Příloha č.2 - Podrobná specifikace předmětu veřejné zakázky

**Podrobná specifikace předmětu veřejné zakázky**

V tomto dokumentu jsou popsány požadavky na řešení zakázky a specifikace konkrétních kurzů. Dokument slouží k upřesnění a specifikaci předmětu veřejné zakázky tak aby mohl uchazeč předložit adekvátní nabídku, která bude sloužit k výběru nejvhodnějšího dodavatele.

Kurzy budou realizovány jako uzavřené kurzy. 1 školicí hodina = 60 minut. Jeden kurz 8 hodin.

**Cílová skupina:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Vedoucí pracovníci** | **Počet:** 90**Věk (průměrný):** 36 |
| **Stávající stav znalostí v dané problematice:** Mírně pokročilá znalost, cílová skupina má podvědomí o dané problematice na základě účasti při vypracování Auditu rovných příležitostí pro společnost. **Potřebnost vzdělávání (k čemu budu využívat znalosti):** Rozvoj principů genderové rovnosti v praxi při výkonu vedoucí práce, motivace a zvýšení připravenosti zaměstnanců uplatňovat nově nastavenou firemní kulturu, udržitelnost zásad rovnosti, naplňování akčního plánu do firemní praxe. **Nejčastější nedostatky:** Nestejnoměrné znalosti v teoretické i praktické rovině. **Motivy pro vzdělávání:** Profesní profit z nově nastavených principů rovnosti, rozvoj firemní kultury založené na genderové rovnosti, **Požadavky zaměstnavatele na znalosti:** Teoretická i praktická znalost hodnocení zaměstnanců, transparentnost odměňování, kariérní růst, další rozvoj zaměstnanců, podpora rodičů na MD/RD s důrazem nastartovat a v praxi realizovat procesy podporující RP v podniku. Implementace Akčního plánu.  |

|  |  |
| --- | --- |
| **HR pracovníci** | **Počet:** 3**Věk (průměrný):** 33 |
| **Stávající stav znalostí v dané problematice:** Středně pokročilá znalost**Potřebnost vzdělávání (k čemu budu využívat znalosti):** Podpora realizace principů rovných příležitostí především při náboru zaměstnanců, jejich spravedlivém odměňování, poskytování benefitů a uplatňování nově nastavené firemní kultury, zkvalitnění vedoucí práce ve všech aspektech práce s lidskými zdroji, zvýšení společenské odpovědnosti firmy na trhu práce a nastavení udržitelného systému rovnosti.**Nejčastější nedostatky:** Nedostatečná teoretická připravenost, neznalost praktických aplikačních řešení do praxe.**Motivy pro vzdělávání:** Nastavení pravidel a postupů při výkonu HR managementu kvalitativní posun ve firmě, vstřícnost při slaďování profesního a soukromého života.**Požadavky zaměstnavatele na znalosti:** Udržování a kontrola aplikace Akčního plánu, provádění re-auditu rovných příležitostí,  |

|  |  |
| --- | --- |
| **zaměstnanci (v roli rodičů nebo potencionálních rodičů)** | **Počet:** 30**Věk (průměrný):** 31 |
| **Stávající stav znalostí v dané problematice:** Základní (velmi nízká) **Potřebnost vzdělávání (k čemu budu využívat znalosti):** Rozvoj principu rovnosti a podpory slaďování pracovního a rodinného života, kariérní růst a uplatňování nově nastavené firemní kultury ve všech rovinách, adaptabilita rodičů na MD/RD směrem k návratu do zaměstnání**Nejčastější nedostatky:** Základní neznalost v oblasti rovných příležitostí, tím pádem nemožnost vymáhat si práva daná firemní kulturou. **Motivy pro vzdělávání:** Adaptace na návrat na trh práce, slaďování rodinného a pracovního života v praxi v návaznosti na nastavená pravidla, zlepšení podmínek pro uplatňování rovných příležitostí žen a mužů**Požadavky zaměstnavatele na znalosti:** Mít jasnou představu o svých právech a možnost efektivně posoudit přínosy Akčního plánu rovných příležitostí. |

**Cíle kurzu: jsou definovány individuálně u každého kurzu. Dodavatel/uchazeč musí ve své nabídce specifikovat konkrétní náplň vzdělávacího programu pro naplnění daného cíle.**

**Kompletní služby spojené se vzděláváním účastníků zahrnují zajištění těchto činností:**

* Organizační a koordinační činnost spojená s realizací kurzů
* Pozvánky na kurz, komunikace s účastníky školení
* Zajištění školicích materiálů pro účastníky
* Vzdělávání dle specifikovaných kurzů a zadaných cílů
* Zajištění didaktické techniky
* Osvědčení o absolvování kurzu
* Zajištění potřebné dokumentace ke kurzům dle příručky OPZ „Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty s jednotkovými náklady zaměřené na další profesní vzdělávání“ (prezenční listiny, certifikáty, dokumentace ke kurzům aj.)

**Uchazeč ke každému kurzu vypracuje vlastní popis kurzu minimálně v nezbytném rozsahu pro provedení hodnocení nabídky v části Metodika vzdělávání (**metodika hodnocení včetně hodnocených parametrů je popsána v kapitole „Způsob hodnocení nabídek podle hodnotících kritérií“ tohoto dokumentu**). Minimální a maximální rozsah nabídky je definován hodnotícími parametry, kdy zadavatel musí obdržet dostatek informací o plánovaném kurzu, tak aby měl možnost objektivně zhodnotit obsah kurzu navrženého pro danou cílovou skupinu, metody vzdělávání a metody hodnocení dosažení cílů kurzu.**

**Příklad:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Název kurzu** | **Komunikace** |
| **Cíl kurzu** | Účastníci kurzu musí znát průběh a specifika efektivní komunikace, musí pochopit vlastní naučené chování a uvědomíte si principy konstruktivního a destruktivního chování.  |
| **Obsah kurzu** | Efektivní komunikace* Komunikace a budování vztahů
* Verbální a neverbální komunikace
* Formální a neformální komunikace
* Propojení racionality a emocionality v komunikaci
 |
| **Metodika** | Výklad, přednáška, modelové situace |
| **Metody hodnocení** | Test |

# Vzdělávací kurzy

**Vzdělávací aktivity pro vedoucí pracovníky**

|  |  |
| --- | --- |
| **Název kurzu** | **Rovné příležitosti** |
| **Cíl kurzu** | Seznámit studující s rovností příležitostí žen a mužů jako základním právem občana ČR. Účastníci musí umět jak teoretické, tak praktické pojmy v oblasti rovných příležitostí. Musí umět aplikovat rozvoj principů genderové rovnosti v praxi při výkonu vedoucí práce, jako například motivace a zvýšení připravenosti zaměstnanců uplatňovat nově nastavenou firemní kulturu, udržitelnost zásad rovnosti, naplňování akčního plánu do firemní praxe. |
| **Cílová skupina** | Vedoucí pracovníci  |
| **Rozsah** | Celkově se jedná o 5 skupin, kdy velikost skupiny bude maximálně 20 osob.Hodinová dotace kurzu je 8 hodin. Kurz bude probíhat jako jednodenní.  |
| **Obsah kurzu** |  |
| **Metodika** |  |
| **Metody hodnocení** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název kurzu** | **Rovné příležitosti a hodnocení zaměstnanců** |
| **Cíl kurzu** | Účastníci musí být seznámeni s problematikou rovných příležitostí žen a mužů v kontextu současného stavu poznání a v kontextu hodnocení zaměstnanců. Účastníci musí umět konkrétně nastínit východiska politiky společnosti při prosazování rovnosti žen a mužů, její aktuální podoba i její institucionální zabezpečení a navrhnout jejich opatření do podoby implementace hodnocení zaměstnanců. Dále budou účastníkům představeny hlavní nástroje, které jsou v této oblasti využívány. |
| **Rozsah** | Celkově se jedná o 5 skupin, kdy velikost skupiny bude maximálně 20 osob.Hodinová dotace kurzu je 16 hodin. Kurz bude probíhat jako dvoudenní.  |
| **Obsah kurzu** |  |
| **Metodika** |  |
| **Metody hodnocení** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název kurzu** | **Rovné příležitosti a vedení zaměstnanců** |
| **Cíl kurzu** | Účastníci musí znát, jak zajistit stav při vedení týmů nebo jednotlivců, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, a to jak přímá, nebo nepřímá. Musí se seznámit s povinnostmi, jak zacházet s muži a ženami stejně – což znamená spravedlivě. Týká se i vztahů vznikajících v pracovním prostředí jako celku (kolektivy). |
| **Rozsah** | Celkově se jedná o 5 skupin, kdy velikost skupiny bude maximálně 20 osob.Hodinová dotace kurzu je 8 hodin. Kurz bude probíhat jako jednodenní.  |
| **Obsah kurzu** |  |
| **Metodika** |  |
| **Metody hodnocení** |  |

**Vzdělávací aktivity pro HR pracovníky**

|  |  |
| --- | --- |
| **Název kurzu** | **Rovné příležitosti a nábor zaměstnanců** |
| **Cíl kurzu** | Účastníci musí znát a umět aplikovat nevědomé zkresleními, zaujetím či předsudky, které mohou pozitivně i negativně ovlivňovat výběrový proces nových zaměstnanců. Dotýká se i významu diverzity a jeho dopadů na produktivitu a efektivitu týmů. Účastníci musí po absolvování znát, jak fungují a jak se vyvarovat předsudkům a společenským stereotypům, a jak mohou ovlivňovat jejich rozhodování při náboru.  |
| **Rozsah** | Celkově se jedná o 1 skupinu, kdy velikost skupiny bude maximálně 5 osob.Hodinová dotace kurzu je 8 hodin. Kurz bude probíhat jako jednodenní.  |
| **Obsah kurzu** |  |
| **Metodika** |  |
| **Metody hodnocení** |  |

**Vzdělávací aktivity pro rodiče a potencionální rodiče**

|  |  |
| --- | --- |
| **Název kurzu** | **Slaďování osobního a pracovního života** |
| **Cíl kurzu** | Seznámit účastníky s nástroji a metodami slaďování osobního a pracovního života při změně chápání postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, péči o blízké osoby, osobním zájmům. Konkrétně seznámit účastníky s aspekty alternativních pracovních úvazků a jejich právním zakotvením a jak dobře hospodařit s rodinnými finančními prostředky, jak je efektivně vynakládat i jak zajistit rodinu i pro případ dočasného výpadku příjmů. Účastníci po absolvování musí znát firemní kulturu v oblasti rovných příležitostí a Akční plán implementace rovných příležitostí.  |
| **Rozsah** | Celkově se jedná o 2 skupiny, kdy velikost skupiny bude maximálně 15 osob. Hodinová dotace kurzu je 16 hodin. Kurz bude probíhat jako dvoudenní.  |
| **Obsah kurzu** |  |
| **Metodika** |  |
| **Metody hodnocení** |  |

# Seznam významných služeb

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Název referenční služby** | **Předmět plnění** | **Cena** | **Termín realizace** | **Identifikace objednatele včetně kontaktu na kontaktní osobu** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

# Lektorský tým

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lektor jméno příjmení** | **Délka praxe školení** | **Profesní zaměření** | **Délka praxe prof. zaměření** | **Dosažené vzdělání** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

# Harmonogram

Harmonogram je orientační a slouží jako návrh pro rozložení vzdělávacích aktivit v rámci celé zakázky s deklarací kapacitních možností dodavatele. Realizace konkrétních kurzů bude řešena ve spolupráci s partnerskými organizacemi.

|  |  |
| --- | --- |
| **Kurzy\*** | **2020** |
| **1Q** | **2Q** | **3Q** | **4Q** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

\* uvádějte názvy kurzů

\*\* uvádějte počty realizovaných kurzů ve dnech (volná kapacita pro projekt)

# Způsob hodnocení nabídek podle hodnotících kritérií

Nabídky jednotlivých částí veřejné zakázky budou hodnoceny podle ekonomické výhodnosti podle hodnotících kritérií kvality a jejich váhy. Hodnotící kritéria:

**Celková nabídková cena bez DPH 60% - číselné kritérium**

**Metodika vzdělávání 40% - nečíselné kritérium**

1. **Metodika vzdělávání**

Zadavatel bude hodnotit naplnění tohoto kritéria podle dílčích ukazatelů jako je Vazba obsahu na vzdělávací cíle, Zvolené metody tréninku a vazba na cíle a Metody ověření dosažení vzdělávacích cílů. Jako předmět hodnocení využije zadavatel vypracované metodické listy, ke všem kurzům dle vzoru uvedeného v kapitole Vzdělávací kurzy této Přílohy č. 2 Podrobná specifikace předmětu zakázky. Jednotlivé dílčí ukazatele bude hodnotit od 0 bodů, kdy uchazeč deklaruje jen obecné informace pro daný hodnotící parametr až po 100 bodů při maximálním splnění požadavků zadavatele. *Dodavatel, v jehož nabídce není uveden žádný podklad pro hodnocení v rámci určitého dílčího kritéria, bude vyloučen z důvodu neúplnosti nabídky.* Součet jednotlivých dílčích ukazatelů dá výsledek celého kritéria.

**Způsob hodnocení nabídek**

Bodové hodnocení jednotlivých kritérií bude vypočteno podle vzorců:

1. Nejnižší Nabídková cena děleno hodnocená Nabídková cena násobeno 100 a násobeno 0,60.
2. Nejvyšší počet bodů Metodika vzdělávání děleno hodnocená Metodika vzdělávání násobeno 100 a násobeno 0,40.

|  |
| --- |
| **Způsob hodnocení a přiřazování bodů za dílčí ukazatele hodnotícího kritéria Metodika vzdělávání** |
| **0-20** | **21-40** | **41-50** | **51-60** | **71-100** |
| Obsah témat navržených zadavatelem v metodice nekoresponduje s cíli popsanými zadavatelem | Je vidět vazba na cíle ovšem vykazuje chyby například: popsaná témata nepokrývají všechny cíle, nejsou v souladu s cílovou skupinou | Obsah témat je ve vazbě na cíle a v základu odpovídá požadavkům zadavatele | Témata korespondují s cíli a efektivně je rozšiřují, jsou zpracovány  | Témata jsou plně v souladu s cíli a cvičení je doplňují tak aby došlo k jejich procvičení a ověření znalostí  |
| Nejsou popsány metodiky a vychází pouze z přednášené teorie  | Metodiky jsou jasně definovány | Metodiky jsou definovány a popsány | Zvolené a popsané metodiky jsou v souladu s cílovou skupinou a cíli programu | Jsou navrženy a popsány moderní metodiky vzdělávání, které efektivně přispívají k dosazení cílů |
| Ověření znalostí pouze testem bez vazby na cíle | Metody ověření znalostí pouze testem s vazbou na cíle | Navržené metody hodnocení jsou provázány s cíli  | Navržené metody hodnocení jsou provázány s cíli v rovině znalostí a jsou vhodně zvoleny pro cílovou skupinu | Metody hodnocení jsou jak v průběhu na k ukončení kurzu ověření jak znalostí, tak dovedností  |

Jako ekonomicky nejvýhodnější nabídka bude vyhodnocena taková nabídka, která získá součtem bodů za jednotlivá kritéria nejvíce bodů.

V případě, že bodové hodnocení nabídek bude totožné, bude takovým nabídkám při hodnocení stanoveno pořadí podle nabídkové ceny sestupně s tím, že vítězná nabídka bude mít nejnižší nabídkovou cenu.