcela zásadní, aby podnik správně určit svůj statut. K tomu je nápomocná definice MSP (malých, středních podniků) dle nařízení Komise (ES) č. 364/2004. Praktické zkušenosti ukazují, že podniky se spíše obracejí na realizátory, aby ti určili, zda podnik kritéria MSP splňuje či nikoli. Je nediskutabilní, že zodpovědnost za prohlášení si nese podnikatelský subjekt, avšak přesto by realizátor měl věnovat patřičnou pozornost jeho správnosti. K tomu se váže další rada, jak předejít případným nepříjemnostem při jednání s podniky, které se chystají zaměstnat absolventy projektu - kontrolovat, kontrolovat, kontrolovat. Ne jeden projektový manažer v roli realizátora grantového projektu se setkal s tím, že odpovědná osoba vyplnila údaje o podniku špatně. Jistě je možné namítat, zodpovědnost za správnost nese podnik (odpovědná osoba), avšak zde je a místě si uvědomit, že realizátor projektu bude s podnikem jednat příštích 12 měsíců, a bude to právě realizátor, na koho se podnik obrátí jako první, až mu kontrola z finančního úřadu odhalí chyby.

Podle kritérií ESF je nové pracovní místo takové místo, které představuje čistý nárůst zaměstnanců oproti průměru za posledních 12 měsíců. Zkušenosti ukazují, jak nesnadné je najít společnost, která by měla zájem zaměstnat absolventa projektu s možností čerpat mzdové příspěvky a zároveň by splňovala kritérium nového pracovního místa. Ing. Stráský, ředitel Jihočeské hospodářské komory potvrdil naši domněnku a zároveň zkušenosti realizátorů podobných projektů, že zaměstnavatelé v poslední době rapidně ztrácejí zájem o nové zaměstnance z řad absolventů projektů, byť na ně mohou čerpat mzdové příspěvky. Při nastavování indikátoru podpořených pracovních míst by tedy tvůrce projektu měl být realistický a nenastavit vysoké číslo jen kvůli bodům v hodnocení.

5.5.3 Postup při pořizování zboží a služeb

Dále bychom upozornili na postup při pořizování zboží a služeb z prostředků finanční podpory. Jak již hovoří zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách,

základními principy, které je příjemce povinen dodržet při výběru vhodného dodavatele, jsou princip transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace. Pro výběr dodavatele jsou stanoveny čtyři postupy. K určení postupu je třeba vycházet z předpokládané hodnoty zakázky bez DPH (0 - 100 000 Kč, 100 001 - 500 000 Kč, 500 001 - 1 999 999 Kč, 2 000 000 Kč a výše). U zakázek, jejichž hodnota nepřesahuje 100 000 Kč příručka hovoří o tom, že nemusí být provedeno výběrové řízení a je dostačující zaslat objednávku přímo jednomu dodavateli. Aby byly dodrženy základní principy, vyžaduje obvykle poskytovatel finanční podpory alespoň zápis, ve kterém se realizátor k výběru dodavatele vyjádří. Je dobré mít tedy na paměti, že ačkoli z pohledu výše zakázky není nutné oslovit více dodavatelů, je žádoucí na základě vlastních kritérií z více dodavatelů vybírat (v případech jako je nákup zařízení, audit projektu apod., nikoli u částek v řádu několika tisíc Kč). Při výběru dodavatele u zakázek vyšších než 100 000 Kč je nutné striktně postupovat podle příručky.

5.5.4 Monitorovací zprávy

Během realizace projektu musí realizátor pravidelně odevzdávat průběžné monitorovací zprávy za období realizace obvykle 3 měsíců, případně v kratším časovém intervalu spolu se žádostí o platbu. Nebudeme nyní popisovat postup při vypracování monitorovacích zpráv, upozorníme pouze na následující fakt: Realizátor je podle Dohody o poskytnutí příspěvku povinen do 30 kalendářních dnů po ukončení monitorovacího období odevzdat poskytovateli monitorovací zprávu se všemi jejími náležitostmi, dohoda však již nestanoví, v jakém termínu je poskytovatel povinen monitorovací zprávu zkontrolovat. V dohodě se praví, že poskytovatel je povinen do 25 pracovních dnů po schválení monitorovací zprávy proplatit žádost o platbu. O termínu kontroly monitorovací zprávy se v rámci celého Operačního programu nehovoří. Realizátoři projektů OP RLZ se běžně setkávají s tím, že jejich MZ leží u poskytovatele třeba i 4 měsíce, než se poskytovatel pustí do jejího hodnocení, což má za následek, že projektové účty realizátorů mnohdy doslova zejí prázdnotou a nejrůznější platby v rámci projektu tak bývají zpožděné. Zatím se neobjevila informace, která by vyvrátila předpoklad, že v rámci OP LZZ nového monitorovacího období by byly stanoveny lhůty

na kontrolu monitorovacích zpráv, jak tomu bývá u jiných, např. krajských grantových projektů. Budoucí realizátoři by tedy měli pamatovat na včasné odevzdání průběžných monitorovacích zpráv, lépe ještě na odevzdání MZ co nejdříve po ukončení monitorovacího období. Čím dříve odevzdají MZ, tím dříve poskytovatel vyjádří své připomínky, tím rychleji mohou být odstraněny nedostatky a tím dříve se opravená monitorovací zpráva dostane opět na stůl poskytovatele ke schválení.

Každý příjemce podpory se dopustí během realizace projektu chyb. Valnou většinu chyb lze napravit a z každé chyby se člověk poučí. Cílem této podkapitoly nebylo zpracovat výtah z Příručky pro příjemce, ale zprostředkovat čtenáři a jednou možná také budoucímu realizátorovi projektu několik cenných poznatků příjemců podpory, které snad pomohou usnadnit jeho vlastní budoucí realizaci projektu. Na závěr zopakujeme, co jsme zmínili již v úvodu. Prvním krokem k úspěšné realizaci projektu je detailní prostudování Příručky pro příjemce finanční podpory.

6 Závěr

Tato diplomová práce je věnována problematice čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Cílem úvodní části práce bylo představit regionální politiku Evropské unie, její principy a zásady, minulé a současné programovací období včetně jednotlivých strukturálních fondů a následně blíže představit Evropský sociální fond a jeho Operační programy, zejména pak Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Evropský sociální fond představuje základní nástroj sloužící k realizaci cílů Evropské strategie zaměstnanosti. OP Lidské zdroje a zaměstnanost vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti, jeho globálním cílem je zvýšit zaměstnanost lidí v České republice na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Tento Operační program vymezuje osm základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Část práce je věnována pojmu "projekt", rozebírá a přibližuje celý projektový cyklus a jednotlivé realizační fáze. Zároveň je jednou z klíčových částí pro samotné zpracování žádosti o finanční podporu.

Cílem práce bylo navrhnout projekt orientovaný na zvýšení zaměstnanosti v Jižních Čechách a následně zpracovat žádost o finanční podporu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro společnost Yomus s.r.o., jejímž záměrem je v budoucnu tuto žádost podat.

V průběhu zpracování diplomové práce jsme narazili na zdánlivě zcela zásadní problém. Ačkoli vyhlášení prvních výzev k podání žádostí o finanční podporu v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost bylo avizováno již na říjen 2007, doposud byla vyhlášena pouze výzva pro globální grant Posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů z Oblasti podpory Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, která byla pro cíl této práce zcela nevhodná. Přípravné fáze práce byla tedy věnována jak analýze samotného OP Lidské zdroje a zaměstnanost, tak analýze Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů minulého programovacího

období. Nebyly zjištěny žádné větší rozdíly v podmínkách a metodice poskytování finanční podpory na zvýšení zaměstnanosti skupin obyvatel ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností obou programů (Priority Aktivní politika zaměstnanosti OP RLZ vs. Priorita Aktivní politiky trhu práce OP LZZ). Vycházeli jsme tedy z výzvy vyhlášené v roce 2006, která odpovídala projektovému záměru práce. S tím souvisí i zpracování žádosti o finanční podporu v elektronickém formuláři programu "Benefit GS 1.1", který sloužil minulému programovacímu období. Po detailním prostudování byl připraven projektový záměr a zpracována projektová žádost. Největší pozornost zde byla věnována nastavení Výstupů a výsledků projektu. Projektový záměr a zejména právě měřitelné ukazatele projektu byly konzultovány právě se společností Yomus s.r.o., která již několik let působí jako úspěšný zpracovatel žádostí o finanční podporu. Chtěli jsme se vyhnout nereálnému nastavení jednotlivých ukazatelů, které by sice mohlo přinést větší počet bodů při hodnocení projektu, avšak následně značné problémy při případné realizaci. Během sestavování rozpočtu projektu nás projektový manažer společnosti upozornil na frázi "náklady ve výši místně obvyklé", která provází realizaci podpořených projektů. Zejména osobní náklady projektu byly nastaveny tak, aby nemuselo dojít ke krácení rozpočtu poskytovatelem podpory.

Výsledkem práce je tedy kompletní zpracování žádosti o finanční podporu projektu přispívajícímu k zvýšení zaměstnanosti v Jižních Čechách včetně Analýzy cílových skupin a Popisu vzdělávacích aktivit. Celkové náklady projektu činí 7 208 100,- Kč, veřejné spolufinancování pak 5 366 700,- Kč. Hlavními klíčovými aktivitami projektu jsou jak realizace vzdělávacího programu, tak činnost tzv. Career centra pro zajištění zprostředkování zaměstnání absolventů vzdělávacího programu. Výstupy projektu jsou plánovány na vzdělávací program Rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce", 6 podpořených organizací, 140 podpořených osob z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadech práce v Jihočeském kraji (zde se uvádí podpořená osoba tolikrát, kolikrát je podpořena různými aktivitami projektu), 15 podpořených pracovních míst a 80 přímých účastníků služeb. Pro účely Analýzy cílových skupin a Popisu vzdělávacích aktivit byla využita Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006 Úřadu práce v Českých Budějovicích a již akreditovaný rekvalifikační kurz společnosti Yomus s.r.o. Podkapitola je věnována také samotné realizaci projektu,

ve které jsou popsány největší úskalí realizace z pohledu zkušených realizátorů.

V práci je zpracována problematika čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu jako klíčového nástroje strukturální politiky Evropské unie. Žádost o finanční podporu je zpracována s velkou pečlivostí na základě získaných znalostí nejen z odborné literatury a příruček Evropského sociálního fondu, ale také rad již zkušených zpracovatelů žádostí, neboť kvalitní projekt je tím zásadním krokem ke získání finanční podpory a následného naplnění cíle zvýšení zaměstnanosti v Jižních Čechách. Vzhledem ke značné shodě Priority Aktivní politika zaměstnanosti Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů s Prioritou Aktivní politiky trhu práce Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost bude možné při vyhlášení patřičné Výzvy k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci OP LZZ zpracovanou žádost bez zásadních změn upravit podle konkrétních podmínek Výzvy.

Tato práce je přínosem nejen pro vybranou společnost, neboť obsahuje zcela konkrétní projekt potenciálně vhodný k financování, ale zároveň také pro širokou veřejnost, které poskytne orientaci v oblasti finančních zdrojů Evropské unie a informace a užitečné rady při přípravě projektu a jeho realizaci.

7 Summary

This diploma thesis deals with problems of fund raising from the European Social Fund as a key instrument of structural politics. At the beginning regional politics of the EU, its principles and rules, the previous and the present programming period including constituent structural funds are introduced and characterized as well as the European Social Fund and its operational programmes included in this part. A particular passage of the first part is devoted to the Operational Programme Human Resources and Employment.

The aim of this work is to create a project oriented to increasing of employment in South Bohemia and to elaborate an application for financial support from the Operational Programme Human Resources and Employment for the Yomus s.r.o. company. All calls from the OP Human Resources and Employment have been delayed in pronouncing, therefore this project has been created according to a call from the equivalent Operational Programme Human Resources Development of the previous programming period.

The product of this work is a completely processed application which is supposed to be used for financial support including a target group analyses and educational activities characterization. The project key activities include a re-training course of "Sales representatives" and following "Career centre activities" for employment intermediation of project clients.

As a high-quality project entails the first step to fund raising and meeting the target of employment increase in South Bohemia the application has been processed on the basis of professional literature and experience of professional project managers. The project is applicable to the Operational Programme Human Resources and Employment without any essential changes.

8 Přehled použité literatury

BRABLEC, Vladimír, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006, Jiří Beran, Úřad práce v Českých Budějovicích, 41 s., 2007

HRABÁNKOVÁ Magdalena, Regionální management, JČU ČB, 63 s., 2004

HRABÁNKOVÁ, Magdalena, Boháčková, Ivana, Strukturální podpory v rámci politiky soudržnosti v období 2000-2013 JČU ČB, 74 s., 2005

CHRUDINA, Ladislav, Projektové řízení, Praha: ARCH, 132 s., 1991, ISSN 0862-7819

KAŽMIERSKI, Tomáš, Projektové a strategické plánování pro neziskové organizace, Petr Pelcl, Praha: REC ČR a CpKP, 57 s., 2003

LISÁ, Eliška, Skripta k rekvalifikačnímu kurzu „Projektový manažer pro projekty financované z EU fondů“, Třebíč, 104 s., 2006

POTLUKA Oto, Průvodce strukturálními fondy Evropské Unie, Praha: IREAS, 198 s., 2003, ISBN 80-86684-02-4

VALENTOVÁ, Lenka, Diplomová práce Regionální analýza potřeby trhu práce, JČU ČB, 58 s., 2004

VANÍČEK, Jiří, Regionální projektování, JČU ČB, 2005

Finanční perspektiva EU pro období 2007 – 2013, Praha: MMR, 11 s., 2006

Národní rozvojový plán 2004-2006, Praha: MMR, Metropolis Media, 244 s., 2003

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013, Praha: MPSV, 184 s., 2007

Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, Praha: MPSV, 117 s., 2008

Průvodce fondy Evropské unie, Praha: MMR, 148 s., 2004

Příručka pro příjemce finanční podpory projektů OP RLZ, Praha: MPSV, 115 s., 2006

Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů OP RLZ, Praha: MPSV, 143 s., 2005

Řízení projektů podpořených Strukturálními fondy EU, Sborník z konference, Praha: IREAS, 89 s., 2004, ISBN 80-86684-11-3

Evropská unie [online], [cit. 2007-12-27]. Dostupné z
<http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie>

Regionální a strukturální politika EU [online], [cit. 2007-12-27]. Dostupné z
<<http://www.euroskop.cz/40542/clanek/regionalni-a-strukturalni-politika-evropske-unie/>>

Pilíře a politiky EU [online], [cit. 2007-12-27]. Dostupné z
<<http://www.euroskop.cz/40442/clanek/pilire-a-politiky-eu/>>

Fondy Evropské unie [online], [cit. 2007-12-27]. Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/>>

Regionální politika EU [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z
<<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika>>

Národní rozvojový plán 2004-06 [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z
<http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/documents/Rizeni_fondu_EU/RPS/Narodni_rozvojovy_plan.pdf>

Programy 2004-06 [online], [cit. 2007-12-27]. Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/fondy-eu-2004-2006>>

Fondy EU v ČR [online], [cit. 2007-12-27]. Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika/fondy-eu-v-cr>>

Iniciativy společenství [online], [cit. 2007-12-27]. Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/iniciativy-spolecenstvi>>

Operační programy [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/operacni-programy>>

Národní rozvojový plán ČR 2007-2013 [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z
<<http://www.mmr.cz/narodni-rozvojovy-plan-cr-2007-2013-budoucnost-programu-fondu-evropske-unie>>

Národní strategický referenční rámec ČR 2007-2013 [online], [cit. 2007-12-29].
Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika/nsrr>>

Programovací období 2007-2013 [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z
<<http://www.mmr.cz/programovaci-obdobi-2007-2013>>

Evropský sociální fond ČR [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z

<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>

Evropský sociální fond ČR: Co je ESF [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z

<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>>

OP Lidské zdroje a zaměstnanost [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z

<<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>

Evropský sociální fond ČR: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost [online],

[cit. 2007-12-29]. Dostupné z <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5507>>

Evropský sociální fond ČR: Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost
[online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z

<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=3227>>

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost [online], [cit. 2007-12-29]. Dostupné z

<http://www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>

Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1	Regiony soudržnosti NUTS II v ČR	str. 12
Obrázek 2	Regiony klasifikace NUTS v České republice	str. 13
Tabulka 1	Rozloha a počet obyvatel regionů soudržnosti	str. 14
Obrázek 3	Celkové alokace EU na strukturální fondy a Fond soudržnosti na období 2004 – 2006	str. 18
Obrázek 4	Rámec podpory společenství	str. 19
Obrázek 5	Soustava strategických dokumentů	str. 24
Tabulka 2	Podpora jednotlivých programů z ESF	str. 26
Obrázek 6	Schéma OP LZZ	str. 28
Tabulka 3	Bodování subkritérií	str. 44
Tabulka 4	Vývoj nezaměstnanosti	str. 49
Tabulka 5	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	str. 50
Tabulka 6	Věková struktura uchazečů o zaměstnání	str. 51
Tabulka 7	Délka evidence	str. 52
Tabulka 8	Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)	str. 53
Tabulka 9	Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM) – ženy	str. 53
Tabulka 10	Uchazeči se ZP	str. 54
Tabulka 11	Podrobný rozpis tématických celků, jejich obsahu a výukových cílů	str. 59
Tabulka 12	Hodinová dotace jednotlivých tématických celků	str. 61
Tabulka 13:	Přehled vzdělávacích aktivit	str. 65

Přílohy

Seznam příloh

Příloha 1: Členské státy EU

Příloha 2: Tabulka vstupů do ES a EU

Příloha 3: Alokace pro ČR na roky 2007 - 2013 podle Cílů

Příloha 4: Schéma Diagram příjmu žádostí a výběru projektů žadatelů

Příloha 5: OP LZZ - podporované aktivity

Příloha 6: OP LZZ - cílové skupiny

Příloha 7: Výzva k předkládání grantových projektů

Příloha 8: Žádost o finanční podporu z OP RLZ

Příloha 9: Projekt

Příloha 10: Implementace

Příloha 1: Členské země EU

země	vstup	obyvatelé (mil., 2006)	rozloha (km ²)	HDP na hlavu (€, 2006)	% průměru	křesel v EP	hlasů v Radě
Belgie	1958	10,51	30528	28700	122,7	24	12
Bulharsko	2007	7,72	110912	8700	37,2	18	10
Česko	2004	10,25	78866	18600	79,5	24	12
Dánsko	1973	5,43	43094	29700	126,9	14	7
Estonsko	2004	1,34	45100	15700	67,1	6	4
Finsko	1995	5,26	338145	27300	116,7	14	7
Francie	1958	63	551500	26500	113,3	78	29
Irsko	1973	4,21	70273	33700	144	13	7
Itálie	1958	58,75	301318	24300	103,9	77	29
Kypr	2004	0,77	9251	21900	93,6	6	4
Litva	2004	3,4	65300	13600	58,1	13	4
Lotyšsko	2004	2,29	64600	13100	56	9	7
Lucembursko	1958	0,46	2586	65300	279,1	6	4
Malta	2004	0,4	316	18000	76,9	5	3
Maďarsko	2004	10,08	93032	15300	65,4	24	12
Německo	1958	82,44	357022	26500	113,3	99	29
Nizozemsko	1958	16,33	41528	30600	130,8	27	13
Polsko	2004	38,16	312685	12400	53	53	27
Portugalsko	1986	10,57	91982	17500	74,8	24	12
Rakousko	1995	8,27	83858	30200	129,1	18	10
Rumunsko	2007	21,61	238391	8800	37,6	35	14
Řecko	1981	11,13	131957	20800	88,9	24	12
Slovensko	2004	5,39	49033	14700	62,8	14	7
Slovinsko	2004	2	20256	20400	87,2	7	4
Spojené království	1973	60,39	242900	27900	119,2	78	29
Španělsko	1986	43,76	505992	23900	102,1	54	27
Švédsko	1995	9,05	449964	28200	120,5	19	10
EU Celkem	1958	492,96	4330389	23400	100	785	345

Pramen: <http://cs.wikipedia.org>

Příloha 2: Tabulka vstupů do ES a EU

1952	Vznik Evropského sdružení uhlí a oceli (ESUO) - členové: Francie, Německo, Itálie, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko
1957	ESUO zakládá Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom)
1967	Spojení všech tří seskupení, vzniká Evropské společenství (ES)
1973	Připojení Spojeného království, Irska a Dánska k ES
1981	Připojení Řecka k ES
1985	Grónsko opouští ES
1986	Připojení Španělska a Portugalska k ES
1990	Sjednocením Německa z NSR a NDR se ES rozšiřuje o bývalou NDR
1992	Maastrichtská smlouva - podepsání smlouvy o vytvoření Evropské unie (EU)
1995	Připojení Finska, Švédska a Rakouska k EU
2004	Připojení Malty, Kypru, Slovinska, České republiky, Maďarska, Slovenska, Polska, Litvy, Lotyšska a Estonska k EU
2007	Rumunsko a Bulharsko

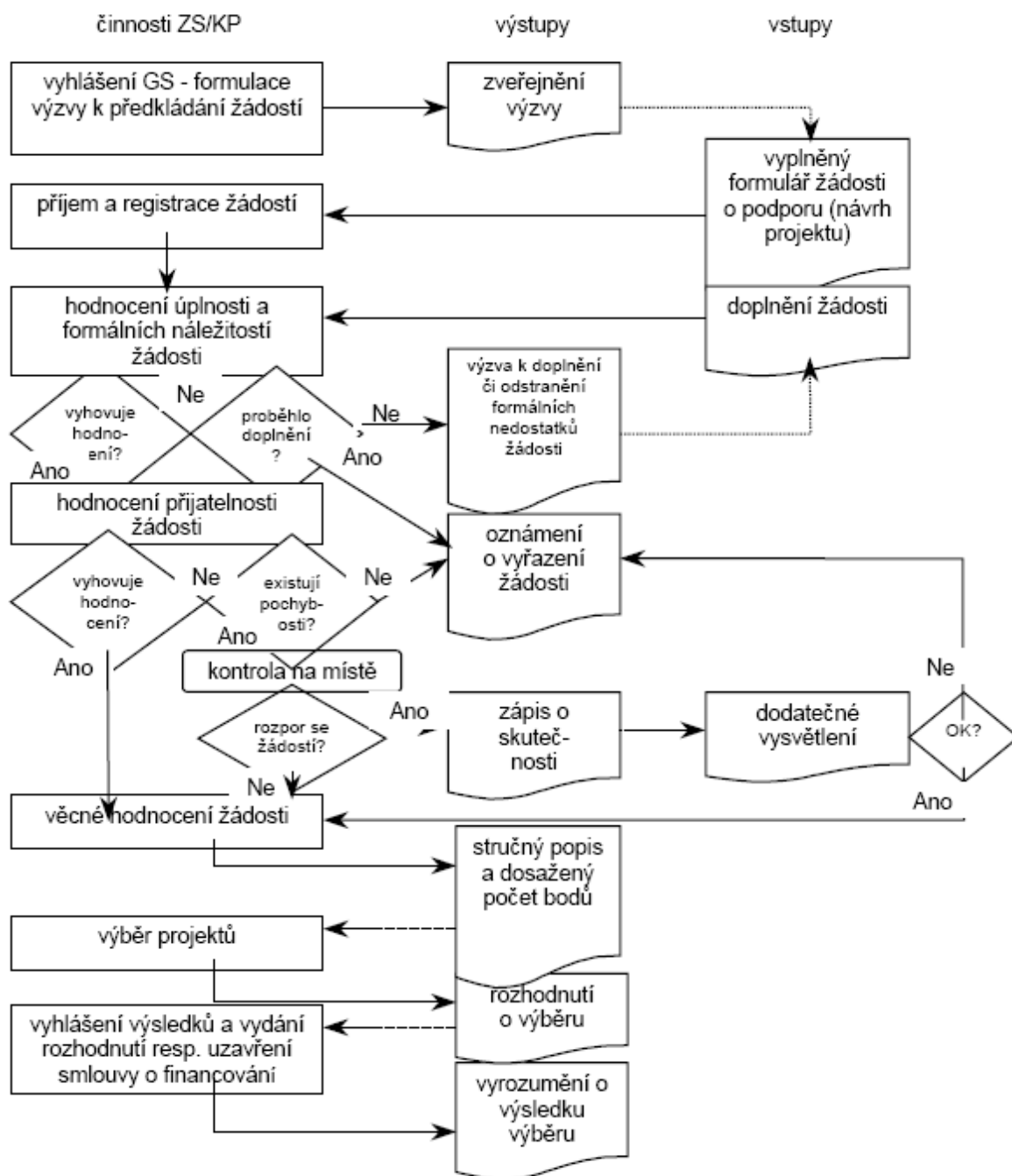
Pramen: <http://cs.wikipedia.org>

Příloha 3: Alokace pro ČR na roky 2007 - 2013 podle Cílů

Mil. €, běžné ceny		2007-2013
Konvergence		25 883 511 035
	Regionální konvergence	17 064 488 596
	Fond soudržnosti	8 819 022 439
Konkurenceschopnost (Praha)		419 093 449
	z toho: konkurenceschopnost	194 247 800
	dodatečná alokace*	224 845 649
Přeshraniční a transnac. spolupráce		389 051 107
	z toho: přeshraniční	275 599 077
	dodatečná přeshraniční	75 990 880
	transnacionální	37 461 150
Celkem soudržnost		26 691 655 591

Pramen: www.strukturalni-fondy.cz

Příloha 4: Schéma Diagram příjmu žádostí a výběru projektů žadatelů



Pramen: Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů OP RLZ

Příloha 5: OP LZZ - podporované aktivity



Podporované aktivity - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (*dle prováděcího dokumentu OP LZZ*)

Prioritní osy 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce

8.1.1. Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

A) Aktivity pro individuální projekty – realizováno v souladu s platnou metodikou pro APZ

- zprostředkování zaměstnání – podpora činností souvisejících s vyhledáváním zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází; dále s vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce u jiné právnické nebo fyzické osoby; poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí;
- poradenské činnosti a poradenské programy – rozvoj a podpora poradenských činností a poradenských programů, které jsou poskytovány za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání; pro zprostředkování vhodného zaměstnání; příprava k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- bilanční a pracovní diagnostika – podpora souladu mezi schopnostmi, vzdělávacím a pracovním potenciálem individua a reálností uplatnění se na trhu práce; pracovní diagnostika jako subsystém bilanční diagnostiky se přímo zaměřuje na možnosti konkrétního pracovního uplatnění odpovídajícího schopnostem a zájmům klienta - podmínky úhrady nákladů viz výše;
- rekvalifikace – rozvoj a podpora při získávání nové kvalifikace a zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.
- podpora vytváření nových pracovních míst nebo míst vyhrazených pro určitou skupinu osob náležejících k ohroženým skupinám na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů,
- podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe.
- podpora pružných forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce - podpora uplatnění forem jako např. zkrácený úvazek, rotace na pracovním místě nebo sdílení pracovního místa aj.;
- podpora začínajícím OSVČ .
- motivační aktivity – pro zvýšení orientace v požadavcích trhu práce, požadavcích volných pracovních míst na trhu práce, dále příprava k zařazení do rekvalifikace, resp. jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně obnovení pracovních návyků;
- programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti typu První příležitost (do 25-ti let

věku) a Nový start (od 25-ti let věku);

- pracovní rehabilitace – podpora souvislé činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce;

- tvorba chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny – podpora zaměstnavatelů při tvorbě pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Podpora tvorby chráněných dílen přizpůsobených pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Zlepšení způsobů spolupráce úřadů práce a zaměstnavatelů v této oblasti. Příspěvek je možné poskytnout na vytvoření pracovního místa i udržení pracovního místa.

- doprovodné aktivity - příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu, ubytování a stravování účastníků, příspěvek na péči o závislé osoby, náhrada rodičovského příspěvku, zdravotní průkazy a další doprovodné sociální aktivity umožňující začlenění na trh práce.

Všechny příspěvky v rámci APZ se poskytují bezhotovostně převodem na účet příjemce vedený u peněžního ústavu.

B) Aktivity pro grantové projekty

- zprostředkování zaměstnání – podpora činností souvisejících s vyhledáváním zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází; dále s vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí;

- poradenské činnosti a poradenské programy – rozvoj a podpora poradenských činností a poradenských programů, které jsou poskytovány za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání; pro zprostředkování vhodného zaměstnání; příprava k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;

- bilanční a pracovní diagnostika – podpora souladu mezi schopnostmi, vzdělávacím a pracovním potenciálem individua a reálností uplatnění se na trhu práce; pracovní diagnostika jako subsystém bilanční diagnostiky se přímo zaměřuje na možnosti konkrétního pracovního uplatnění odpovídajícího schopnostem a zájmům klienta - podmínky úhrady nákladů viz výše;

- rekvalifikace – rozvoj a podpora při získávání nové kvalifikace a zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala;

- podpora vytváření nových pracovních míst formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům;

- zajištění odborné praxe;

- motivační aktivity – pro zvýšení orientace v požadavcích trhu práce, požadavcích volných pracovních míst na trhu práce, dále příprava k zařazení do rekvalifikace, resp. jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně obnovení pracovních návyků;

- pracovní rehabilitace – podpora souvislé činnosti zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce;

▪doprovodné aktivity - příspěvek na dopravu, ubytování a stravování účastníků, příspěvek na péči o závislé osoby, náhrada rodičovského příspěvku, zdravotní průkazy a další doprovodné sociální aktivity umožňující začlenění na trh práce.

Příloha 6: OP LZZ - cílové skupiny

OP LZZ - cílové skupiny		
prioritní osa	oblast podpory	cílové skupiny
1 - Adaptabilita	1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	• Zaměstnanci – zahrnuje jak zaměstnance v dělnických a ostatních profesích, tak střední a vrcholový management. Fyzické osoby závislé na příjmu na základě pracovního poměru nebo obdobného vztahu. - o Specifické skupiny zaměstnanců - skupiny zaměstnanců, jež mají z věkových důvodů ztížené podmínky uplatnění se na trhu práce, zejména: § Věkové skupiny nad 50 let § Mladí do 25 let • Zaměstnavatelé – jedná se o podnikatelské i nepodnikatelské subjekty mimo institucí veřejné správy. Právnícké nebo fyzické osoby, které podnikají v různých oblastech lidské činnosti a jejich příjmy nejsou závislé na pracovním poměru nebo obdobném vztahu. • Sociální partneři a vzdělávací instituce – výhradně pro činnost: „Posilování sociálního dialogu s důrazem na oblast dalšího profesního vzdělávání a rozvoj spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí.“
	1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků	• Zaměstnanci - o zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností, tj. fyzické osoby závislé na příjmu na základě pracovního poměru nebo obdobného vztahu na dobu určitou, u kterých se předpokládá, že opustí současný podnik, ve kterém si ještě doplní nezbytné znalosti a dovednosti pro uplatnění se na trhu práce nebo se přímo budou rekvalifikovat pro jiného zaměstnavatele, nebo na takovou profesi, která je požadována na trhu práce na základě monitoringu trhu práce u jiného zaměstnavatele. § specifické skupiny zaměstnanců, jež mají z věkových a zdravotních důvodů ztížené podmínky uplatnění se na trhu práce. Jedná se především o následující skupiny: - věkové skupiny nad 50 let; - mladí do 25 let; - osoby se zdravotním postižením. • Sociální partneři a vzdělávací instituce – výhradně pro činnost: „Posilování sociálního dialogu s důrazem na oblast dalšího profesního vzdělávání a rozvoj spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí.“

prioritní osa	oblast podpory	cílové skupiny
2a, 2b - Aktivní politiky trhu práce	2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti	• Uchazeči o zaměstnání - jedná se o osoby vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání; • Zájemci o zaměstnání - jedná se o osoby vedené v evidenci úřadu práce jako zájemce o zaměstnání nebo osoby, které hledají uplatnění na trhu práce bez evidence u úřadu práce jako zájemce, s důrazem na skupiny znevýhodněné na trhu práce.
	2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj	<u>Pro okruh činností I. Vzdělávání zaměstnanců:</u> • Instituce služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci • Spolupracující organizace a instituce a jejich pracovníci • Sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci <u>Pro okruh činností II. Rozvoj nástrojů a opatření:</u> • Instituce služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci • Spolupracující organizace a instituce a jejich pracovníci <u>Pro okruh činností III. Rozvoj institucí služeb zaměstnanosti:</u> • Instituce služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci • Spolupracující organizace a instituce a jejich pracovníci • Sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci
3 - Sociální integrace a rovné příležitosti	3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb	<u>A/ cílové skupiny osob:</u> • osoby se zdravotním postižením – osoby, jejichž zdravotní postižení představuje určité riziko znevýhodnění ve vztahu k ostatním členům společnosti; • děti, mládež a mladí dospělí; • etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí – národnostní menšiny, které setrvale a dlouhodobě žijí na území ČR; • imigranti a azylanti – skupina přistěhovalců v ČR, která zahrnuje nelegální imigranty, žadatele o azyl, uznané azylanty, cizince s uděleným dlouhodobým nebo trvalým pobytem v ČR; • osoby bez přístřeší – osoby, které nemají ubytovací možnosti, popř. obývají nouzová obydlí; • osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody; • oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané; • osoby pečující o osobu blízkou – osoby pečující o osobu blízkou, která je z různých příčin ohrožena sociálním vyloučením, a které se samy díky této péči dostávají do situací, kdy jsou znevýhodněny v přístupu ke službám či na trh práce. <u>B/ cílové skupiny organizací:</u> • zadavatelé sociálních služeb; • poskytovatelé sociálních služeb a další subjekty poskytující služby napomáhající sociální integraci cílovým skupinám; • orgány veřejné správy působící v oblasti sociální integrace; • zaměstnavatelé.

prioritní osa	oblast podpory	cílové skupiny
	3.2 Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit	• příslušníci sociálně vyloučených romských lokalit; • zadavatelé sociálních služeb poskytujících služby pro příslušníky sociálně vyloučených romských komunit; • poskytovatelé sociálních služeb a další subjekty poskytující nebo podporující poskytování sociálních služeb pro příslušníky sociálně vyloučených romských komunit; • orgány veřejné správy působící v oblasti sociální integrace.
	3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce	<u>a) přímá intervence</u> • osoby do 25 let věku a mladiství do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace; • fyzické osoby starší 50 let; • etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí; • osoby se zdravotním postižením; • osoby pečující o závislého člena rodiny; • imigranti a azylanti. <u>b) intervence pro sociální integraci</u> • osoby pečující o osobu blízkou; • fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody; • osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin; • osoby závislé na návykových látkách.

prioritní osa	oblast podpory	cílové skupiny
	3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života	<u>Cílové skupiny jednotlivců:</u> • ženy ohrožené na trhu práce: o dlouhodobě nezaměstnané ženy (pro účely oblasti podpory 3.4 se jedná o ženy nezaměstnané déle než 6 měsíců) – ženy se dlouhodobě nezaměstnanými stávají z důvodu kumulace handicapů z pohledu trhu práce; o ženy ohrožené nezaměstnaností - k propouštění žen dochází přednostně před muži, významně jsou ženy z tohoto důvodu ohroženy především v podnicích procházejících restrukturalizací; o ženy vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce - ženy, které ztratily kontakt s trhem práce po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené, ženy pečující o jiného člena rodiny – jedná se o skupinu, která se potýká s diskriminací ze strany zaměstnavatelů vzhledem k péči o závislého člena rodiny, obtížně nacházející pracovní uplatnění po uplynutí doby péče o člena rodiny či ukončení mateřské či rodičovské dovolené z důvodu delšího přerušení zaměstnání a obavy zaměstnavatelů z časté absence v zaměstnání; o ženy s malými dětmi (tj. dětmi do 15ti let věku); o ženy se základním vzděláním nebo s nízkou úrovní kvalifikace - s důrazem na ženy se základním nebo žádným vzděláním; o ženy v předdůchodovém věku - jedná se o skupinu žen, které sice již nejsou vázány péčí o děti, ale nejsou zaměstnavateli považovány za dostatečně perspektivní vzhledem k věku a možným zdravotním potížím; o ženy začínající podnikání a vykonávající samostatnou výdělečnou činnost; • muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi; • rodiče s dětmi; • rodiče samoživitelé/samoživitelky; • potencionální/budoucí rodiče – lidé, jenž kriticky analyzují konkrétní podmínky sladění při rozhodování o založení rodiny, počtu a době narození dětí; • osoby pečující o závislé členy rodiny. <u>Cílové skupiny organizací:</u> • zaměstnavatelé; • vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnosti žen a mužů; • organizace prosazující rovnost žen a mužů; • orgány státní správy a jimi zřizované organizace; • kraje, obce, organizace zřízené kraji a obcemi; • odborové organizace a sociální partneři; • poskytovatelé služeb péče o děti (včetně fyzických osob poskytujících služby péče o děti a domácnost).
4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby	4.1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy	Správní úřady, zaměstnanci těchto úřadů a organizace a organizační složky zřizované těmito úřady a jejich zaměstnanci.
	4.2 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti samosprávních celků	• Územní samosprávné celky a úřady územních samosprávních celků, jejich orgány a jimi zřízené nebo založené organizace a jejich zaměstnanci; • politici územních samosprávních celků včetně volených zastupitelů územních samosprávních celků.

prioritní osa	oblast podpory	cílové skupiny
5a a 5b Mezinárodní spolupráce	5.1 Mezinárodní spolupráce	<u>Instituce působící v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti a jejich zaměstnanci, zejména:</u> • ústřední orgány státní správy, • úřady práce, • kraje, obce, • NNO, • sociální partneři, • výzkumné a vzdělávací instituce, • místní partnerství. <u>Instituce podílející se na implementaci OP LZZ a jejich zaměstnanci:</u> • Řídící orgán, • Zprostředkující subjekty, • Platební a certifikační orgán, • Auditní orgán, • Monitorovací výbor

Příloha 7: Výzva k předkládání grantových projektů

**Výzva
k předkládání
grantových projektů**



Ministerstvo práce a sociálních věcí
Úřad práce v Českých Budějovicích
vyhlašuje

**Výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu
v rámci
Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů**

1. Identifikace výzvy

Číslo výzvy: 03

Číslo grantového schématu: CZ.04.1.03/1.1.03

Název grantového schématu: Podpora aktivní politiky zaměstnanosti

Celková částka pro tuto výzvu: 40 797 270,- Kč

2. Operační program, priorita, opatření

Operační program: Rozvoj lidských zdrojů

Priorita: 1. Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření: 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Cíl opatření:

- Zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
- Zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- Zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce
- Rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
- Podpora nových forem zaměstnávání
- Podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi

3. Popis grantového schématu

Grantové schéma je orientováno na vytváření podmínek a podpory pro naplňování záměrů a dosažení cílů Opatření 1.1 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Záměrem grantového schématu je posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti s důrazem na aktivity vedoucí k přímému pracovnímu uplatnění účastníků nebo k jejich zaškolení či praxi u zaměstnavatelů.

Cílové skupiny

- **Uchazeči o zaměstnání** – jedná se o osoby evidované úřadem práce méně než 6 měsíců u osob do 25 let, resp. méně než 12 měsíců u osob nad 25 let, které chtějí a mohou pracovat.

- **Osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností** – jedná se o osoby z řad uchazečů o zaměstnání, které náleží k tzv. znevýhodněným skupinám na trhu práce. Jsou to především osoby do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, těhotné ženy, kojící ženy, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby, které se ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí); osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace; nejvíce ohroženi jsou ti, u kterých dochází ke kumulaci handicapů; tyto osoby je nutné podchytit včas, dříve než se stanou dlouhodobě nezaměstnanými.
- **Zájemci o zaměstnání** – jedná se o osoby, které jsou evidované úřadem práce jako zájemci o zaměstnání a které buď ještě pracují a jsou ohrožené ztrátou zaměstnání nebo osoby, které se chtějí vrátit na trh práce (zejména matky po mateřské a rodičovské dovolené, resp. další osoby, které pečovaly o dítě, osoby po výkonu trestu, apod.). U této skupiny vyvstává stále větší potřeba prevence před nezaměstnaností a možnost využití programů APZ bez zařazení těchto osob do evidence uchazečů o zaměstnání, aby jejich přechod z jednoho zaměstnání do druhého či návrat na trh práce byl plynulý.
- **Zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností** – osoby, které nejsou evidované úřadem práce jako zájemci o zaměstnání a které pracují v organizacích procházejících restrukturalizací ohrožené individuálním i hromadným propouštěním, zahrnuje jak zaměstnance v dělnických profesích, tak zaměstnance managementu; především se bude jednat o osoby, pro které jsou připraveny speciální programy pro udržení zaměstnání v daném podniku či nalezení nového uplatnění na trhu práce zpracované zaměstnavateli, organizacemi zaměstnanců (sociálními partnery) nebo úřady práce.

Podporované činnosti pro cílové skupiny

- Rekvalifikace – jazyková příprava je uznatelná pouze jako nezbytná součást zvyšování kvalifikace popř. rekvalifikace (rekvalifikací se rozumí pouze rekvalifikace ve smyslu Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů).
- Motivační aktivity
- Poradenství - poskytování odborných poradenských služeb v oblasti pracovního uplatnění (požadované minimální dovednosti a zkušenosti po absolvování Poradenství: umět napsat strukturovaný životopis se zaměřením na vybranou pracovní pozici; získat zkušenosti s přípravou na pohovor u zaměstnavatele; umět vyhledat volná pracovní místa v síti internet, umět využívat portál MPSV)
- Bilanční a pracovní diagnostika
- Zprostředkování zaměstnání
- Podpora vytváření nových pracovních míst
- Podpora ohrožených pracovních míst
- Podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání (SVČ)
- Doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti (viz Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů **verze 1.3** na stránkách www.esfcr.cz).

Vymezení žadatelů o finanční podporu:

Žadatelé oprávněnými předkládat návrhy projektů mohou být fyzické i právnické osoby, které:

- mají sídlo na území ČR (v případě, že má sídlo v regionu Praha, musí prokázat, že je projekt zaměřen na cílový region ČR, kromě Prahy)

- jsou přímo zodpovědné za přípravu a řízení projektu, nesmí působit jako prostředník, zejména zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, zaměstnavatelské agentury a organizace sociálních partnerů.

- Podnikatelé (fyzické a právnické osoby) bez omezení velikosti, v souladu s nařízením Komise ES č. 70/2001
 - osoby zapsané v Obchodním rejstříku (v.o.s., k.s., s.r.o., a.s., družstva atd.)
 - osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění nebo na základě zvláštních předpisů
- Organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance (např. podnikatelské svazy, profesní asociace a společnosti, odborové svazy)
- Hospodářské komory
- Nestátní neziskové organizace
 - občanská sdružení
 - obecně prospěšné společnosti
 - církevní právnické osoby, pokud poskytují zdravotní, kulturní, vzdělávací a sociální služby nebo sociálně právní ochranu dětí
 - nadace a nadační fondy, pokud svým zaměřením naplňují záměry Opatření 1.1 OP RLZ
- Kraje, obce, svazky obcí a organizace jimi zřizované
- Státem zřízené organizace
- Vzdělávací instituce – např. soukromé vzdělávací zařízení, podnikové vzdělávací zařízení, školy, školská zařízení, univerzity
- Zaměstnavatelské agentury – např. profesní a zaměstnavatelské sdružení, agentury trhu práce

Pro partnera žadatele platí identické podmínky jako pro žadatele.

V rámci dané výzvy pro regionální grantové schéma mohou předkládat projekty žadatelé, kteří nepředkládají stejný nebo obdobný projekt na základě výzvy pro nadregionální grantové schéma pro Opatření 1.1 OP RLZ.

Vztahy s partnery:

Upozorňujeme žadatele, že v případě realizace projektu s partnery je povinen zajistit, aby vztahy mezi příjemcem a jeho partnery odpovídaly podmínkám a principům partnerství uvedeným v Příručce pro příjemce. Příjemce je povinen nejpozději do tří měsíců od získání finanční podpory (tj. od uzavření Dohody o poskytnutí příspěvku nebo jiné příslušné smlouvy) uzavřít se svými partnery Smlouvu o partnerství. Příjemce není oprávněn během realizace projektu uzavírat se svými partnery uvedenými ve schválené žádosti o finanční podporu v rámci tohoto projektu žádné smluvní vztahy, jejichž předmětem je poskytování služeb nebo dodávka zboží za úplatu.

Žádost nemohou podávat:

Organizace neuvedené mezi žadateli.

Omezení výše podpory na jeden regionální projekt:

Minimální výše podpory na jeden projekt: 620 000,- Kč

Maximální výše podpory na jeden projekt: 6 200 000,- Kč

Z veřejných prostředků mohou být financovány pouze uznatelné náklady. Výší podpory se rozumí částka poskytnutá projektu z veřejných zdrojů (nikoli celkové náklady projektu).

Výdaje na nákup služeb:

Podíl nákladů projektu na nákup služeb nesmí převýšit 49 % celkových uznatelných nákladů projektu.

Hodnoticí kritéria:

Předložené žádosti budou hodnoceny na základě následujících hodnotících kritérií.

1. zdůvodnění projektu
2. cílová skupina
3. realizace projektu
4. výsledky a výstupy
5. horizontální témata
6. specifické požadavky (specifické kritérium)

Pro hodnocení kritéria č. 2 (Cílová skupina) je žadatel povinen zpracovat podrobnou analýzu cílových skupin projektu, která musí být předložena jako samostatná příloha žádosti (viz příloha **Analýza cílových skupin**).

Podrobnější informace jsou uvedeny v Příručce pro žadatele o finanční podporu grantovým projektům Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů verze 1.3 na www.esfcr.cz.

Subkritéria pro specifické požadavky

Specifická kritéria vychází z regionálních specifíků a požadavků Konečného příjemce.

6.1. Projekt je zaměřen na tvorbu nových pracovních míst (0 až 13 bodů)

Nutno popsat vytvoření pracovních míst. Na vznik nových pracovních míst se vztahuje podmínka udržitelnosti viz Příručka pro žadatele verze 1.3 na www.esfcr.cz.

Údaje pro hodnocení tohoto kritéria je žadatel povinen vyplnit v části žádosti *Cíle projektu*.

Počet nově vytvořených pracovních míst	Počet přidělených bodů
15 a více	13
12 - 14	10
9 - 11	8
6 - 8	6
3 - 5	3
1 - 2	2
0	0

6.2. Projekt je realizován ve více okresech Jihočeského kraje (0 až 2 body)

Údaje pro hodnocení tohoto kritéria je žadatel povinen vyplnit v části žádosti *Zapojení cílové skupiny*.

Počet okresů, ve kterých bude projekt realizován	Počet přidělených bodů
3 a více	2
2	1
1	0

4. Místo realizace projektu

Činnosti projektu musí být v rozhodující míře uskutečněny v Jihočeském kraji a musí být určeny pro cílové skupiny tohoto kraje. Regionálním projektům bude umožněno nabídnout své služby i cílovým skupinám ze sousedících oblastí dalšího kraje, pokud tento přesah je odůvodnitelný. Maximální počet

jedinců z jiných regionů je omezen na 20 % celkového počtu podpořených osob. V rámci OP RLZ však nelze do projektu zahrnout cílové skupiny z území hlavního města Prahy.

U regionálního projektu může být sídlo žadatele (navrhovatele projektu) kdekoli na území České republiky (včetně hl. m. Prahy).

5. Forma podpory

V rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu bude poskytována finanční podpora formou nevratné přímé pomoci a může dosáhnout až do výše 100% uznatelných nákladů projektu. Na poskytnutí finanční pomoci není právní nárok.

Míra podpory:

Výše podpory projektu z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů může dosáhnout až 100 % uznatelných nákladů projektu.

Pokud se na subjekty podporované v rámci projektu vztahují pravidla o poskytování veřejné podpory, je v rámci grantového schématu možné poskytnout veřejnou podporu formou blokované výjimky (v souladu s Rozhodnutím Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže č.j. VP/S 81/04 – 160), případně formou de minimis (v souladu s Nařízením Komise (ES) č. 69/2001 o použití článků 87 a 88 Smlouvy o ES na podporu de minimis).

Žadatel je povinen uvést v Žádosti o finanční podporu z OP RLZ (v části Identifikace projektu – Stručný obsah projektu), zda se má veřejná podpora poskytovaná v rámci projektu posuzovat podle blokované výjimky nebo podle pravidla de minimis. Určení formy poskytované veřejné podpory musí být součástí smlouvy se žadatelem a nelze ho v průběhu realizace projektu měnit.

Pokud bude příjemcům veřejné podpory poskytována veřejná podpora na základě blokované výjimky, nesmí podpora poskytnutá jednotlivým příjemcům překročit maximální míru veřejné podpory, stanovenou Rozhodnutím ÚOHS.

Podporu de minimis lze poskytnout jen v případě splnění následujících podmínek:

- žadatel požádá o uplatnění pravidla de minimis
- celková výše podpory de minimis pro jednotlivé příjemce nepřesáhne spolu s ostatními podporami de minimis poskytnutými jednomu příjemci za dobu posledních 3 let 100 000 EUR

V případě, že se příjemci podpory podílí na financování celkových uznatelných nákladů projektu vlastními zdroji, je povinnou přílohou žádosti rozpočet dělený v rámci jednotlivých položek na náklady hrazené z prostředků OP RLZ a náklady hrazené soukromým spolufinancováním (viz příloha Rozpočet projektu podle zdrojů spolufinancování).

6. Doba trvání regionálního projektu

Realizace grantového projektu musí skončit nejdéle 30. června 2008.

Projekt žadatele, který poruší podmínku ukončení projektu do 30.června 2008, bude vyřazen v rámci hodnocení přijatelnosti.

7. Uznatelné náklady regionálního projektu

Z prostředků určených na Operační program Rozvoj lidských zdrojů mohou být financovány pouze uznatelné náklady projektu. Podrobný výčet uznatelných a neuznatelných nákladů projektu je uveden v Příručce pro žadatele **verze 1.3** na stránkách www.esfer.cz. Za uznatelné se považují pouze výdaje projektu vzniklé během realizace projektu, nejdříve dnem podepsání dohody.

8. Monitorování projektu

Žadatel je povinen v průběhu projektu sledovat naplňování indikátorů – ukazatelů výstupů a výsledků. O naplňování těchto indikátorů předkládá žadatel pravidelně zprávy. Seznam monitorovacích indikátorů pro vyplnění žádosti v MSSF Benefit, včetně návodů, je uveden v příloze **Ukazatele výstupů a výsledků pro vyplňování Žádosti o finanční podporu – MSSF Benefit Opatření 1.1** v elektronické podobě. Z tohoto seznamu si žadatel zvolí indikátory, které se vztahují k jeho projektu.

9. Termíny výzvy

Žádosti je možné podávat: od 24. května 2006

Ukončení příjmu žádostí: do vyčerpání finančních prostředků určených na tuto výzvu

Kompletní vyplněnou žádost v požadovaných formátech, v příslušném počtu exemplářů a se všemi požadovanými přílohami je třeba doručit na podatelnu Úřadu práce v Českých Budějovicích v úředních hodinách.

Předběžný termín vyhlášení výsledků: září/říjen 2006

Informace lze získat na www.esfcr.cz nebo u konečného příjemce.

10. Způsob výběru regionálních projektů

Projekty jsou vybírány na principu soutěže mezi předloženými projekty. Žádosti jsou po kontrole splnění formálních náležitostí a kritérií přijatelnosti předány k věcnému hodnocení. Úřad práce v Českých Budějovicích umožňuje v tomto kole výzvy opravu žádosti při nesplnění kritérií přijatelnosti v bodech 9 a 10 (viz Příručka pro žadatele **verze 1.3**). Po vyhodnocení projektů výběrová komise vybere projekty pro poskytnutí finanční podpory. Počet podpořených projektů bude limitován alokací prostředků na tuto výzvu.

11. Účast v dalších programech podpory

Na projekt, kterému byla přiznána finanční podpora z OP RLZ, nelze čerpat podporu z jiného programu Evropské unie nebo České republiky.

12. Ostatní pokyny pro žadatele

Jsou-li součástí projektu rekvalifikace a poradenské činnosti, musí být splněny náležitosti dané zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (§ 108, odst. 2) a vyhláškami č. 518/2004 Sb., č. 519/2004 Sb. a č. 524/2004 Sb. v platném znění.

Žadatel je v tomto případě povinen přiložit k žádosti o finanční podporu úředně ověřené kopie akreditace rekvalifikačních kurzů, které bude realizovat, příp. kopii podané žádosti o akreditaci (dodání akreditace na rekvalifikační kurzy bude vyžadováno před podpisem dohody o poskytnutí příspěvku).

13. Předložení žádosti o finanční podporu

Žádost musí být předložena na standardním formuláři na podatelnu na níže uvedenou adresu vyhlášovatele grantového schématu, který žadatel vyplňuje v programu MSSF-Benefit. Program MSSF Benefit je k dispozici v elektronické formě na webových stránkách www.esfcr.cz nebo na vyžádání na pevném médiu (CD, disketa) na adrese vyhlášovatele grantového schématu. Žadatel musí předložit **elektronickou žádost** ve formátu .xml a .pdf (1x CD nebo disketa) a **tištěnou verzi** žádosti včetně všech povinných příloh ve 3 výtiscích (1x originál nebo úředně ověřená kopie a 2x kopie) v příslušně označené zalepené obálce. Přesný postup při předkládání žádostí je uveřejněný v Příručce pro žadatele **verze 1.3** na stránkách www.esfcr.cz.

Označení obálky:

Žádost musí být doručena v zalepené obálce, na které musí být uvedeno:

- Adresa Konečného příjemce (včetně jména příslušné oprávněné osoby)

- Název programu
- Číslo priority a opatření
- Číslo výzvy
- Název grantového schématu
- Název projektu
- Plný název žadatele a jeho adresa
- Upozornění „NEOTVÍRAT !“ v levém horním rohu

14. Specifické přílohy

1. Ukazatele výstupů a výsledků pro vyplňování Žádosti o finanční podporu – MSSF Benefit Opatření 1.1
2. Popis obsahu vzdělávacích aktivit
3. Přehled vzdělávacích aktivit
4. Rozpočet projektu podle zdrojů spolufinancování
5. Analýza cílových skupin

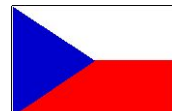
Adresa vyhledávatele – Konečného příjemce:

Ředitel ÚP v Českých Budějovicích
 Ing. Ivan Loukota
 Úřad práce v Českých Budějovicích
 Klavíkova 7
 370 04 České Budějovice

Kontaktní osoba a místo:

Bc. Václav Čejka
 Úřad práce v Českých Budějovicích
 Krajinská 42
 370 01 České Budějovice
 Telefon: 387 709 181
 E-mail: vaclav.cejka@cb.mpsv.cz

Příloha 8 Žádost o finanční podporu z OP RLZ



Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ

Registrační číslo	CZ.04.1.03/1.1.03.4
Unikátní kód žádosti	TRI-HMC
Název žadatele	Yomus s.r.o.
Název projektu	EFEKTIVO - Efektivní kvalifikací k zaměstnání
Celkové náklady projektu	7 208 100,00
Veřejné spolufinancování	5 366 700,00

EFEKTIVO - Efektivní kvalifikací k zaměstnání

Unikátní kód žádosti: TRtHMC

1. Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu: CZ.04.1.03

Název operačního programu: Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Číslo priority: 3.1

Název priority: Aktivní politika zaměstnanosti

Číslo opatření: 3.1.1

Název opatření: Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Číslo programu podpory:

Název programu podpory:

Číslo výzvy: 04

Název grantového schématu: Podpora aktivní politiky zaměstnanosti

Oblast zásahu: Politika trhu práce

2. Identifikace projektu

Název projektu: EFEKTIVO - Efektivní kvalifikací k zaměstnání

Zkrácený název: EFEKTIVO

Název projektu anglicky: EFEKTIVO - Efficient Qualification for a Job

Předpokládané datum zahájení projektu: 01.01.2009

Doba trvání projektu v měsících: 18

Předpokládané datum ukončení projektu: 30.06.2010

Stručný obsah projektu:

Projekt EFEKTIVO - Efektivní kvalifikací k zaměstnání je systematický dlouhodobý projekt, zaměřený na zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání, osob dlouhodobě nezaměstnaných a zájemců o zaměstnání a zajištění jejich uplatnění u konkrétních zaměstnavatelů, případně zajištění zázemí pro zahájení podnikání.

Projekt je zaměřen na přípravu budoucích profesionálních obchodních zástupců.

Součástí projektu jsou dvě klíčové aktivity - výběr uchazečů a následná činnost tzv. Career centra zajišťujícího umisťování uchazečů u jednotlivých zaměstnavatelů a rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce".

Rekvalifikační kurz již je akreditován u MŠMT České republiky a každý ze čtyř běhů bude realizován v moderně vybaveném školícím středisku, které bude v rámci projektu vybudováno v Českých Budějovicích. Plánována je realizace 4 cyklů vzdělávacích programů pro celkem 80 účastníků. Každý účastník rekvalifikačního kurzu obdrží po obhájení závěrečné práce a úspěšném vyřešení závěrečného testu osvědčení s celostátní platností. Úspěšní absolventi vzdělávacího programu získají velkou šanci pro uplatnění se na trhu práce. V rámci projektu je plánováno vytvoření min. 15 nových pracovních míst, na což je dimenzovaná i přímá podpora jejich vzniku.

V rámci přípravy projektu bylo osloveno více než 500 podnikatelských subjektů, byla uspořádána přípravná informační schůzka, na které jednotliví oslovení zaměstnavatelé vyjádřili podporu projektu a někteří ihned zájem o uchazeče vystupující z projektu. S potenciálními zájemci byly podepsány předběžné dohody o spolupráci na projektu. Tito zaměstnavatelé tak získávají možnost ihned od začátku projektu nejen definovat svoje požadavky na profil vystupujících uchazečů a také aktivně zasahovat do programu kurzů.

Projekt EFEKTIVO je tedy jedinečný spojením aktivního partnerství mezi zaměstnavateli, uchazeči o zaměstnání a vzdělávací institucí.

V projektu se vyskytují tři druhy subjektů - 1. žadatel (vzdělávací organizace) poskytující služby uchazečům o zaměstnání a poskytující veřejnou podporu na nově vzniklá pracovní místa, 2. uchazeči o zaměstnání, na něž se nevztahují pravidla o poskytování veřejné podpory a 3. podnikatelské subjekty čerpající přímou podporu na vytvořená pracovní místa obsazená absolventy projektu.

V rámci projektu je žádáno o veřejnou podporu dle blokové výjimky.

Místo realizace:**Území dopadu:**

Kód NUTS:	Úroveň:	Název:
CZ0311	Okres	České Budějovice
CZ0312	Okres	Český Krumlov
CZ0313	Okres	Jindřichův Hradec
CZ0315	Okres	Prachatice
CZ0311544256	Obec	České Budějovice
Převažující místo realizace: České Budějovice		

Přesné místo realizace:

Městská část: České Budějovice	PSČ: 37001
Ulice: Na Sadech	Č. popisné: 21
Kraj: Jihočeský kraj	Č. orientační:
	Okres: České Budějovice

Umístění projektu:

Umístění projektu v městském prostředí: Ano

Umístění projektu ve venkovském prostředí: Ne

Umístění není územně vymezeno: Ne

3. Identifikace žadatele

Název subjektu: Yomus s.r.o.
Zkratka: Yomus
Malý a střední podnik: Ano
Právní forma: Společnost s r.o.
Plátce DPH: Ano
DIČ: CZ25396552
IČ: 25396552

Statutární zástupci právnické osoby

Příjmení: Nový	Jméno: Jan	Titul před: Ing.	Titul za:
Telefon: 387 111 112		Společné podpisové právo: Ne	
Ulice: Nerudova		Č. popisné: 15	Č. orientační:
Městská část/obec: České Budějovice		PSČ: 37004	
Okres: České Budějovice		Kraj: Jihočeský kraj	

Příjmení: Malá	Jméno: Magdalena	Titul před: Ing.	Titul za:
Telefon: 387 555 665		Společné podpisové právo: Ne	
Ulice: Žižkova		Č. popisné: 8	Č. orientační:
Městská část/obec: České Budějovice		PSČ: 37001	
Okres: České Budějovice		Kraj: Jihočeský kraj	

Kontaktní osoba

Příjmení: Vazačová	Jméno: Štěpánka	Titul před: Bc.	Titul za:
Telefon: 387 111 222	Mobilní telefon: 777 111 222		
Fax:	Email: ste.vazacova@seznam.cz		

Úřední adresa:

Ulice: Na Sadech	Č. popisné: 21	Č. orientační:
Městská část/obec: České Budějovice	PSČ: 37001	
Okres: České Budějovice	Kraj: Jihočeský kraj	
Stát: Česko		

Adresa pro doručení:		
Ulice: Na Sadech	Č. popisné: 21	Č. orientační:
Městská část/obec: České Budějovice	PSČ: 37001	
Okres: České Budějovice	Kraj: Jihočeský kraj	
Stát: Česko		

WWW: www.yomus.cz

4. Identifikace partnerů žadatele:

5. Popis projektu

Zdůvodnění a vazby

Zdůvodnění potřebnosti projektu:

Jedním se základních pilířů rozvoje regionu je snižování nezaměstnanosti podporou vzniku nových pracovních míst, zprostředkováním zaměstnání, zvyšováním kvalifikace uchazečů o zaměstnání formou rekvalifikačních kurzů a podporou aktivit vedoucích ke sebezaměstnání jako OSVČ, k čemu projekt se všemi svými aktivitami značně přispívá. Současně vstupem nových mezinárodních společností na trh České republiky neustále vzrůstá poptávka po profesi obchodního zástupce. Projekt EFEKTIVO přispěje k řešení těchto problémů.

V rámci přípravy projektu byla navázána aktivní spolupráce s úřady práce a s podniky (zejména MSP), proběhl úvodní informační workshop se zaměstnavateli z regionu (Č. Budějovice, J. Hradec, Prachatice, Č. Krumlov). Na závěr workshopu zaměstnavatelé zhodnotili projekt jako velmi přínosný a podpisem předběžných dohod o spolupráci vyjádřili zájem o spolupráci a vytvoření celkem 8 pracovních míst (celkově bude v rámci projektu vytvořeno min. 15 pracovních míst). Tito zaměstnavatelé budou následně zařazeni do databáze Career centra. V databázi Career centra se tak ocitnou na jedné straně podniky, které mají zájem zaměstnat úspěšné absolventy vzdělávacího programu a uchazeči o zaměstnání na straně druhé.

Projekt EFEKTIVO je z hlediska zaměstnavatele atraktivní zejména možnostmi ovlivnit výběr uchazečů do rekvalifikačního kurzu, definovat své kvalifikační požadavky na uchazeče již v úvodní části projektu, cílenou přípravou přednášené látky kurzů podle konkrétních potřeb firmy a přímou podporou do mzdy zaměstnance po dobu 12 měsíců, až do 61%, max. 192 000,- Kč na 1 pracovní místo.

Projekt EFEKTIVO je jeden z mála svého druhu, protože komplexně napomáhá podpoře několika horizontálních témat a řeší problematiku aktivní politiky zaměstnanosti a adaptability uchazečů a zájemců o práci v Jihočeském kraji a zároveň také přispívá k rozvoji informační společnosti.

Vazba projektu na příslušné opatření programu:

Projekt je přímo navázán na Prioritu 1 OPRLZ Aktivní politika zaměstnanosti, Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Projekt pracuje se všemi cílovými skupinami kromě zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a je orientován na následující typy činností v souladu s cíli opatření:

- zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
- zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
- podpora nových forem zaměstnávání
- podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi

Projekt je navázán na podporované činnosti v rámci opatření a cíle opatření zejména svými výstupy, konkrétně zprostředkováním zaměstnání s přímou podporou pracovního místa díky činnosti poradenského Career centra pro min. 15 absolventů cyklu vzdělávacích programů. V rámci Career centra se bude poskytovat i poradenství v oblasti uplatnění se na trhu práce pro nejen úspěšné absolventy vzdělávacího programu. Díky realizaci 4 cyklů rekvalifikačních kurzů se zvýší kvalifikace a možnost uplatnit se na trhu práce pro celkem 80 účastníků.

Současně je projekt navázán na cíle opatření i svým hlavním cílem - posílení aktivní politiky zaměstnanosti a adaptability uchazečů o práci.

Vazba projektu na strategické dokumenty:

Projekt má přímou vazbu na priority a cíle následujících strategických dokumentů:

OPRLZ - Priorita 1, Opatření 1.1 - projekt je navázán svým hlavním cílem, tj. posílení aktivní politiky zaměstnanosti a adaptability uchazečů o práci

OPRLZ - Priorita 2, Opatření 2.1: – projekt zprostředkuje integrace specifických skupin obyvatelstva na trhu práce

OPRLZ – Priorita 2 Opatření 2.2 – projekt podporuje rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Národní akční plán zaměstnanosti

Program rozvoje územního obvodu Jihočeského kraje

Problémový okruh č. 3: Podpora a rozvoj podnikání

Vytváření příznivého prostředí pro rozvoj podnikání, pracovních příležitostí a pro příliv tuzemských i zahraničních investic

Zaměření, cílové skupiny a činnosti projektu

Cíle projektu:

Hlavním cílem projektu je:

Posílení aktivní politiky zaměstnanosti a adaptability uchazečů o práci.

Tohoto hlavního cíle bude dosaženo prostřednictvím dílčích cílů projektu naplňovaných jednotlivými aktivitami projektu, jedná se o následující cíle:

- zvýšení zaměstnanosti v JČ kraji včetně regionů s vyšší mírou nezaměstnanosti
- zlepšení postavení znevýhodněných skupin obyvatel na trhu práce
- rozvoj informační společnosti
- zajištění dostupnosti intenzivního vzdělávání pro potenciální pracovníky ziskového sektoru v kraji
- zapojení kvalitních lektorů a interaktivních metod do celého cyklu vzdělávacích programů
- předání ucelených informací o změnách v legislativním prostředí, administrativě, principech, marketingu, psychologii a realizaci prodeje
- zvyšování kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v kraji

Cílové skupiny:

Osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
Uchazeči o zaměstnání
Zájemci o zaměstnání

Přínos pro cílovou skupinu:

Hlavní přínos je pro všechny cílové skupiny stejný. Je jím možnost bezplatně se účastnit rekvalifikačního programu, jehož hlavním cílem je zvýšit odbornou kvalifikaci účastníků kurzu a tím zvýšit jejich šanci uplatnit se na trhu práce. Úspěšní absolventi vzdělávacího programu získají osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností a tím velkou šanci pro uplatnění se u zájemců z řad zaměstnavatelů - vznikne min. 15 pracovních míst.

V průběhu kurzu je zabezpečeno proplácení cestovného a stravného. Možná je také vazba na konkrétního zaměstnavatele již v průběhu kurzu.

Příležitost získat práci je znásobená vzhledem k možnosti čerpat přímou podporu zaměstnavatelem na vytvořené pracovní místo obsazené úspěšným absolventem projektu EFEKTIVO, nebo možností zahájení a realizace podnikatelské činnosti s konzultační podporou žadatele.

Zapojení cílových skupin:

Cílové skupiny budou aktivně zapojeny do realizace projektu. Celý vzdělávací program je postaven na využívání interaktivních metod výuky, co v praxi znamená přímé zasahování účastníků rekvalifikačního kurzu do jeho obsahu prostřednictvím komunikace s lektorem. Projekt předpokládá zapojení všech věkových skupin s různou mírou praktických zkušeností. Proto je neoddělitelnou součástí projektu diskuse o nastoleném praktickém problému nejen s lektorem kurzu, ale i mezi jednotlivými účastníky kurzu navzájem. Projekt tím předpokládá dosažení maximální interakce a přenosu co možná nejvíc potřebných a aktuálních informací. Nevyhnutelnou součástí projektu je samotná snaha účastníků vzdělávacího programu zvyšovat svou kvalifikaci a tím zvýšit své možnosti uplatnit se na trhu práce.

Instituce v podobě žadatele bude aktivně zapojena na faktické přípravě realizace zpracovaných vzdělávacích programů. Bude také zapojena ve fázi komunikace se začínajícími podnikateli a ve fázi zjišťování zpětné vazby a dalších potřeb a vizí podnikatelské veřejnosti. Žadatel bude také realizovat cyklus vzdělávacích programů a činnost Career centra.

Činnosti realizované projektem:

Podpora vytváření nových pracovních míst
Podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání
Poradenství
Rekvalifikace
Zprostředkování
Doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti

Doprovodná opatření

Budou součástí projektu doprovodná opatření: Ano

Popis doprovodných opatření:

Součástí projektu jsou doprovodná opatření ve formě zajištění cestovného a stravného uchazečů v průběhu vzdělávacích programů a přímé podpory nově vzniklých pracovních míst.

Udržitelnost

Popis pokračování činností po skončení podpory:

Projekt EFEKTIVO bude po skončení podpory pokračovat. Dále budou pravidelně realizovány vzdělávací programy v rámci školící činnosti společnosti Yomus s.r.o. Taktéž činnost Career centra bude realizována i po skončení podpory. Career centrum bude nadále doplňovat svou databázi o nové absolventy vzdělávacích programů realizovaných společnostmi a také o nové poskytovatele pracovních míst. Zájemcům o podnikání bude průběžně nabízena možnost zahájit podnikání s konzultační podporou žadatele.

Rizika

Popis rizik a návrh opatření jak jim předcházet:

V rámci přípravy projektu byla identifikovaná následující rizika:

- nedostatečný zájem ze strany participujících zaměstnavatelů - toto riziko je považováno za významné a pro jeho eliminaci je již zahájena propagace projektu na webových stránkách společnosti, byla zaslaná nabídka partnerské participace všem významným podnikatelským subjektům v regionu (více než 500 subjektů) a proběhla i informační schůzka, na které byla vysvětlena logika a aktivity celého projektu, zaměstnavatelé zhodnotili projekt jako přínosný

- nevhodný výběr příjemců služeb – je předpokládán velký zájem o poskytované služby zejména pak o zprostředkování práce za účasti Career centra, toto riziko je eliminováno aktivitou vstupního výběru uchazečů, v rámci něho budou vybráni uchazeči s vhodnou vstupní kvalifikací

- nedostatečný počet kvalifikačně vyhovujících zájemců na nově vytvořená pracovní místa – toto riziko je odstraňováno právě odbornou náplní vzdělávacího programu

- nedostatek finančních prostředků pro realizaci projektu - riziko bylo analyzováno, při standardních platebních podmínkách by nemělo docházet k výpadkům v cash-flow projektu, ale i přesto je nutné dodat, že projekt je realizován stabilní organizací, která je schopna případné výpadky v cash-flow projektu hradit z vlastních zdrojů

- nezájem ze strany jednotlivých městských úřadů a úřadů práce – společnost EURONEST s.r.o. má už dlouhodobé pozitivní zkušenosti se spoluprací s jednotlivými městskými úřady a úřady práce, i přesto bude toto riziko eliminováno vhodně upraveným smluvním vztahem a vhodně nastavenou úrovní publicity projektu

6. Realizace projektu

Popis realizace projektu

Klíčové aktivity realizace:

1. Zajištění publicity
2. Výběr klientů
3. Nákup vybavení
4. Rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce"
6. Činnost Career centra
7. Přímá podpora vzniku nových pracovních míst
8. Management a monitoring projektu

1. Zajištění publicity	
Celkové náklady (Kč):	14†400,00
Podrobný popis aktivity:	
V rámci aktivity bude připravena a zrealizovaná marketingová kampaň pro vstup do projektu. Bude vyrobeno 20 plakátů A1 pro umístění na jednotlivých ÚP v regionu, budou vyrobeny letáky A4 (300 ks) pro předávání informací o projektu v tištěné podobě a pro každého účastníka projektu bude připraven set kancelářských a upomínkových předmětů. Veškeré marketingové materiály vyrobené v souvislosti s projektem budou označeny logem EU a ESF, názvem projektu a informací o spolufinancování projektu z EU. Jednotkové náklady jsou vypočteny na 1 účastníka projektu.	

2. Výběr klientů	
Celkové náklady (Kč):	20†000,00
Podrobný popis aktivity:	
V rámci této aktivity budou uspořádány informační schůzky ve spolupráci s úřady práce v cílových regionech. Na těchto informačních schůzkách budou předány informace o projektu a provedeno vstupní filtrování kvalifikačně vhodných uchazečů. Celkově se bude jednat minimálně o 4 informační schůzky. Jednotkové náklady jsou kalkulovány jako náklady na 1 informační schůzku včetně přípravy.	

3. Nákup vybavení	
Celkové náklady (Kč):	539†000,00
Podrobný popis aktivity:	
V rámci aktivity bude vybudováno moderní školicí středisko pro účely projektu. Bude se jednat o nákup výpočetní a prezentační techniky (20 posluchačských PC, 1 lektorské, 1 notebook pro manažera projektu, 1 notebook pro administrativní / pomocný personál, dataprojektor, flipchart a whiteboard) a nábytkové vybavení kanceláře. Jednotkové náklady jsou kalkulovány na 1 účastníka projektu	

4. Rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce"	
Celkové náklady (Kč):	363†400,00
Podrobný popis aktivity:	
Rekvalifikační kurz „Obchodní zástupce“, bude trvat 20 dní* 6 výukových hodin denně tedy 120 hodin. Z toho min. 40 hodin bude věnováno informačním technologiím + 6 hodin životnímu prostředí. Obsahová náplň kurzu: Základy úspěšného prodeje Informační technologie Jak úspěšně prodávat i v náročných situacích Obchodní prezentace Jak získat nového klienta Prodej po telefonu Psychologie prodeje Merchandising Obchodní vyjednávání Základy marketingu Protože max. kapacita účastníků jednoho kurzu je 20, je nezbytné realizovat rekvalifikační kurz 4 krát. Jednotkové náklady jsou počítány na jednoho účastníka rekvalifikačního kurzu.	

6. Činnost Career centra	
Celkové náklady (Kč):	437†400,00
Podrobný popis aktivity:	
V rámci zahájení činnosti Career centra bude pozváno min. 160 uchazečů z řad evidovaných na ÚP a z těchto bude v rámci činnosti Career centra vybráno 80 s vhodnou vstupní kvalifikací pro účast v projektu. Následně budou probíhat ve tříměsíčních intervalech kontaktní workshopy pro zajištění informací od zaměstnavatelů a umísťování uchazečů. Career centrum bude dále kontinuálně zajišťovat zprostředkování informací a požadavků od zaměstnavatelů ke klientům a naopak. Za zabezpečení a realizaci kontaktních workshopů a efektivní chod Career centra bude odpovídat pověřený pracovník projektového týmu. Jednotkové náklady jsou počítány na 1 měsíc projektu.	

7. Přímá podpora vzniku nových pracovních míst	
Celkové náklady (Kč):	4†857†400,00
Podrobný popis aktivity:	
Přímá podpora nových pracovních míst (dimenzovaná na 15 pracovních míst s plnou podporou v režimu blokové výjimky) bude poskytována zaměstnavatelům jako mzdový příspěvek na každého zaměstnaného úspěšného absolventa vzdělávacího programu projektu EFEKTIVO. Poskytována bude po dobu max. 12 měsíců ve výši max. 61% ze mzdy včetně odvodů (v režimu blokové výjimky), maximálně však ve výši dvojnásobku aktuální minimální mzdy. Celkové náklady na přímou podporu jsou počítány na 15 nově vzniklých pracovních míst. Jednotkové náklady jsou počítány na 1 nově vytvořené pracovní místo.	

8. Management a monitoring projektu	
Celkové náklady (Kč):	976†500,00
Podrobný popis aktivity:	
Aktivita zajišťující řízení projektu, dosahování plánovaných výsledků, výstupů a ukazatelů, finanční řízení projektu, monitorování a reporting. Do nákladu na management a monitoring projektu jsou zahrnovány mzdové náklady manažera a administrativního / pomocného personálu projektu po celou dobu trvání projektu, náklady na provoz místní kanceláře a audit účetnictví projektu. Jednotkové náklady jsou počítány na měsíc trvání projektu.	

Zapojení partnerů:

Vnitřní postupy řízení a hodnocení:

Projekt bude řízen manažerem projektu, s podporou pomocného realizačního týmu projektu.
Z hlediska operativního řízení bude tým projednávat záležitosti projektu při pravidelných poradách realizačního týmu v intervalu 14 dní. V rámci těchto porad budou řešeny jednotlivé úkoly jednotlivých členů týmu, bude přezkoumáváno a hodnoceno časové, finanční a věcné plnění projektu, dosahování projektovaných monitorovacích ukazatelů a případné operativní problémy a disproporce. Realizační tým bude dále jednou za 3 měsíce pořádát projektový workshop, kde budou řešeny strategické záležitosti projektu a budou upravovány případné zásadnější odchylky od plánu a plánovaných ukazatelů a přijímány opatření k minimalizaci rizik identifikovaných na počátku i v průběhu projektu. V rámci těchto workshopů budou také připravovány monitorovací a hodnotící zprávy projektu a projednávány požadavky a návrhy zaměstnavatelů a účastníků.

Opatření pro zajištění publicity:

Publicita bude zajištěna následujícími aktivitami:

- prezentace projektu a skutečnosti, že je podpořen z ESF a OPRLZ na webových stránkách žadatele: <http://www.yomus.cz/efektivo>
- umístění loga ESF a OPRLZ na všech vytvořených vzdělávacích materiálech a prezentacích
- slovní informace, že je projekt podpořen z ESF a OPRLZ při všech rekvalifikačních kurzech vzdělávacího programu
- prezentace projektu a skutečnosti, že je podpořen z ESF a OPRLZ v místním tisku
- sada propagačních materiálů a plakátů – propisky, bloky, upomínkové předměty a umístění loga ESF a OPRLZ na všech propagačních materiálech a plakátech určených na prezentaci na Úřadě práce, městských úřadech a ostatních zainteresovaných organizacích.

V čem je projekt inovativní:

Projekt EFEKTIVO je inovativní zejména v přístupu komplexního řešení problematiky aktivní politiky zaměstnanosti, adaptability uchazečů o práci na trhu práce a etablování zájemců o zahájení podnikání.
Projekt je inovativní také v přístupu k systému vzdělávání, kdy není uvažován jen jednorázový vzdělávací kurz, ale je počítáno s realizací vzdělávacího programu se zapojením interaktivních postupů vzdělávání. Výstupem vzdělávacího programu budou absolventi se značně zvýšenou možností realizace na trhu práce. Projekt také zároveň přispívá k rozvoji informační společnosti.

Složení realizačního týmu

Počet podílejících se osob: 4

Zapojení jednotlivých členů týmu v projektu:

Role člena týmu	Název subjektu	Úvazek	Zapojení
Manažer projektu	Yomus s.r.o.	1	Řídí celý projekt, odpovídá za finanční, časové a věcné řízení projektu. Odpovídá za dosahování výsledků a výstupů projektu a naplňování cílů projektu. Odpovídá za komunikaci se všemi zainteresovanými stranami.
Lektor	Yomus s.r.o.	0,5	Zajišťuje odbornou lektorskou činnost v rámci rekvalifikačního kurzu. Kvalifikace lektora je daná akreditačním projektem.
Odborný pracovník Career Centra	Yomus s.r.o.	1	Zajišťuje chod a koordinaci Career centra, přípravu a realizaci informačních schůzek a informační tok mezi zaměstnavateli a uchazeči a naopak.
Administrativní pracovník	Yomus s.r.o.	1	Zajišťuje komplexní administrativu projektu, přípravu monitorovacích zpráv a žádostí o platbu, připravuje vydávání osvědčení, tisk materiálů, korespondenci a veškeré další související administrativní úkony.

Zkušenosti žadatelů a partnerů

Zkušenosti žadatele s řízením a realizací projektů v oblasti RLZ:

Společnost Yomus s.r.o. je poradenskou a vzdělávací společností. V oblasti poradenství se specializuje na oblast systémů managementu a dotační problematiky (zpracování projektů, studií, analýz, veřejných zakázek).

V oblasti vzdělávání se specializuje na trénink manažerů, vzdělávání v oblasti systémů managementu, marketingu, rekvalifikační kurzy a sestavování vzdělávacích programů pro podniky na míru.

Společnost je realizátorem několik projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Realizovala již osm běhů rekvalifikačního kurzu "Obchodní zástupce" organizovaného a realizovaného pro Úřad práce v Jindřichově Hradci s celkem více než 140 úspěšnými absolventy, dále např. pro společnost TV PRODUCTS CZ připravila a realizovala společnost Yomus.cz intenzivní manažerský tréninkový program s celkem více než 100 hodinami manažerského výcviku připraveného na míru. Jedním z mnoha dalších klientů je např. společnost CzechFin - servisní a poradenská, s.r.o.

Dále společnost Yomus.cz realizovala několik cyklů seminářů pro veřejnost, např. "Nenechme si ujít peníze z Evropské unie", "Operační program Průmysl a podnikání", "Dotační možnosti pro představitele malých a velkých obcí."

V rámci OPRLZ 1.1 společnost v současné době realizuje projekt "Administrativa" v Západočeském kraji.

Pracovníci společnosti jsou rovněž členy Národního registru poradců vedeného agenturou Czechinvest.

Zkušenosti partnera s obdobnými projekty:

Partner	Popis projektu
---------	----------------

Předchozí spolupráce s partnerem:

Partner	Popis spolupráce
---------	------------------

7. Harmonogram realizace

Klíčová aktivita	1. rok realizace (2009)											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Zajištění publicity	✗	✗	✗									
Výběr klientů			✗		✗			✗		✗		
Nákup vybavení	✗	✗										
Rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce"				✗		✗			✗		✗	✗
Činnost Career centra	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Přímá podpora vzniku nových pracovních míst					✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Management a monitoring projektu	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

Klíčová aktivita	2. rok realizace (2010)											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Zajištění publicity												
Výběr klientů												
Nákup vybavení												
Rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce"												
Činnost Career centra	✗	✗	✗	✗	✗	✗						
Přímá podpora vzniku nových pracovních míst	✗	✗	✗	✗	✗	✗						
Management a monitoring projektu	✗	✗	✗	✗	✗	✗						

8. Náklady

Rozpočet	Náklady na celý projekt					Náklady na jednotlivé roky realizace				
Druh výdajů	Jednotka	Počet	J. cena (Kč)	Celk. náklady (Kč)	% z cel. nákladů	2009	2010	2011	2012	2013
1. Osobní náklady		0	0	1 482 300	20,56	1 053 000	429 300			
1.1. Náklady na pracovníky		0	0		0					
1.1.1. Odborný personál	hod.(rok)	0	0		0					
1.1.1.1. Manažer projektu	měs.	18	27000	486 000	6,74					
1.1.1.2. Lektor	hod.	480	405	194 400	2,7					
1.1.1.3. Odborný pracovník Career centra	měs.	18	24300	437 400	6,07					
1.1.2. Administrativní/pomocný personál	hod.(rok)	18	20250	364 500	5,06					
2. Cestovné		0	0		0					
2.1. Diety (ubytování a stravné)		0	0		0					
2.1.1. Zahraniční personál	den/osoba	0	0		0					
2.1.2. Místní personál	den/osoba	0	0		0					
2.2. Mezinárodní cestovné	cesta/osoba	0	0		0					
2.3. Místní cestovné	měsíc	0	0		0					
3. Zařízení a vybavení		0	0	674 000	9,35	629 000	45 000			
3.1. Nákup výpočetní techniky	kus	0	0		0					
3.1.1. Osobní počítač - posluchač	ks	20	20000	400 000	5,55					
3.1.2. Osobní počítač - lektor	ks	1	25000	25 000	0,35					
3.1.3. Notebook - manažer projektu	ks	1	25000	25 000	0,35					
3.1.4. Notebook - administrativní / pomocný personál	ks	1	25000	25 000	0,35					
3.2. Nákup jiného zařízení	kus	0	0		0					
3.2.1. Dataprojektor	ks	1	20000	20 000	0,28					
3.2.2. Whiteboard	ks	1	9000	9 000	0,12					
3.2.3. Flipchart	ks	1	5000	5 000	0,07					
3.3. Nákup DHM	kus	0	0		0					
3.3.1. Nábytkové vybavení kanceláře	ks	1	30000	30 000	0,42					
3.4. Nájem/leasing zařízení, budov	den	18	7500	135 000	1,87					
3.5. Amortizace vlastního majetku	měsíc	0	0		0					
3.6. Náklady na opravy a údržbu	měsíc	0	0		0					
3.7. Náklady na SW	kus	0	0		0					
3.8. Náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti	publikace	0	0		0					
4. Místní kancelář/náklady projektu		0	0	126 000	1,75	84 000	42 000			
4.1. Spotřební zboží a provozní materiál	měsíc	0	0		0					
4.2. Telefon, fax, poštovné	měsíc	18	500	9 000	0,12					
4.3. Nájem kanceláře	měsíc	18	2000	36 000	0,5					

4.4. Provoz vozidla	měsíc	0	0		0					
4.5. Náklady nákup vody, paliv a energie (elektřina/topení)	měsíc	18	3000	54 000	0,75					
4.6. Jiné výše neuvedené náklady (internet, úklid, údržba)	měsíc	18	1500	27 000	0,37					
5. Nákup služeb		0	0	68 400	0,95	38 400	30 000			
5.1. Publikace/školicí materiály/manuály	kus	0	0		0					
5.1.1. Skripta	ks	80	300	24 000	0,33					
5.2. Odborné služby/Studie a výzkum	služba	0	0		0					
5.3. Náklady vyplývající přímo ze smlouvy	služba	0	0		0					
5.3.1. Audit projektu	ks	1	30000	30 000	0,42					
5.4. Náklady na konference/kurzy	konf./kurz	0	0		0					
5.5. Jiné náklady		0	0		0					
5.5.1. Publicita projektu	ks	0	0		0					
5.5.1.1. Plakáty A1	ks	20	70	1 400	0,02					
5.5.1.2. Letáky A4 skládané	ks	300	10	3 000	0,04					
5.5.1.3. Sada pro klienty - blok, tužka, upomínkový předmět	ks	100	100	10 000	0,14					
6. Drobné stavební úpravy		0	0		0					
6.1. Drobná stavební úprava	úprava	0	0		0					
7. Přímá podpora		0	0	4 857 400	67,39	2 428 700	2 428 700			
7.1. Mzdové příspěvky	osoba/měsí c	0	0		0					
7.1.1. Mzdové příspěvky - veřejná podpora	měs.	180	16000	2 880 000	39,96					
7.1.2. Mzdové příspěvky - vlastní zdroje	měs.	180	10230	1 841 400	25,55					
7.2. Cestovné, ubytování a stravné	osoba/škole ní	1360	100	136 000	1,89					
7.3. Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	osoba/měsí c	0	0		0					
7.4. Jiné výše neuvedené náklady		0	0		0					
8. Celkové uznatelné náklady				7 208 100	100	4 233 100	2 975 000			
9. Celkové neuznatelné náklady					0					

Náklady celkem: **7 208 100**

Náklady na aktivity

Klíčová aktivita	Celkové náklady	Jednotkové náklady
Zajištění publicity	14 400,00	180,00
Výběr klientů	20 000,00	5 000,00
Nákup vybavení	539 000,00	6 737,50
Rekvalifikační kurz "Obchodní zástupce"	363 400,00	4 542,50
Činnost Career centra	437 400,00	24 300,00
Přímá podpora vzniku nových pracovních míst	4 857 400,00	323 826,70
Management a monitoring projektu	976 500,00	54 250,00

Aktivity celkem: **7 208 100,00**

Podíl jednotlivých subjektů

Subjekt	Uznatelné náklady	Podíl nákladů (%)
Yomus s.r.o.	7 208 100,00	100,00
Náklady celkem	7 208 100,00	100,00

Náklady partnerů na jednotlivé kapitoly rozpočtu

Subjekt	1. Osobní náklady	2. Cestovné	3. Zařízení a vybavení	4. Místní kancelář/ nákl. proj.	5. Nákup služeb	6. Drobné stavební úpravy	7. Přímá podpora	Soukromé spolufinancování
Yomus s.r.o.	1 482 300,00	0,00	674 000,00	126 000,00	68 400,00	0,00	4 857 400,00	1 841 400,00

9. Předpokládané zdroje financování v Kč

	Náklady projektu	Procenta z celkových nákladů
Veřejné spolufinancování:	5 366 700,00	
└ Příspěvek ze strukturálních fondů:	4 025 025,00	55,84
└ Příspěvek z národních veřejných zdrojů:	1 341 675,00	18,61
└┐ Financovaný ze státního rozpočtu:	1 341 675,00	18,61
 Soukromé spolufinancování:	 1 841 400,00	 25,55
└ Vlastní zdroje:	0,00	0
└ Ostatní zdroje:	1 841 400,00	25,55
└ Přímé výnosy projektu:	0,00	0
 Celkové uznatelné náklady projektu:	 7 208 100,00	
Celkové neuznatelné náklady projektu:	0,00	
Celkové náklady projektu:	7 208 100,00	

10. Očekávané efekty projektu

Multiplikační efekty

Projekt má multiplikační efekty: Ano

Popis multiplikačních efektů:

Projekt má multiplikační efekty v oblasti zaměstnanosti v regionu:

- zvyšování vzdělanostní a kvalifikační úrovně nezaměstnaných
- zajištění dostupnosti aktuálních informací o trhu práce pro uchazeče o zaměstnání a pomoc při hledání nového pracovního místa díky efektivní činnosti Career centra
- zvyšování vzájemné spolupráce a výměně informací mezi všemi zainteresovanými subjekty

Přidaná hodnota

Popis přidané hodnoty projektu:

Přidaná hodnota projektu je jednoznačně definovatelná jako:

- komplexní řešení problematiky aktivní politiky zaměstnanosti a adaptability uchazečů o práci s možností uplatnění se v některém z podniků, které participují na projektu po úspěšném ukončení vzdělávacího programu
- poskytnutí možnosti zahájení podnikání s konzultační podporou zkušené poradenské společnosti
- příprava a běh Career centra, v databázi kterého se ocitnou na jedné straně podniky, které mají zájem zaměstnat úspěšné absolventy vzdělávacího programu a uchazeči a zájemci o zaměstnání na straně druhé, čímž se zvýší jejich šance uplatnit se na trhu práce

11. Výstupy a výsledky

Výstupy

Název ukazatele:	1.02.00.A Počet podpoř. vzděl.programů
Jednotka ukazatele:	kus
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	1
Název ukazatele:	1.04.00.A Počet podpořených organizací
Jednotka ukazatele:	kus
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	6
Název ukazatele:	1.05.00.A Počet podpořených osob - klientů služeb
Jednotka ukazatele:	osoba
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	140
Název ukazatele:	1.09.00.A Počet podpořených pracovních míst
Jednotka ukazatele:	kus
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	15
Název ukazatele:	1.18.00.A Počet účastníků kurzů - klientů služeb
Jednotka ukazatele:	osoba
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	80
Název ukazatele:	1.25.00.A Počet účastníků kurzů s komponentou IT
Jednotka ukazatele:	%
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	100
Název ukazatele:	1.26.00.A Podíl účastníků kurzů s komponentou ŽP
Jednotka ukazatele:	%
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	100
Název ukazatele:	1.29.00.A Počet podpoř. os. v rám. dopr. opatření
Jednotka ukazatele:	osoba
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	60

Výsledky

Název ukazatele:	2.36.00.A Podíl osob klientů sl,u kt.pod.spln.úč
Jednotka ukazatele:	%
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	85
Název ukazatele:	2.41.00.A Podíl úsp.abs,kurz-klient.sl. na cel.poč
Jednotka ukazatele:	%
Výchozí hodnota:	0
Plánovaná hodnota:	85

Další plánované výstupy / výsledky z projektu:

Mezi další plánované výstupy a výsledky projektu patří:

- rozběhnutá aktivita Career centra, které bude i po skončení projektu aktivně komunikovat se zaměstnavateli a podílet se na přípravě dalších projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů a aktivní politiky zaměstnanosti
- masivní marketingová kampaň pro projekt EFEKTIVO, která mimo jiné vedle splnění účelu pro projekt EFEKTIVO výrazně zviditelní aktivity ESF a OPRLZ
- min. 15 nových pracovních míst a 20 dalších osob, kterým bude zajištěno pracovní uplatnění (zaměstnání nebo rozšíření oblasti podnikání jako důsledek aktivity Career centra)

pozn. Ukazatel 1.04.00 A Počet podpořených organizací 6 - je myšleno podpoření organizace Yomus s.r.o. a dalších 5 organizací, které vytvoří NPM pro absolventa projektu.

12. Horizontální témata

Rovné příležitosti

Projekt je soustředěn především na podporu rovných příležitostí: Ano

Projekt má pozitivní dopad na rovné příležitosti: Ne

Projekt je z hlediska podpory rovných příležitostí neutrální: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rovné příležitosti:

Projekt je soustředěn na podporu rovných příležitostí. Projekt předpokládá zaměstnaní 15 lidí z řad nezaměstnaných v souvislosti s čím není uvažováno žádné omezení v oblasti pohlaví, věku, rasy či vyznání. Dále zvyšováním kvalifikace uchazečů o práci a přímým kontaktem se zaměstnavateli snižuje nerovnost příležitostí na trhu práce pro uchazeče z evidencí úřadu práce, zejména z ohrožených skupin trhu práce (absolventi do 25 let, lidé nad 50 let).

Projekt je realizován ve 4 okresech JČ kraje, tedy nebude žádné omezení z hlediska dostupnosti pracovních příležitostí.

Udržitelný rozvoj

Projekt je zaměřen hlavně na podporu udržitelného rozvoje: Ne

Projekt má pozitivní dopad na udržitelný rozvoj: Ano

Projekt je neutrální vzhledem k udržitelnému rozvoji: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na udržitelný rozvoj:

Projekt má pozitivní dopad na udržitelný rozvoj prostřednictvím tématu životní prostředí, které je součástí vzdělávacího programu projektu. V rámci vzdělávacího programu bude upozorněno na vyčerpatelnost zdrojů, tedy nevyhnutelnost hledání a využívání alternativních zdrojů energie a šetrnost k životnímu prostředí.

Informační společnost

Projekt je zaměřen především na rozvoj informační společnosti: Ano

Projekt má pozitivní dopad na rozvoj informační společnosti: Ne

Projekt je z hlediska vlivu na rozvoj informační společnosti neutrální: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rozvoj informační společnosti:

Projekt je zaměřen na rozvoj informační společnosti aktivním využíváním informačních technologií a internetu. Využívání informačních technologií je jednou z kapitol školících materiálů a využívání výpočetní techniky pro řízení projektu je jednou z klíčových oblastí kurzu.

Současně budou informační technologie primárním komunikačním nástrojem projektového týmu při realizaci projektu (e-mail, ICQ, Skype)

Místní iniciativy

Projekt je soustředěn hlavně na rozvoj místních iniciativ: Ano

Projekt má pozitivní dopad na rozvoj místních iniciativ: Ne

Projekt je z hlediska rozvoje místních iniciativ neutrální: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rozvoj místních iniciativ:

Projekt je zaměřen na rozvoj místních iniciativ. Projekt počítá se zájmem podnikatelských subjektů z JČ kraje, již v úvodní fázi projektu.

Projekt je svým záměrem určen na podporu vzájemné spolupráce mezi všemi zainteresovanými subjekty: žadatelem, flexibilními podnikatelskými subjekty, úřady práce a uchazeči a zájemci o práci JČ kraje.

Určitou místní iniciativou vzniklou během realizace projektu jako výstup jedné z klíčových aktivit je i vzniklé Career centrum, které bude mít i po skončení projektu roli aktivního komunikátora a zprostředkovatele informací a požadavků mezi uchazeči, úřadem práce a zaměstnavateli.

Projekt je současně zaměřen na vyvážený rozvoj regionů svým přínosem k zlepšení situace zaměstnanosti a rozvoji malého a středního podnikání.

Veřejná podpora

Byl jste příjemcem veřejné podpory de minimis (100.000 Euro za poslední 3 roky): Ano

Souhrnná výše přijaté veřejné podpory de minimis za poslední 3 roky : 1436700

Veřejné zakázky

Budou v rámci projektu vyhlášeny veřejné zakázky?: Ne

14. Další projekty a žádosti o podporu z veřejných zdrojů

Realizujete v současné době ještě jiné projekty:

Ano

Popis projektů:

Název projektu	Administrativa
Datum poskytnutí podpory	25.11.2006
Rozpočet projektu (v Kč)	6000000
Zdroje a popis projektu	
Projekt zaměřený na rekvalifikaci v oblastech administrativa a výpočetní technika.	
OPRLZ 1.1	

Název projektu	PERSPEKTIVO
Datum poskytnutí podpory	02.11.2005
Rozpočet projektu (v Kč)	2500000
Zdroje a popis projektu	
Projekt zaměřený na vstupní a kontinuální vzdělávání klientů podnikatelských inkubátorů v Západočeském kraji.	
OPRLZ 3.3	

Předložili jste nebo předložíte v tomto roce další žádosti o poskytnutí podpory: Ne

Popis žádostí:

Vazba projektu na jiné programy financované ze strukturálních fondů EU:

15. Seznam příloh

1. Doklad o právní subjektivitě - 2 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

2. Prohlášení o bezdlužnosti verze 06_2005 - 1 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

3. Prohlášení o vel. podniku verze od 15.2. 2005 - 1 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

4. Prohlášení o partnerství - 0 listů

Příložena k žádosti: ☐ Ano ☒ Ne

5. Přehled ekon. a finanční situace žadatele 06_2005 - 1 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

6. CB 1.1 v3 Popis obs. vzděl. aktiv. - 6 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

7. CB 1.1 v3 Přehled vzděl. aktiv. - 1 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

8. CB 1.1 v3 Rozp. proj. dle zdrojů spolufin. - 3 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

9. CB 1.1 v3 Analýza cíl. skupin - 4 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

10. Kopie akreditace rekvalifikačního kurzu - 1 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

11. Povolení ke zprostředkování zaměstnání - 2 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

12. Ukazatele výstupů a výsledků - 3 listů

Příložena k žádosti: ☒ Ano ☐ Ne

16. Prohlášení žadatele

Já, níže podepsaný(á):

1. Uvádím všechny dosavadní čerpané nebo přiznané formy veřejné podpory malého rozsahu (podpora de minimis) a jejich úhrnnou výši v období posledních tří let.
2. Prohlašuji, že na majetek subjektu nebyl prohlášen konkurs, nebylo potvrzeno nucené vyrovnání, ani nebyl zamítnut návrh na prohlášení konkursu pro nedostatek majetku, není proti němu veden výkon rozhodnutí, není v úpadku nebo v likvidaci dle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání v platném znění.
3. Prohlašuji, že subjekt má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu (platí pouze v případě finanční spoluúčasti žadatele).
4. Souhlasím s uveřejněním dat této žádosti v systému MSSF, na webových stránkách ESF (www.esfcr.cz) a vyhlášovatele příslušné výzvy.
5. Prohlašuji, že nepředkládám současně analogický projekt do Společného regionálního operačního programu (SROP) v rámci opatření 3.2 (platí pouze pro žadatele, předkládající projekt v opatření 2.1, 2.2).
6. Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti jsou pravdivé.

.....
jméno žadatele (statutárního zástupce)

.....
funkce v organizaci

.....
datum a místo

.....
podpis žadatele (statutárního zástupce)
a razítko

Příloha 9: Projekt

Projekt

Projektový cyklus

Abychom projekt úspěšně zrealizovali, musíme být schopni jej řídit. Abychom však mohli projekt řídit k úspěchu, musíme postupovat podle osnovy. Osnovu projektu můžeme nazvat projektovým plánem. Plán projektu by měl být zakotven v širších souvislostech, pro úspěšnou realizaci projektu má svůj význam strategie projektu.

Jak již bylo zmíněno, každý projekt má svůj začátek a konec. Pojdme si představit projektový cyklus podle Kažmierskiho a Pelcla (KAŽMIERSKI, Tomáš, Projektové a strategické plánování pro neziskové organizace, Petr Pelcl, Praha: REC ČR a CpKP, 57 s., 2003, s. 10):

1. Projektový cyklus začíná **identifikací konkrétního problému**.

Tato fáze patří mezi nejdůležitější, rozhoduje se o zaměření celé budoucí práce na projektu. Součástí identifikace problému je určení oblasti realizace projektu a zamýšlení příjemci jeho výstupů.

Zde věnujeme obvykle také pozornost vypracování projektové koncepce, v níž je nastíněn účel projektu, příjemci, pravděpodobné náklady a zvážení rizik projektu. Koncept projektu slouží financujícímu subjektu k tomu, aby posoudil potřebnost projektového záměru.

2. Následuje fáze **schválení projektového záměru**. Tým lidí provádí nejrůznější analýzy.

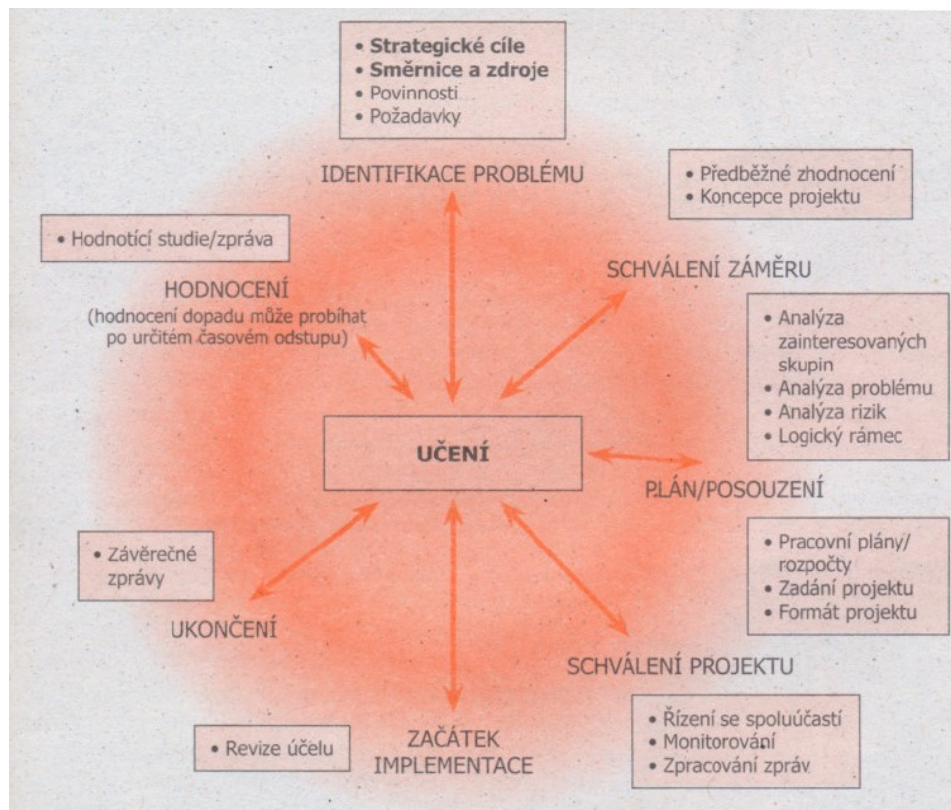
3. Další částí projektového cyklu je **plán** nebo **posouzení**. V této fázi je připraven dokument projektu založený na dřívějších analýzách a shrnutý v logickém rámci.

4. Projektový dokument je předložen ke **schválení** příslušnému financujícímu orgánu. Následuje určení organizace, která bude projekt řídit a vést, což pak vede k samotné realizaci. Realizace je obvykle založena na pracovních plánech, podrobných rozpočtech a zadáních pro realizační tým. Nedílnou součástí realizace projektu je častý monitoring vývoje vzhledem k předem stanoveným ukazatelům a průběžná revize projektu. Zainteresované strany jsou o vývoji projektu pravidelně informovány prostřednictvím monitorovacích zpráv.

5. Ukončení představuje konec aktivit vedoucích k dosažení cílů projektu, jsou vypracovány závěrečné zprávy komentující splnění účelu projektu a jeho dopad. Tato

fáze představuje začátek konečného **vyhodnocení** celé realizace projektu a dosažených výstupů. Výsledkem mohou být návrhy, které následně povedou k identifikaci dalších projektů.

Obrázek 2: Projektový cyklus



Pramen: Projektové a strategické plánování pro neziskové organizace, s. 10

Logické fáze projektu

Celá tvorba projektu prochází několika logickými fázemi. V následující části si je stručně představíme. V této části vycházím zejména ze skript k rekvalifikačnímu kurzu "Projektový manažer pro projekty financované z EU fondů" Ing. Elišky Lisé a kol. z roku 2006.

1. Analýza poptávky

Analýza poptávky je jednou z klíčových aktivit formování, plánování a přípravy jakéhokoli projektu. V komerční sféře je realizace projektů bez důkladné analýzy poptávky zcela nepředstavitelná, v neziskové sféře je bohužel velmi často podceňována. Z hlediska strategické přípravy a následného plánování a zpracování projektu se jedná o zcela zásadní proces, který ovlivňuje nejen samotnou realizaci projektu a jeho

úspěšnost, navíc také jeho udržitelnost.

Analýza poptávky jako klíčový proces při plánování projektu je rozdělena na dva dílčí podprocesy. První částí je marketingový průzkum, který je zaměřen na získání co největšího objemu dat o zájmovém segmentu, kterým může být trh, region, odvětví, skupina obyvatel apod., druhou částí je pak vlastní analýza poptávky, která ze získaných dat vytvoří ucelené informace o požadavcích a potřebách jednotlivých skupin. V marketingovém průzkumu sbíráme informace o cílové skupině, o konkurenci a nabídce služeb, zajímá nás zájem o nabízenou problematiku, zkoumáme možné substituty a sledujeme vývoj prostředí. Následnou analýzou dat specifikujeme cílové skupiny, objem poptávky, přímé konkurenty a možné substituty a neméně podstatná je specifikace prostředí a jeho očekávaného vývoje. Odhadu budoucího vývoje bychom měli věnovat zvláště velkou pozornost a nikoli tuto část analýzy podceňovat. Nejen realizátor projektu se potýká s problémy jak při realizaci tak při plnění stanovených indikátorů právě z důvodu vývoje situace naprosto jiným směrem, než se očekávalo.

Přesné určení poptávky je důležité pro budoucí hladké plnění monitorovacích ukazatelů a současně vstupuje do procesu hodnocení projektu jako významný argument pro zdůvodnění potřebnosti a nezbytnosti projektu. Veškerá data uvedená v analýze poptávky musí být kvantifikována a podložena, aby se nejevila jako pouhá spekulace účelně vytvořená pro plánování projektu.

2. Předpoklady, rizika a udržitelnost projektu

Předpoklady, rizika a udržitelnost projektu definují základní projektovou linii z hlediska řízení hrozeb. Nerealizace předpokladů, resp. realizace rizik může vést a zpravidla také vede ke snížení efektivity projektu a mnohdy k jeho úplnému kolapsu. Je tak přímo ovlivněna udržitelnost projektu, na které je celé spolufinancování založeno. Je tedy více než zřejmé, že detailní a přesná identifikace a popis předpokladů pro realizaci projektu a rizik projektu je základním podkladem pro popis a modelování udržitelnosti projektu. Předpoklady pro realizaci projektu je nutné zkoumat hned v několika rovinách. Jedná se o technickou rovinu, ve které nás zajímají nejrozličnější technické faktory, omezení, předpoklady a překážky realizace; dále rovinu organizační, do které patří zejména předpoklady týkající se realizačního týmu; rovinu finanční zahrnující předpoklady pro financování a spolufinancování projektu; rovinu lidskou, tedy rovinu kvalifikačních předpokladů a osobnostní způsobilostí subjektů zapojených do projektu;

předpoklady prostředí a v neposlední řadě rovinu politickou.

Musíme si uvědomit, že identifikace předpokladů pro zahájení realizace projektu není dostačující, nutné je zároveň identifikovat předpoklady pro naplnění jednotlivých aktivit projektu, jeho výstupů a cílů. Důležité je také stanovení samotného postupu naplnění identifikovaných předpokladů.

Řízení rizik projektu

Z hlediska problematiky přípravy a realizace projektů můžeme chápat riziko jako určitou pravděpodobnost, že dojde k události, která je v rozporu s předpokládanou skutečností. Řízením rizik obvykle chápeme proces identifikace a pojmenování konkrétních hrozeb, stanovení pravděpodobnosti jejich uskutečnění a dopadu na projekt. Potenciální rizika je nutné nejprve identifikovat, stanovit jejich závažnost a nastavit proces opatření, aby se neuskutečnila, případně abychom daná rizika minimalizovali. Identifikace rizik je klíčovou aktivitou v přípravě každého projektu. Je žádoucí ji provádět minimálně ve finanční, organizační a technické oblasti, oblasti lidských zdrojů a externích závislostí. Analýzou rizik definujeme jejich dopad a projektovou ztrátu. Výstupem pak často bývá dlouhý seznam rizik a snaha předcházet všem analyzovaným rizikům by ve většině případů byla neefektivní. Je tedy nasnadě rizika prioritizovat. Je nutné také připomenout, že bychom se neměli spokojit s úvodní identifikací rizik, rizika vznikají i během realizace projektu a je tedy důležité pokračovat v jejich identifikaci, hodnocení a předcházení.

Udržitelnost projektu

Každý projektový manažer si musí uvědomit, že řízení projektu nekončí jeho "investiční" částí, ale pokračuje ve fázi provozní. Udržitelnost projektu promítá hlavní smysl celého projektu a podmínkou spolufinancování. Udržitelnost přímo souvisí s řízením rizik projektu, finančním plánováním a také s plánováním lidských zdrojů. Jedná se o udržitelnost institucionální, tedy udržitelnost organizace a případného partnerství, které je nositelem projektu; udržitelnost finanční a organizačně-provozní.

Jak již upozornil Oto Potluka na konferenci Řízení projektů podpořených Strukturálními fondy EU pořádané 10.2.2004 v Praze: "Často se projekty staví tak, aby prošly výběrovým řízením a byly zrealizovány. Dlouhodobější efekt, dlouhodobější dopad už potom není u takovýchto projektů promítnut." Řízení projektů podpořených

Strukturálními fondy EU, Sborník z konference, Praha: IREAS, 89 s., 2004, ISBN 80-86684-11-3, s. 55) Celá řada žadatelů staví své projekty tak, aby nasbírali co nejvíce bodů při hodnocení a následně se již během realizace potýkají s celou řadou vážných problémů. Neopomíjeme tedy fázi identifikace předpokladů a rizik, pečlivá analýza nám usnadní realizaci samotného projektu. Dále pak nesmíme zapomínat na zcela nezbytnou udržitelnost projektu.

3. Řízení projektu

"Projektové řízení můžeme definovat jako způsob řízení složitých, diskrétních plánovaných úloh s vysokou mírou neurčitosti a vysokou mírou komplexnosti, který zahrnuje řízení tvorby projektů, řízení realizace projektů a řízení ožívování projektů." (CHRUDINA, Ladislav, Projektové řízení, Praha: ARCH, 132 s., 1991, ISSN 0862-7819, s. 25).

"Projektové řízení je řízení všeho, co má začátek a konec. Konec je daleko důležitější než začátek a zahrnuje v sobě efekty z užití letadel, závodů, přehrad, elektráren, výpočetních systémů, a ostatních výsledků investic do projektu. Projektové řízení se odlišuje od řízení služeb nebo výroby v tom, že vede vždy přímo ke konci, nikoliv k udržování a vylepšování plynulé činnosti, jako je správa hotelu nebo výroba chleba a zákusků." (CHRUDINA, Ladislav, Projektové řízení, Praha: ARCH, 132 s., 1991, ISSN 0862-7819, s. 25, Zdroj: M Barnes 1985, A Framework for Application of Project Management Technology. Clarity for the 90's. North-Holland, Amsterdam 1985)

Manažer projektu musí dobře znát pojmy projekt, jehož definice byla zmíněna výše, dále proces a systém, aby pochopil management projektů.

Procesem rozumíme soubor navazujících kroků měnící vstupy na výstupy, systém představuje soubor vzájemně propojených a vzájemně se ovlivňujících prvků (ISO 9000:2000). Systémový proces je takový proces, který má definovány vstupy, výstupy, diagnostiku, řízení a odpovědnost, je navázán na ostatní procesy a jsou popsány dopady vzájemného ovlivňování jednotlivých procesů.

Cílem manažera projektů v rámci plánování projektu je právě připravit projekt jako soubor vzájemně propojených procesů, které všechny mají definovány vstupy a výstupy, sledování stavu a způsob zasahování do procesu. Předpokladem je také definování odpovědných osob a hodnoty, podle kterých lze posoudit, zda daný proces probíhá efektivně či nikoli. Pouze je-li projekt takto připravený, je efektivně uřiditelný a

zrealizovatelný.

Při řízení projektu je třeba si uvědomit, že celá řada kroků, aktivit a etap probíhá cyklicky, je tedy žádoucí věnovat všem aktivitám nemalou pozornost a nastavit další průběh realizace projektu v návaznosti na získané zkušenosti. Proběhne-li v rámci projektu určitý proces jen jednou, stává se také dílčí zkušeností do dalších procesů. Není v lidských silách připravit projekt dokonale, aby nemusel být během realizace měněn. Změny v projektu by měly být řízeny a měly by vycházet z právě získaných zkušeností a podle okolností vnějšího ale i vnitřního dění. Prováděné změny by měly opět být na bázi systémového procesu s nadefinovanými vstupy a výstupy a měly by být prováděny pouze projektovým manažerem nebo pod jeho pověřením. Logickým důsledkem změn, byly-li nastaveny a provedeny správně, je zvýšení efektivity celého projektu.

Pro projektové řízení je nezbytný popis daného projektu, který je základním komunikačním nástrojem nejen uvnitř projektového týmu, ale především při žádosti o dotaci a při prezentaci partnerům a ostatním zainteresovaným stranám. Popis projektu nebo-li projektový záměr by měl být v každém případě stručný, jasný, výstižný a měl by přesně vymezovat logickou linii projektu. Je zpravidla zpracován ve formě tzv. projektové fiše nebo graficky pomocí tabulky tzv. logického rámce.

Zpravidla zahrnuje následující kapitoly:

- Logická linie projektu - cíle, výstupy, aktivity
- Zdůvodnění projektu - prostředí, východiska, potřebnost, cílové skupiny, poptávka
- Předpoklady projektu
- Etapy, aktivity a kroky projektu
- Výstupy a cíle projektu
- Finanční aspekty projektu
- Organizační zajištění projektu
- Systém řízení projektu a monitoring
- Rizika projektu
- Udržitelnost projektu

Jednotlivé části popisu projektu prakticky rozpracovávají jednotlivé klíčové procesy projektu.

Ad 1 Logická linie projektu

Logická linie projektu definuje základní způsoby, kterými bude projekt ovlivňovat prostředí, a oblasti, ve kterých bude přispívat ke zlepšení. Je v podstatě tím prvním, co je při přípravě projektu promyšleno a sestavováno, obsahuje klíčové myšlenky projektu.

Logickou linii projektu představuje osa cíl - výstup - aktivita.

Cíl projektu je jednoznačně na prvním místě a od něj se odvíjejí další části logické linie. Měl by být formulován jednoznačně a představovat změnu. Mnohdy jsou cíle děleny na hlavní cíl a ostatní cíle. Hlavní cíl je nositelem klíčové změny a ostatní cíle bývají důsledkem realizace. Je vhodné a často přímo žádoucí, aby se ostatní neboli vedlejší cíle vztahovaly k horizontálním tématům.

Horizontálními tématy v programovacím období 2004-2006 byly rovné příležitosti, tedy rovnost mužů a žen, odstraňování diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace; udržitelný rozvoj neboli dosahování rovnováhy mezi ekonomickou, sociální a environmentální oblastí; informační společnost a vyvážený rozvoj regionů. V současném programovacím období jsou do realizace regionální politiky zahrnuty pouze dva horizontální cíle, rovné příležitosti a udržitelný rozvoj.

Výstupy projektu jsou hmotné i nehmotné statky, které jsou během projektu vyprodukovány a plní cíle projektu. Mohou jimi být nejrůznější stroje, budovy, publikace, ale i úspěšní absolventi jednotlivých programů projektu.

Aktivity projektu jsou dílčí projektové činnosti, které během realizace vedou k vyprodukování výstupů a tím k dosažení cílů.

Při vytváření logické linie projektu by budoucím realizátorům měly být jasné souvislosti mezi ostatními cíli projektu, jeho výstupy a aktivitami.

Ad 2 Zdůvodnění projektu

Zdůvodnění projektu vysvětluje potřebnost, nezbytnost a užitek realizace projektu, provádí se na základě získaných a analyzovaných informací z prostředí. Zpravidla je zdůvodnění postaveno na makroekonomických, ekologických, sociálních, demografických a kulturních charakteristikách regionu, jako je například míra nezaměstnanosti, stav životního prostředí nebo cestovní ruch), dále pak na potřebnosti a nezbytnosti projektu, charakteristice cílové skupiny a poptávce.

Ad 3 Předpoklady projektu musí být důkladně popsány a kvantifikovány.

Ad 4 Etapy, aktivity a kroky projektu

Jedná se o podrobný popis jednotlivých etap, aktivit a kroků, jejichž obsah musí být jasně popsán a nastaven způsob jejich realizace, uvedeny vstupy a výstupy, definována odpovědnost a nastavena kritéria přijatelnosti.

Ad 5 Výstupy a cíle projektu musí být podrobně, srozumitelně a jasně popsány a kvantifikovány.

Ad 6 Finanční aspekty projektu

V rámci jejich popisu se zaměřujeme na rozpočet projektu, ve kterém jsou podrobně stanoveny náklady na realizaci, na spolufinancování a profinancování projektu, tedy jeho cash-flow.

Ad 7 Organizační zajištění

Složení projektového týmu a způsobu řízení projektu je nutno věnovat pozornost.

Ad 8 Systém řízení projektu a monitoring

V této části popisu projektu je nutné podrobně popsat celý systém řízení projektu, určit odpovědnost za realizaci klíčových aktivit a dalších oblastí projektu, nastavit způsob komunikace v rámci realizačního týmu a s ostatními zainteresovanými stranami. Stanovíme způsoby monitorování projektu.

Ad 9 Rizika projektu musí být analyzována a provedená analýza popsána, měla by být stanoven cyklus průběžných analýz rizik a způsob předcházení daným rizikům a jejich eliminace.

Ad 10 Udržitelnost projektu musí být popsána jak ve fázi realizační tak i v provozní fázi.

4. Harmonogram projektu

Zásadní vliv na úspěšnou realizaci projektu má časové plánování. Objektivní plánování je klíčovou aktivitou přípravy projektu. Harmonogramem rozumíme časový plán projektu, který je definován v návaznosti na jednotlivé etapy, aktivity a kroky. Nesprávně stanovený harmonogram může vést k rozpadu návaznosti jednotlivých aktivit a špatnému rozdělování finančních i lidských zdrojů. Při tvorbě harmonogramu jsou pro každý krok v projektu stanoveny zahájení a ukončení a pro jasnou orientaci i délka trvání. Celý harmonogram by měl být systematický, časová jednotka by měla být stále stejná. Předvedeme tím případným nedorozuměním, které by plánování v rozdílných časových jednotkách mohlo vyvolat. V harmonogramu se mohou objevit velmi důležité časové okamžiky, ve kterých nastává jistá skutečnost, která je klíčová pro další realizaci, tzv. milníky, které vyjadřujeme pouze předpokládaným datem uskutečnění.

Veškeré etapy, aktivity a jednotlivé kroky projektu jsou časově provázané, začátek další aktivity je bývá podmíněn ukončením předchozí aktivity nebo dokonce konec jedné aktivity je podmíněn začátkem aktivity další. Jiné aktivity jsou na sobě časově

nezávislé. Tyto vazby je velmi důležité si uvědomit.

Během realizace projektu je mnohdy nutné harmonogram pozměnit. Čím lépe je harmonogram sestaven, tím snazší je potřebné změny provést. Stejně tak jako změny v projektu jsou řízené, i harmonogram by měl být měněn řízeně. Opět bychom měli věnovat pozornost dopadu změny harmonogramu na zbytek projektu a uvědomit si všechny projektové vazby.

5. Zdroje financování

Reálné a přesné naplánování financování projektu je dalším klíčovým krokem k úspěšné realizaci. Nejedná se zde pouze o sumu finančních prostředků a zdroje, ze kterých finance plynou, ale také o časový rozměr a možnosti čerpání a uvolňování těchto prostředků v průběhu realizace. Financování je časté riziko projektu a je potřeba mu věnovat náležitou pozornost.

Finanční zdroje je potřeba naplánovat ještě před realizací projektu. Během plánování bychom měli uvažovat i nad náhlou a nečekanou situací, kdy by z nějakého důvodu v danou chvíli nebylo možné čerpat prostředky z hlavního zdroje.

V moderní tržní ekonomice existuje celá řada zdrojů financování rozvojových projektů.

Předmětem této práce je oblast dotační politiky, v krátkosti zmíním tedy pouze dotace jako zdroj financování. V současné době existuje celá řada dotačních titulů, od přímých nevratných titulů ve výši 30-100% uznatelných nákladů projektu (viz níže) na projektové záměry směřující do průmyslu, zemědělství, infrastruktury a lidských zdrojů, přes zvýhodněné úvěry a bankovní záruky až po nepřímé formou investičních podmínek a slev na daních. Při plánování využití dotací je zásadní, abychom si předem zjistili veškeré podmínky daného programu nebo dotačního titulu a abychom si uvědomili, že tyto podmínky musí být striktně dodržovány. Podstatnou informací je výška dotace a způsob jejího vyplácení, velká skupina projektů je financována ex-post, tedy po ukončení realizace, dále může být finanční podpora vyplácena etapově vždy po ukončení určité fáze projektu nebo průběžně či dokonce formou záloh. Každý program nebo dotační titul vyžaduje určitý způsob vedení účetnictví projektu, podmínkou financování je předkládání průběžných monitorovacích zpráv a mnoho dalších povinností, které jsou stanoveny ve smlouvě či dohodě o dotaci. Žadatelé by si měli uvědomit, že v případě financování projektu formou dotací se zpravidla jedná o veřejné zdroje finančních prostředků, které jsou přísně regulované a sledované.

Vlastními provozními finančními zdroji si zajistíme určité finanční rezervy právě pro

případ výpadku v cash-flow projektu nebo ke krytí nepředpokládaných nákladů projektu. Vždy bychom si měli prostudovat detailně podmínky financování a najít v nich potenciální riziko výpadku cash-flow projektu a zaměřit se na jeho eliminaci. Popis zdrojů financování by měl být podrobně uveden v projektové dokumentaci.

6. Rozpočet a cash-flow projektu

Rozpočet a cash-flow projektu zcela zásadně ovlivňuje vlastní realizovatelnost projektu. Při sestavování rozpočtu bychom se měli vyhnout veškerým nepřesnostem, které by nám v průběhu realizace mohly přinést vážné problémy. Změny struktury financování během realizace jsou velmi komplikované a mnohdy nemožné. Sestavování rozpočtu musí být prováděno velmi pečlivě na základě prokazatelných podkladů ale i přesných odhadů budoucího ekonomického vývoje. Uvědomme si, že projekt bude realizován celou řadu měsíců až let a proto by kalkulované výdaje projektu měly pokud možno co nejvíce realitě v daném okamžiku vynaložení. Rozpočet by měl mít optimální rozlišovací úroveň, tj. neměl by být příliš obecný a neprůhledný a naopak nepřehledný a příliš svazující. Optimální rozlišovací úroveň jde ruku v ruce s jednotlivými aktivitami popřípadě kroky projektu.

Na plán rozpočtu přímo navazuje plánování cash-flow projektu jako časový rozměr jednotlivých položek rozpočtu. Modelování hotovostních toků projektu je žádoucí provést co nejpřesněji. Hlavním cílem modelování je odhalit potenciální kritická místa ve financování a také definovat potřebné vlastní finanční zdroje k udržitelnosti projektu.

7. Uznatelné náklady projektu, způsobilost žadatele

Při spolufinancování z veřejných rozpočtů vyvstává problematika uznatelných a neuznatelných nákladů. Ve vztahu k legislativě není možné z veřejných zdrojů financovat veškeré druhy nákladů projektu, aby nebyla narušena hospodářská soutěž a podpora projektu neplynula z více veřejných zdrojů.

Uznatelné náklady nebo také způsobilé výdaje jsou takové náklady, které jsou v souladu s podmínkami daného programu nebo grantového schématu a jsou zahrnuty v celkové částce, ze které se vypočítá výše podpory. Jsou to tedy náklady, které mohou být hrazeny z prostředků podpory.

Pro každý program jsou specifické různé uznatelné náklady, zpravidla jimi jsou investiční náklady a náklady na publicitu projektu, dále pak většinou náklady na vybavení a služby, mzdové prostředky, energie a cestovné. Které náklady patří mezi

uznatelné a jak jsou přesně definovány nalezneme vždy v příručce pro žadatele nebo také v programovém dodatku konkrétního programu podpory.

Vznikají-li během realizace projektu náklady, které nejsou uvedené mezi uznatelnými, jsou náklady neuznatelné. Mezi ně patří zpravidla daně, nejružnější poplatky a úroky apod. Takovéto neuznatelné náklady jsou přímou součástí rozpočtu projektu, avšak nejsou zahrnuty v částce, ze které je vypočítána výše dotace.

Zvláštním případem nákladů je daň z přidané hodnoty. Zde je vždy nutné specifikovat, zda je žadatel o podporu / příjemce podpory plátcem nebo neplátcem DPH. U plátců DPH, kteří mají nárok na odpočet DPH na vstupu, není DPH uznatelným výdajem a naopak u neplátců, kteří nemají nárok na odpočet DPH na vstupu, je DPH uznatelným výdajem.

Ne každý může žádat o konkrétní podporu, v rámci programu podpory jsou vždy definováni možní příjemci podpory, tedy způsobilí žadatelé. Přesné informace o způsobilosti žadatelů najdeme v každé výzvě k předkládání žádostí o podporu.

8. Představení projektu

Prošli jsme celým procesem tvorby projektu, seznámili jsme se s jednotlivými fázemi a vysvětlili jsme si klíčové pojmy a aktivity projektu. Projektový záměr je hotový se všemi svými náležitostmi a v danou chvíli stojíme před posledním krokem, a to projektový záměr představit zainteresovaným stranám.

Prezentaci projektu je vhodné si dobře připravit a nespolehat na to, že jsme strávili mnoho času tvorbou projektu a že přeci známe každý jeho detail, určitý výtah nám při prezentaci pomůže vyhnout se nesrozumitelnosti výkladu a nezabíhat do nepodstatných detailů. Většina posluchačů jsou velmi zaneprázdnění lidé, kteří chtějí znát základní informace a pro podrobnosti je vhodná následující diskuse. Prezentovat bychom měli tedy stručně, jasně a výstižně. Prezentovat bychom měli fakta a u posluchačů bychom měli vzbudit zájem. Zdůrazňovat bychom měli silné stránky projektu a ty slabé účelově skrýt. K argumentaci je žádoucí používat podložená fakta.

Představení projektu je klíčovou aktivitou k navázání spolupráce. Samotný projektový záměr může být sebelepší, podstatné je, aby jeho prezentace vzbudila u zainteresovaných stran zájem. Není proto na místě prezentaci projektu podceňovat.

Příloha 10: Implementace

Implementace

Implementace programu, a to jak operačního programu nebo jednotných programových dokumentů, na jedné straně představuje vymezení struktury a povinností orgánů a institucí, které jsou zodpovědné za řízení a realizaci programu a jednotlivých projektů, tedy implementační strukturu, včetně úkolů a povinností zprostředkujících orgánů, konečných příjemců a konečných uživatelů; na druhé straně ji představuje soubor činností a postupů při výběru projektů a realizace programu ve všech jeho fázích – počínaje zveřejněním informací a publicitou přes výběr projektů, jejich monitorování, platby a v neposlední řadě věcná a finanční kontrola. Proces implementace programu navazuje na proces programování. Vycházíme z NRP 2004-2006 a OP LZZ.

Implementační struktura programu

Implementační struktura programu má následující základní úrovně:

Řídící orgán

Řídícím orgánem OP LZZ je odbor 71 Ministerstva práce a sociálních věcí.

Řídící orgán se nachází na špici celé struktury a nese celkovou odpovědnost za realizaci konkrétního programu pomoci Evropské unie. Každý řídicí orgán má za úkol připravit odpovídající institucionální strukturu, vymezit pravomoci a úkoly jednotlivých článků včetně nastavení pravidel pro efektivní vzájemnou spolupráci.

Další úlohou Řídícího orgánu je včasné a adresné poskytování aktuálních informací ohledně realizace programu, a to zejména všem potenciálním předkladatelům projektů, tedy všem potenciálním konečným příjemcům finanční podpory. Tento orgán nese odpovědnost za celou koordinaci pomoci. Část svých pravomocí může přesunout na zprostředkující orgán a neřídka kdy tak činí.

Zprostředkující orgán

Roli zprostředkujících orgánů OP LZZ budou plnit zejména útvary MPSV, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo průmyslu a obchodu, případně jimi zřízené organizace a kraje.

Zprostředkující orgán je veřejný nebo soukromý subjekt, který jedná v odpovědnosti Řídícího orgánu a provádí veškeré činnosti týkající se konečných příjemců. Zprostředkující subjekt je zpravidla zodpovědný za vymezení obsahu jednotlivých

opatření a také za přípravu seznamu projektů, které jsou vhodné pro financování. Současně poskytuje informace žadatelům o finanční podporu a následně konečným příjemcům o náležitostech projektových žádostí.

Během realizace jednotlivých projektů je v úzkém spojení s konečnými příjemci finanční podpory.

Platební orgán

Jediným platebním a zároveň certifikačním orgánem OP LZZ je odbor Národní fond Ministerstva financí.

Platební orgán odpovídá za vypracování a předkládání žádostí o platby Evropské komisi a za příjem plateb, současně také spravuje veškeré finanční prostředky rozpočtu Evropské unie, které jsou určené pro Českou republiku. Některé ze svých funkcí Platební orgán obvykle deleguje na tzv. Platební jednotky, které představují nezávislé subjekty organizačně oddělené od Platebního orgánu. Samotný Platební orgán je zpravidla zřízen v rámci Řídícího orgánu.

Monitorovací orgány

Řídící orgán MPSV ustanovuje pro OP LZZ Monitorovací výbor.

Hlavním úkolem Monitorovacích orgánů je sledování celého procesu realizace konkrétního operačního programu. Monitorovací výbor operačního programu schvaluje konečné znění programového dodatku a jeho případné změny, stanovuje přesná kritéria pro výběr projektů, které získají finanční podporu a schvaluje výroční zprávu o realizaci daného operačního programu, kterou zpracovává Řídící orgán. Schválenou výroční zprávu následně předkládá Komisi.

Kontrolní orgány

Kontrolním orgánem je útvar Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu Ministerstva financí.

Tyto orgány provádějí průběžnou a také konečnou kontrolu veškerých procesů, které souvisejí s čerpáním pomoci z Evropských fondů. Kontrola probíhá zejména na úrovni Platebního a Řídícího orgánu. Nezávislou kontrolu provádí Nejvyšší kontrolní úřad ČR a další orgány EU – Evropská komise a Evropský účetní dvůr.

Významným kontrolním orgánem v mnoha operačních programech je také Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, který se zabývá především faktem, zda podporovaný projekt zakládá či nezakládá veřejnou podporu a zda tomu odpovídá výše finanční

podpory vyhlášené programem.

Konečný příjemce

Konečným příjemcem může být jak veřejný tak soukromý subjekt, který žádá Řídící orgán o podporu projektu, přijímá schválené finanční prostředky od Platebního orgánu prostřednictvím konkrétní platební jednotky.

Konečný příjemce je odpovědný za realizaci daného projektu, za účelné nakládání s prostředky, za dodržení pravidel publicity a dodržení pravidel výběrových řízení v rámci projektu a v neposlední řadě je povinný vypracovat průběžné a závěrečné monitorovací zprávy. Při předkládání žádosti případně průběžných žádostí o platbu je zodpovědný za předkládání k proplacení pouze a jenom uznatelných výdajů v rámci projektu. V případě programů podpory ze SF podle čl. 87 Smlouvy o založení ES a v případě podpory poskytované subjekty jmenovanými členskými státy jsou konečnými příjemci subjekty, které podporu poskytují.

Související pojmy

Konečný uživatel

Konečný uživatel nebo-li příjemce podpory je takový subjekt, který podporovaný projekt realizuje a přijímá finanční prostředky od konečného příjemce. Je-li konečným příjemcem a konečným uživatelem tentýž subjekt, přijímá prostředky od platebního orgánu prostřednictvím platební jednotky. Tehdy se jedná o projekty realizované prostřednictvím grantového schématu. Koneční uživatelé jsou odpovědní konečnému příjemci za dodržení všech podmínek a pravidel grantového schématu a veškerých souvisejících právních předpisů. Konečným uživatelem bývá takový subjekt, pro kterého by bylo příliš obtížné žádat o finanční pomoc jako konečný příjemce.

Grantové schéma

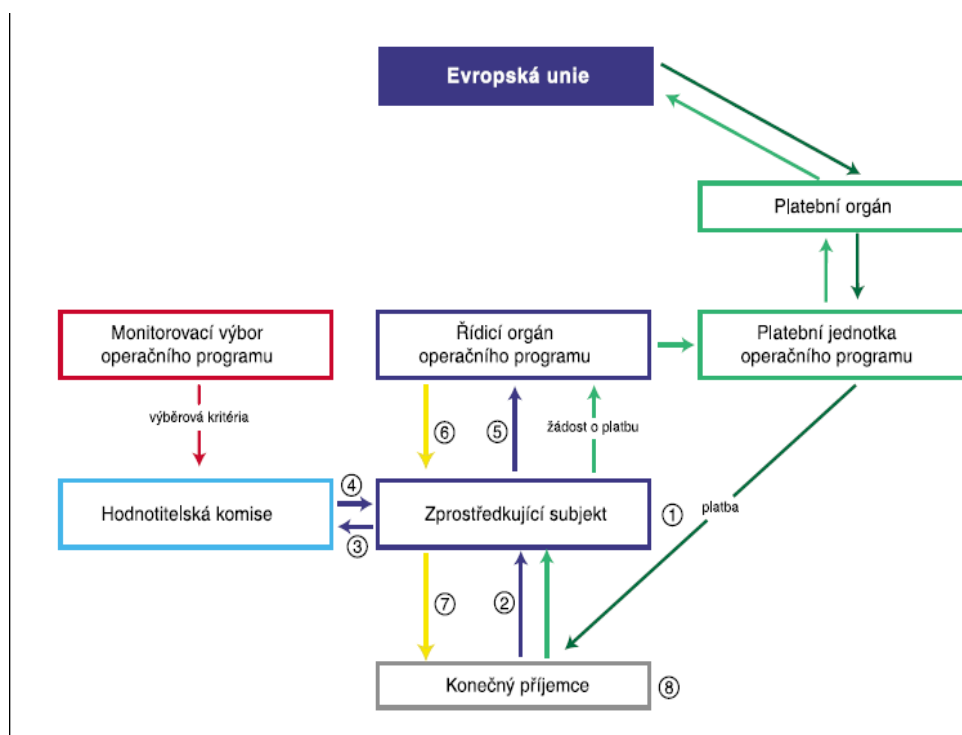
Grantové schéma představuje na rozdíl od individuálního projektu formu jakéhosi skupinového projektu, který v sobě zahrnuje množství dílčích grantových projektů. Vyhlašovatelem grantového schématu je konečný příjemce, který přijímá a hodnotí jednotlivé grantové projekty předložené koncovými uživateli.

Individuální projekt

Individuální projekt je takový projekt, který není zastřešen grantovým schématem a jehož realizátor obdrží finanční podporu přímo. Předkladatelem je vždy konečný

příjemce, který je zároveň i konečným uživatelem.

Obrázek 2: Schéma implementace operačního programu



Pramen: NRP 2004-2006, s. 197

1. Řídící orgán/Zprostředkující subjekt vyhlásí projektové kolo a stanoví konečný termín pro předložení projektových žádostí.
2. Zprostředkující subjekt bude průběžně do ukončení kola přijímat a evidovat projektové přihlášky a následně provede formální kontrolu projektů.
3. Z projektů vyhovujících formálním kritériím sestaví zprostředkující subjekt seznam předložených projektů (long-list). Pro hodnocení projektů mohou být ustaveny hodnotitelské komise.
4. Hodnotitelská komise posoudí v návaznosti na kritéria pro výběr projektů schválena monitorovacím výborem operačního programu projekty z odborného hlediska. Na základě bodového ohodnocení sestaví návrh pořadí projektů vhodných k financování (short-list).
5. Zprostředkující subjekt sestaví na základě bodového hodnocení všech hodnotitelských komisí seznam projektů a předloží jej ke schválení Řídícímu orgánu.
6. Řídící orgán schválí seznam projektů, které budou podpořeny, včetně navrhované alokace prostředků na jednotlivé projekty.
7. Řídící orgán/Zprostředkující subjekt informuje předkladatele projektů o rozhodnutí Řídícího orgánu a vyhotoví návrh smlouvy s konečným příjemcem obsahující uvedení podmínek, za kterých je spolufinancování ze strukturálních fondů nabízeno.

8. Podepsání kontraktu mezi Řídícím orgánem/Zprostředkujícím subjektem a konečným příjemcem. Smlouvy jsou zaslány Platební jednotce.

Ke konečným platbám dochází u většiny projektů až po skončení realizace projektu na základě předložení požadovaných dokladů. U určitých typů projektů jsou propláceny zálohové platby či průběžné proplácení faktur po realizaci určité fáze projektu. Převod finančních prostředků provádí Platební jednotka daného operačního programu na zvláštní projektový bankovní účet. (NRP 2004-2006)