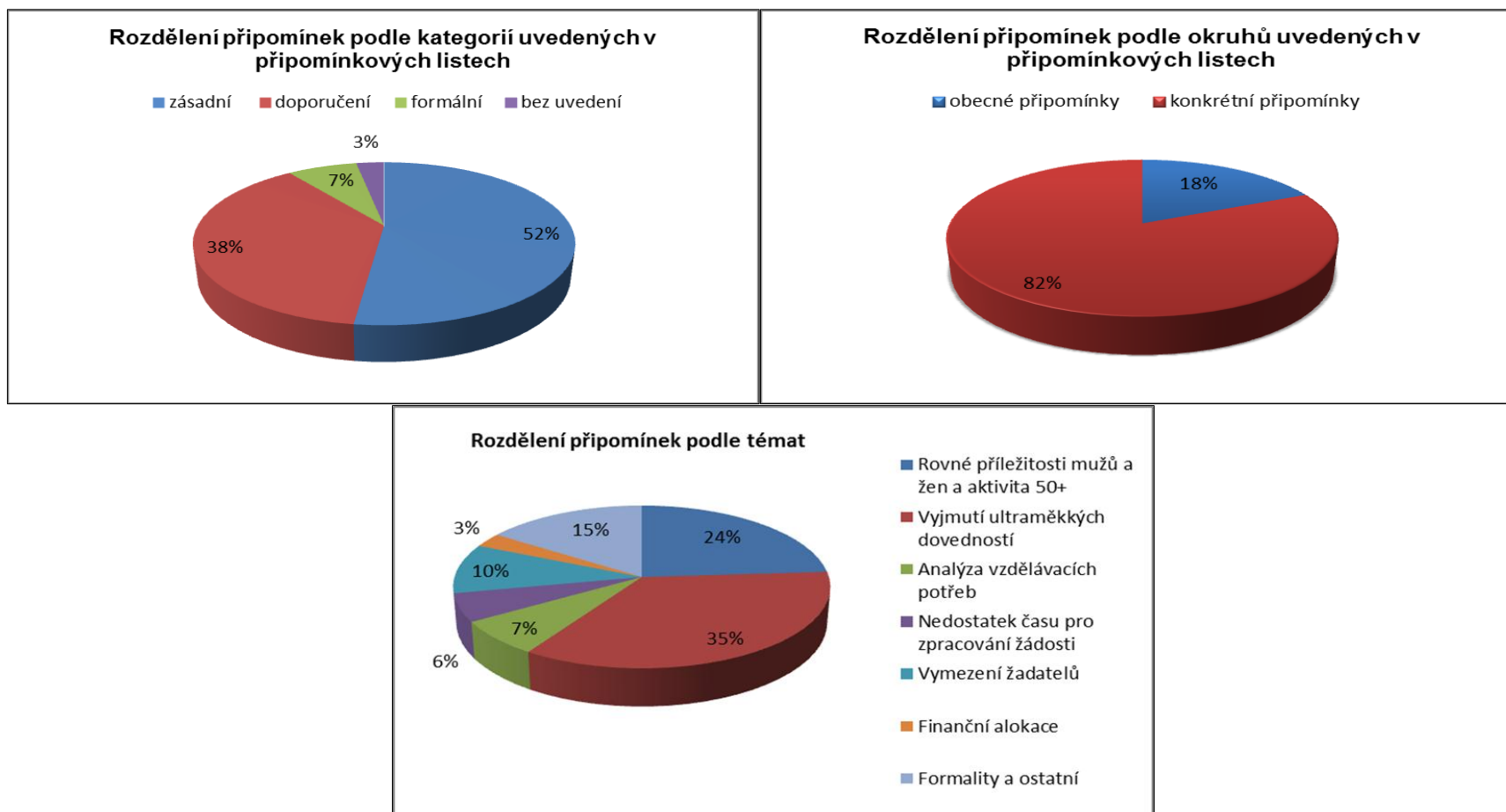


Vypořádání zaslaných připomínek k návrhu výzvy č. 94

V rámci připomínkování zveřejněného návrhu výzvy č. 94 bylo zasláno celkem 71 připomínek od 29 subjektů. Připomínky byly členěny do okruhů (obecné, ve smyslu např. srozumitelnosti textu nebo celkového zaměření a konkrétní, tj. ke konkrétním částem textu) a kategorií (zásadní, doporučení a formální připomínka). Relevantní připomínky byly zapracovány a zohledněny v textu výzvy.

Grafické znázornění přijatých připomínek:

Následující grafy znázorňují souhrnně připomínky podle kategorií, okruhů a témat tak, jak byly označeny jednotlivými připomínkujícími subjekty.



Tabulka vypořádání zaslaných připomínek k návrhu výzvy č. 94

téma připomínky	připomínka	Vypořádání
pora školení měkkých dovedností	<p>- Návrh výzvy omezuje podporované činnosti které lze zahrnout do projektu resp. do vzdělávacích aktivit projektu. Naše zkušenosti však ukazují, že právě školení z oblasti řízení společnosti, efektivního řešení konfliktů, asertivního jednání apod. jsou jak u top, tak i středního managementu velmi žádané; efektivní práce s lidskými zdroji je jednou ze základních podmínek udržení konkurenceschopnosti firem zvláště v době hospodářské recese, přičemž právě v tomto období na ně jen stěží vyčleňují finanční prostředky. Je nutné dovednosti tohoto zaměření vyloučit?</p> <p>- Nevnímáme jako relevantní část: V rámci této výzvy nelze do projektů zahrnout následující činnosti: vzdělávací aktivity a kurzy zaměřené na následující témata: § environmentální kurzy; § stres a jeho odstraňování; § úspěšná slovní sebeobrana; § efektivní emailová komunikace; § kreativní myšlení; § rozvoj osobnosti; § řešení konfliktních situací; § řízení firmy; § zvyšování výkonnosti firmy; § podnikatelské minimum; § zvládání stresu; § vedení porad; § firemní kultura; § vnitrofiremní komunikace; neboť pro určitou skupinu zaměstnanců z cílové skupiny jsou témata důležitá pro jejich rozvoj a uplatnění na trhu práce.</p> <p>- V pracovní verzi výzvy jsou vyloučeny tzv. měkké dovednosti zaměřující se na rozvoj např. komunikačních dovedností zaměstnanců. Kurzy uvedené v bodě 3.1.2 výzvy jsou pro zvýšení adaptability zaměstnanců podniků zcela zásadní. Bez dostatečných komunikačních a prezentačních dovedností, či schopnosti zvládnutí konfliktních a stresových situací nelze v praxi v plně využít odborné dovednosti získané v rámci specializovaných školení. Zjednodušeně řečeno, pokud bude v podniku být celá řada expertů, kteří se mezi sebou/se zákazníky nebudou schopni dohodnout, nepovede realizované odborné školení k zamýšlenému zvýšení jejich adaptability ani ke zvýšení konkurenceschopnosti podniku. Měkké dovednosti mají úzkou vazbu na přínosnost odborného vzdělávání, proto by dle mého názoru mělo být toto v rámci výzvy rovněž umožněno.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Kap. 3 Popis výzvy byl doplněn o následující text, aby byl jasný cíl této výzvy a tím i důvod omezení rozsahu podporovaných kurzů z oblasti měkkých dovedností:</p> <p><i>"Obecným cílem této výzvy je podporovat odborné vzdělávání, která má vazbu na současnou nebo očekávanou pracovní pozici daného zaměstnance v daném podniku a pouze jako doplněk v případech, kdy je to odůvodněné z hlediska charakteru konkrétních pracovních pozic, klíčové dovednosti (např. měkké dovednosti mimo vyloučených v kapitole 3.1.2, jazykové a uživatelské IT dovednosti). U velkých podniků musí jít o vzdělávání systémového charakteru spojené s tvorbou nového nebo rozvojem současného systému vzdělávání zaměstnanců v podniku, u malých a středních podniků je tento přístup vhodný použít tam, kde je to vzhledem k charakteru podniku možné."</i></p>

Menší podpora školení měkkých dovedností	<p>Menší pod</p> <p>Doporučuji umožnit zařadit do projektu vzdělávací aktivity zaměřené na téma řízení firmy a zvyšování výkonnosti firmy.</p> <p>Odůvodnění: Vyloučení těchto témat je dle mého názoru v rozporu se specifickým cílem této výzvy "posílit udržitelnost pracovních míst" zejména ve vazbě na EY2012. Dále je tím také omezen přístup k rozvoji nezbytných znalostí a kompetencí u zaměstnanců na manažerských úrovních (včetně základní řídicí úrovně - mistrů). Vzdělávací akce tohoto zaměření mají převážně odborný charakter (např. právní minimum - zákoník práce, standardy projektového řízení, procesní řízení - stanovení KPI, manažerské účetnictví, CRM). Nelze je tedy zařadit mezi tzv. měkké dovednosti jako ostatní v tomto bodě uváděná témata (komunikace apod.). Většina HR managerů si je vědoma toho, že právě u pracovníků 50+ je nezbytné aktualizovat jejich znalosti v těchto oblastech, aby byli svými většinou mladšími kolegy i nadřizenými stále vnímáni jako schopní dostát současným požadavkům na výkon jejich práce a manažerské role. Lze proto předpokládat, že právě taková náplň klíčové aktivity zaměřené na skupinu 50+ by zaručila optimální naplnění specifického kritéria této výzvy (J).</p>	<p>Vypořádání připomínky: Cílem tohoto omezení je omezit 1-2 denní obecné kurzy s tématem zvýšení výkonnosti firmy/řízení firmy, které byly do projektů zařazovány bez bližšího vymezení cílové skupiny a náplně kurzu. Domníváme se, že kurzy tohoto charakteru je nutné vždy blíže zaměřit na konkrétní skupinu a konkrétní vědomosti, u obecných kurzů na tato témata vznikají pochybnosti o jejich efektivitě, respektive posouzení efektivit je z hlediska administrativní kontroly obtížně uchopitelné. Toto omezení však nevylučuje podporu zavádění konkrétních metod štihlého managementu a související školení a dále školení konkrétních znalostí (mimo vysloveně vyloučená témata) pro konkrétní cílovou skupinu - např. účetní minimum pro manažery, právní minimum pro manažery atd. Kap. 3 Popis výzvy byla doplněna o výše uvedený text, aby byl zřejmý obecný cíl výzvy a důvod omezení rozsahu podporovaných kurzů z oblasti měkkých dovedností.</p>
	<p>- Bylo by žádoucí se blíže věnovat tématům, která nelze do projektů zahrnout (envi kurzy, stres a jeho odstraňování aj.). Tím mám na mysli, že žadatelům nemusí být zřejmé, jestli se jedná o konečný výčet nebo se jedná o "témata". Dále - jak bude v rámci přijatelnosti projektu posuzováno, zda v projektu nejsou zařazena zakázána témata, jestliže není povinnost uvést v projektu konkrétní anotaci kurzu?</p> <p>- Ve výzvě jsou uvedeny kurzy/oblasti, které nejde v rámci projektu realizovat (tedy budou podpořeny pouze jako prostředek vyškolení interních lektorů) pro osobní rozvoj našich zaměstnanců. Jedná se přímo o jednotlivá témata kurzů, nebo o oblasti, které v sobě zahrnují více témat? Bylo by možné blíže specifikovat, co lze v rámci dané oblasti/kurzu proškolit a co už není podporováno? Resp. je možné konkrétně stanovit hranici mezi ještě podporovanými a již nepodporovanými kurzy? Je zřejmé, že jednotlivé kurzy mohou mít odlišnou náplň, jak to poté bude posuzováno?</p>	<p>Vypořádání připomínky: Vzhledem k nastavení systému hodnocení je nutné hodnotit přítomnost kurzů ve formálním hodnocení, kde se hodnotí pouze způsobem splnil/nesplnil. To znamená, že v praxi nelze detailně hodnotit obsah kurzu, ale bude hodnocena přítomnost/nepřítomnost vyloučeného kurzu dle názvu - nelze uvést kurz se stejným názvem, ani kurz zjevně obcházející toto pravidlo (např. využití synonym řízení firmy x vedení firmy, zkrácení/přesmyček - řešení konfliktních situací x řešení konfliktů apod.). Názvy kurzů budou posuzovány podle názvů uvedených v rozpočtu nebo v seznamu klíčových aktivit. K dotazu týkajícímu se posuzování témat lze tedy říci to, že vyloučeny jsou taxativně vyjmenované kurzy. V textu výzvy byla přesto ponechána formulace „kurzy zaměřené na následující témata“ protože u obvyklých kurzů, mezi které patří i ty vyloučené, lze z názvů kurzů odvodit jejich témata. V případě, že bude název kurzu nejasný bude posuzován popis kurzu v části klíčové aktivity.</p>
Menší podpora školení měkkých dovedností	<p>V kap. 3.1 se uvádí jako podporovaná aktivita "klíčové (obecné) dovednosti". Za klíčové dovednosti jsou považovány obecné dovednosti a schopnosti, které lze uplatnit obecně na různých pracovních pozicích (komunikační dovednosti, týmová spolupráce, manažerské dovednosti atd.). Např. wikipedie uvádí tyto typy klíč.kompetencí: "kompetence k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální, občanské a pracovní kompetence"</p> <p>Naproti tomu v kap. 3.1.2 jsou mezi činnostmi, které nelze do projektu zařadit, uvedeny kurzy s tématy, které při zobecnění postihují oblast komunikačních dovedností, manažerských dovedností, řešení problémů, osobnostní rozvoj atd.</p> <p>Podporovaná aktivita je tedy v přímém rozporu s Dalším omezením podporovaných aktivit.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Odrážka kapitoly 3.1 popisující "klíčové (obecné) dovednosti" byla upravena takto: "klíčové (obecné) dovednosti, které zvyšují udržitelnost zaměstnání a zaměstnatelnost na trhu práce s výjimkou konkrétních kurzů vyloučených v kapitole 3.1.2", aby bylo vyjádření přesnější. Odrážka jako taková však byla ponechána, protože měkké dovednosti jsou nadále podporovanou činností. V kapitole 3.1.2 jsou vyloučeny pouze některé konkrétní kurzy a nikoliv celá tato kategorie, zároveň je v poznámce č. 7 povolena příprava interních lektorů v klíčových dovednostech.</p>
ivita 50+	<p>Byl by vhodný nějaký manuál, slovníček pojmů s praktickými příklady, jak lze v projektu realizovat zejm. pružné formy organizace práce, opatření aktivního stárnutí, rovné příležitosti žen a mužů.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Aktivity týkající se rovných příležitostí žen a mužů jsou navrženy v dotazníku vyhodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku. Na způsob práce s věkovými skupinami do 25 let a nad 50 let neposkytujeme jednotnou šablonu a předpokládáme aktivní přístup žadatelů.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rovné příležitosti mužů a žen a akt</p>	<p>Povinnost zahrnutí aktivity Rovné příležitosti žen a mužů - jaké jsou s tímto spojené způsobilé náklady? Např. zřízení firemní školky, nebo příspěvek na hlídání dětí, osobní náklady experta vytvářejícího interní dokumenty zohledňující RP... Pak už se ale výzva významně odchyluje od své oblasti podpory...</p>	<p>Vypořádání připomínky: Text výzvy byl v kap. 3 doplněn o způsobilé náklady spojené s realizací aktivity rovných příležitostí. Jde o tyto náklady:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osobní náklady osob zodpovědných za dané činnosti v rámci realizačního týmu projektu - mzdový příspěvek na flexibilní úvazek pro rodiče vracující se z MD/RD za čas strávený na školení i samotnou pracovní činnost v organizaci žadatele - platí pouze pro projekty v režimu podpory de minimis.
	<p>Nevidíme žádný důvod pro zvýhodňování projektů vzdělávající lidi v předdůchodovém věku.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Skupina 50+ je na trhu práce evidentně znevýhodněna. Základním smyslem veřejné podpory je zasahovat právě tam, kde selhávají tržní mechanismy. Zdůraznění podpory této skupiny v rámci evropského roku stárnutí 2012 je navíc dána usnesením vlády České republiky č. 817 ze dne 9. listopadu 2011.</p>
	<p>Na str. 3 se uvádí, že žadatelé jsou povinni zařadit do projektu samostatnou klíčovou aktivitu s názvem "Rovné příležitosti žen a mužů" a dotazník k rovnosti žen a mužů. V dotazníku jsou zmiňovány formy možných podporovaných aktivit - např. podpora zaměstnanců na MD/RD. Toto je v přímém nesouladu s Kritériem věcného hodnocení - J Specifické kritérium: J1 Přítomnost klíčové aktivity zaměřené na skupinu 50+. A tomu odpovídá i hodnocení spec.kritéria - body jsou pouze za skupinu 50+, což určitě nebudou ženy na MD.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Podpora rovných příležitostí mužů a žen není v žádném ohledu v rozporu s podporou skupiny 50+. V projektech mohou být zohledněna obě témata současně. Důraz na podporu věkové skupiny 50+ není povinný. Žadatel, který nebude schopen odděleně popsat a realizovat práci s touto věkovou skupinou, může předložit projekt do výzvy, pouze neobdrží body za specifická kritéria.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rovné příležitosti mužů a žen a aktivity 50+</p>	<p>Nerozumím důvodu, proč je ve výzvě zdůrazňováno a "tlačeno" téma rovných příležitostí mužů a žen včetně povinnosti realizovat samostatnou aktivitu zaměřenou na rovné příležitosti - pro toto téma určena obl. podpory 3.4 a její výzvy (naposledy výzva 88). V konečném důsledku bude aktivita RP žadateli realizována s minimálním reálným dopadem - žadatelé ji budou realizovat pouze proto, aby splnili podmínky výzvy. Problematika rovných příležitostí žen a mužů podle mého názoru také vůbec nenaplňuje cíle podpory, tj. zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, ani specifické cíle Výzvy. Jak souvisí aktivita "RP žen a mužů" s podporou konkurenceschopnosti firem, resp. rozvojem kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců?</p> <p>V bodě 3. Popis výzvy uvádíte: „...Přílohou výzvy je dotazník „vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku“. Žadatelé jsou povinni odevzdat vyplněný dotazník a zařadit do projektu samostatnou klíčovou aktivitu s názvem „Rovné příležitosti žen a mužů“, jejíž náplní bude realizace alespoň jednoho z navržených opatření, které žadatel v dotazníku vyhodnotí jako nejpřínosnější pro svou organizaci....“</p> <p>Souvisí tyto principy nějak s výzvou č. 94? Ta je primárně určena na vzdělávání zaměstnanců, nikoliv na dodržování rovných příležitostí žen a mužů. Na toto téma byla vytvořena již samostatná výzva z oblasti podpory 3.4, a ta byla cíleně zaměřena právě na dodržování rovných příležitostí pro ženy a muže. Považuji tuto kombinaci (vzdělávání a rovné příležitosti) pro tuto výzvu jako nerelevantní, ba dokonce nevhodnou; stejně tak povinnost dokládat vyplněný dotazník „vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku“ a zařadit do projektu klíčovou aktivitu „Rovné příležitosti žen a mužů“.</p> <p>S tím souvisí otázka nastavení výstupů projektu a monitorovacích indikátorů včetně jejich naplňování. Nedovedu si představit kombinaci těchto dvou témat – vzdělávání zaměstnanců a uplatňování opatření vedoucí ke zvýšení RP žen a mužů v jednom propojeném komplexním projektu.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Integrace aktivit zaměřených na rovné příležitosti žen a mužů do výzvy č. 94 neznámá překryv s oblastí podpory 3. 4, protože se jedná pouze o doprovodné aktivity, které mají posílit plnění horizontálního tématu rovné příležitosti závazného pro celý OP LZZ. Blíže kap. 1 příručky D3 horizontální témata.</p> <p>Není pravda, že téma rovných příležitostí nepatří do oblasti vzdělávání zaměstnanců a rozvoje lidských zdrojů v podnicích. Například studie DG Employment Ženy v podnicích - účinek politiky pozitivní akce na úroveň podniku z roku 2001 ukazuje, jak stimuluje soukromé podniky rovnost příležitostí na pracovištích a jak tato opatření přispívají k řešení problémů rovnosti. K identifikaci výsledků politiky rovných příležitostí na úrovni podniku bylo provedeno několik případových studií zaměřených na tzv. „dobrou praxi“ podniku. Jednalo se o podniky, které mají již několik let zkušenosti s politikou rovných příležitostí. Kvalitativní monitorovací systémy používané samotnými podniky prokázaly zvýšenou úroveň spokojenosti zaměstnanců a lepší začlenění hodnot rovnosti v rámci podniku. K dalším výsledkům této politiky patří podle sdělení podniků:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lepší zaměstnatelnost a kariéerní perspektivy vzhledem k podnikovým školicím programům a restrukturalizaci popisu funkcí. • Vysoká úroveň motivace a loajalita k podniku. • Vyšší uvědomělost manažerů podniku a organizace jako celek pokud jde o otázku rovnosti. • Více příležitostí k dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. • Pozitivní změna v kultuře organizace. • Pružnější organizace práce. <p>Opatření k dosažení rovnosti obvykle zahrnují lepší pracovní podmínky a zvýšenou pozornost k rozvoji lidského kapitálu v podniku. Provádění politik rovnosti žen a mužů vyústilo v nižší míru fluktuace u žen i mužů. Podniky také uvedly, že vyváženější pracovní síla přivádí otevřenější podnikovou kulturu komunikace, která přispívá k lepší pracovní atmosféře.</p>

Rovné příležitosti mužů a žen a aktivita 50+	<p>Dle našeho názoru měla být výzva směřována jen na vzdělávání zaměstnanců. Témata projektu budou vycházet z potřeb zaměstnanců, tedy budou zaměřené na obecné a specifické vzdělávání potřebné pro jejich výkon práce, nevidíme zde návaznost na rovné příležitosti tak, jak definuje současný návrh textu výzvy (návrhy na opatření vedoucí ke zvýšení RP žen a mužů, která se ale nemají vztahovat pouze např. na vzdělávání, ale mají být zaměřena na např. zajištění péče o děti zaměstnanců/kyň, opatření ke zřízení flexibilních pracovních míst apod.). V případě, že by firma chtěla realizovat projekt směřující k vytváření nových systémů v uplatňování pružných forem organizace práce či realizovat navržené opatření týkající se rovných příležitostí, jako vhodnou formu by zvolila podání projektové žádosti v oblasti podpory 3.4. V tomto případě neshledáváme za prioritní tuto výzvu směřovat také do oblasti rovných příležitostí a ovlivňování v tomto směru vlastní zavedený systém řízení lidských zdrojů, což je podmínkou pro realizaci potřebného vzdělávání. Jako kompromisní řešení však můžeme považovat např. zapojení na trhu práce ohrožených osob do cílové skupiny (ženy, osoby do 25 let či starší 50 let, ZTP) či proškolení vedoucích zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí a jejich uplatňování v praxi.</p>	<p>Vypořádání připomínky: V oblasti rovných příležitostí má Česká republika zřetelné nedostatky a hrozí nesplnění globálního cíle OP LZZ, především pro faktor zaměstnanosti žen a míry platové diferenciace žen a mužů. Úkolem OP LZZ je tyto faktory ovlivňovat nejen prostřednictvím tematických projektů v oblasti podpory 3.4, ale také prostřednictvím horizontálního tématu rovné příležitosti, které je přítomné (alespoň formálně) ve všech projektech. Přestože je problematika rovných příležitostí v OP LZZ, jsou praktické dopady stále velmi slabé, přičemž většinou realizátorů jsou uplatňovány spíše formálně. Posílení této problematiky napříč prioritními osami OP LZZ by mělo pozitivně přispět k řešení dosavadního neuspokojivého vývoje při naplňování hodnot dopadových indikátorů OP LZZ (nízké míry zaměstnanosti žen, platové diferenciace žen a mužů, dlouhodobé nezaměstnanosti skupin 15-24 let a 50+).</p>
	<p>Upřesnit způsob naplnění specifického kritéria "Přítomnost klíčové aktivity zaměřené na skupinu 50+". V případě dle bodu b) (1 bod pro projekt) - postačí, aby tato skupina byla součástí širší cílové skupiny projektu nebo musí být pro tuto skupinu vytvořena samostatná a speciální klíčová aktivita?</p>	<p>Vypořádání připomínky: Název specifického kritéria byl změněn na "Míra podpory věkové skupiny 50+". Pro získání 1 bodu není nutné vytvářet zvláštní klíčovou aktivitu, stačí pracovat s danou věkovou skupinou v rámci širěji zaměřených klíčových aktivit.</p>
Rovné příležitosti mužů a žen a aktivita 50+	<p>Dle našeho názoru je výzva pro většinu malých a středních podniků diskriminační, neboť preferuje cílové skupiny zaměstnanců do 25 let a nad 50 let. Malé a střední podniky navíc nemají prostor k uplatňování rovných podmínek žen a mužů (viz Vstupní hodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku).</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Výzva podporuje nejen zaměstnavatele, ale i samotné zaměstnance. Mezi nimi akcentuje právě uvedené skupiny - to je samotnou podstatou programu. Rozdílné výchozí podmínky mezi různě velkými podniky jsou důvodem rozdělení výzvy do dvou odděleně hodnocených skupin právě podle velikosti podniku. Některá z opatření navržených v dotazníku k rovným příležitostem jsou pak splnitelná pro všechny podniky bez výjimky.</p>
	<p>Na str. 3 se uvádí, že žadatelé jsou povinni zařadit do projektu samostatnou klíčovou aktivitu s názvem "Rovné příležitosti žen a mužů" a dotazník k rovnosti žen a mužů. V dotazníku jsou zmiňovány formy možných podporovaných aktivit - např. podpora zaměstnanců na MD/RD. Toto je v přímém nesouladu s Kritériem věcného hodnocení - J Specifické kritérium: J1 Přítomnost klíčové aktivity zaměřené na skupinu 50+. A tomu odpovídá i hodnocení spec.kritéria - body jsou pouze za skupinu 50+, což určitě nebudou ženy na MD.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Podpora rovných příležitostí mužů a žen není v žádném ohledu v rozporu s podporou skupiny 50+. V projektech mohou být zohledněna obě témata současně. Důraz na podporu věkové skupiny 50+ není povinný. Žadatel, který nebude schopen odděleně popsat a realizovat práci s touto věkovou skupinou, může předložit projekt do výzvy, pouze neobdrží body za specifická kritéria.</p>
Přehled	<p>V rámci našich směrnic jsme implementovali ISO 9001. Součástí je i systematický plán vzdělávání navazující na pravidelné zjišťování potřeb zaměstnanců v rámci jednotlivých pracovních pozic. Návrh výzvy č. 94 však v rámci požadavku na obsah vstupní analýzy vzdělávacích potřeb u velkých podniků obsahuje podmínku formulování nově vybudovaného nebo rozvoje stávajícího systému vzdělávání. Jak máme postupovat v případě, že je náš dosavadní nastavený systém funkční a potřebám jak vedení společnosti, tak zaměstnanců vyhovující? Výzva stanovuje podmínku podpoření jen takových projektů, kde bude možno díky realizaci aktivit předpokládat výrazný posun v těchto ukazatelích (např. pokles míry fluktuace, míry absence, zvýšení návratnosti investic do vzdělávání). Jak bude probíhat monitoring těchto ukazatelů?</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Předpokladem části pro velké podniky v rámci této výzvy je identifikovaná potřeba zdokonalení či vytvoření systému vzdělávání a nedostatečné zdroje pro tvorbu či rozvoj těchto systémů na straně žádajícího subjektu. Pokud je vzdělávací systém u zaměstnavatele na takové úrovni, že již v rámci projektu není možné dosáhnout žádného posunu, není důvod k podpoře takového projektu (týká se části b) pro velké podniky).</p>

<p>Analyza vzdělávacích potřeb</p>	<p>- Analýza vzdělávacích potřeb - takto definovaná analýza popisuje již potřebu skutečného měření úrovně znalostí a dovedností jednotlivých pracovníků, což znamená provést testování, ověřování úrovně dovedností modelovými situacemi, případovými studii apod., což je finančně vysoce náročné a tyto aktivity by již měly být součástí způsobilých nákladů. Pokud postačují pro analýzu výstupy z procesů hodnocení, případně průzkumů mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými, pak se nejedná o měření současné úrovně potřeb nýbrž o definování potřeb rozvoje. Považujeme za důležité upravit formulaci, zda se jedná o měření úrovně či o její popis.</p> <p>- Současně mám pane ... připomínku, doporučení, aby jako povinná příloha, bude-li v proj. žádosti zájem dominantně na rozvoji systémových, nikoliv pouze vzdělávacích aktivit, byla jako povinná příloha uváděna ne "analýza vzdělávacích potřeb", ale alespoň rámcová (neboť profesionální je již předmětem např. i poradenských a konzultačních aktivit externích subjektů) "analýza personálních systémů", popř. "analýza systému rozvoje lidských zdrojů". Neboť z analýzy VP si nelze dost dobře představit, že bych obhájila jako žadatel např. potřebu rozvoje některého z personálních systémů, které mají relevantní význam v inovaci systému rozvoje LZ, a s tím spojený rozvoj kvality, efektivity a přínosů vzdělávacích aktivit. Kvalita vzděl. aktivit a jejich efektů, přínosů začíná už u kvalitně nastavených kompetencí, kvalifikací na pracovním místě, jejich hodnocení a dále plánování vč. projektování vzděl. akcí, na jejichž konci jsou také definovány formy a nástroje měření přínosů ... Takovéto projektové žádosti jsou však kvalitativně na vyšší úrovni, a to nejen z hlediska jejich realizace, ale již v procesu hodnocení těchto žádostí.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Cílem zhodnocení systému vzdělávání v podniku je zejména identifikace potřeb vzdělávání. To jednak z hlediska potřeb vzdělávacích aktivit a jednak z hlediska potřeby doprovodných prvků, kterými je například personální zajištění, lektori, dodavatelé, technické prostředky, metodika hodnocení vzdělávacího systému, jeho rozvoje, atd. Jak je tedy uvedeno již v návrhu textu výzvy, nejprve je požadován popis stávajícího stavu (současné úrovně), dále definování (identifikace) potřeb, jak je uvedeno výše. Na základě uvedeného pak formulace plánů dalšího rozvoje systému vzdělávání a předpokládaných posunů na základě předem stanovených kritérií. Text týkající se analýzy byl v návrhu výzvy přeformulován tak, aby neobsahoval zavádějící název "analýza vzdělávacích potřeb". Nově jde o zhodnocení systému vzdělávání.</p>
<p>Analyza vzdělávacích potřeb</p>	<p>Vstupní analýza vzdělávacích potřeb u velkých podniků - nejsou zřejmá kritéria pro posuzování "výrazného posunu". Co je tedy dostatečný posun a co nedostatečný? Musí být ve všech uvedených ukazatelích? Bude případně sankcionováno nedosažení tohoto posunu (pokud ne, bude analýza jen formalita a bude v ní uvedeno cokoli, jen aby projekt podporu získal, a pokud ano, bude to nefér, protože zrovna do naplňování uvedených ukazatelů vstupuje velké množství proměnných, a nedosažení plánovaných hodnot nemusí být způsobeno nevhodnou realizací projektu).</p>	<p>Vypořádání připomínky: Text týkající se vstupní analýzy (nově zhodnocení systému vzdělávání) byl přeformulován. Volba měřítek a ukazatelů je na žadateli. Musí být zvoleny relevantní nástroje měření pro konkrétní projekt. Návrh textu výzvy uvádí pouze příklady ukazatelů, které je možné využít.</p>
<p>Nedostatek času pro zpracování žádosti</p>	<p>Vyhlášení výzvy je plánováno na konec měsíce června 2012, přesněji 29.06.2012. Uzávěrka výzvy je plánovaná na 31.08.2012. Tzn., že žadatel bude mít na zpracování žádosti dle konkrétních podmínek výzvy pouze 2 měsíce, a to v období prázdnin, kdy většina zaměstnanců čerpá dovolené, vč. oddělení personalistiky a vedení společnosti, které se podílí na zpracování plánu vzdělávání v závislosti na omezeních výzvy a potřebné analýzy předkládané velkými podniky a připomínkách k projektu. Je tedy rizikem, že z těchto důvodů podnik nebude schopen zpracovat kvalitní projektovou žádost. Bylo by vhodné výzvu vyhlásit později, mimo měsíce prázdnin, případně ji prodloužit alespoň do konce měsíce září 2012 tak, aby byl zabezpečen dostatečný prostor pro kvalitní zpracování projektové žádosti žadatelem, za angažovanosti všech kompetentních pracovníků, vč. potřebných kontrol a podpisů. Totéž se týká klíčové aktivity "Rovné příležitosti žen a mužů", kde je potřeba důkladně zvážit a odsouhlasit si opatření v této oblasti.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Termín není možné prodloužit z důvodu nastaveného harmonogramu čerpání ESF za programové období 2007 - 2013. Stanovený termín je v souladu s Operačním manuálem OP LZZ. Dále upozorňujeme, že hodnocení projektů bude zahájeno až po ukončení příjmu žádostí. Pořadí, v kterém budou žádosti odevzdány, nehraje ve výběru podpořených projektů žádnou roli.</p>
	<p>Žadatelem mohou být pouze přímo podnikatelské subjekty - toto může být překážkou pro hodně malé subjekty (např. mikropodniky), které by spíše ocenily možnost zapojit se do projektů, které realizuje nějaký nestranný subjekt (např. komory, sdružení podniků apod.). Tyto subjekty by nebyly v roli partnerů, ale pouze by byli v roli "účastníků" a příjemců veřejné podpory...</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Takovým žadatelům resp. zapojeným subjektům byly věnovány výzvy č. 33, 52 a částečně také výzva č. 23.</p>

Vymezení žadatelů	<p>Malé a střední podniky by mohly být více podpořeny na úkor velkých - tyto velké podniky se ve velké míře čerpaly prostředky v předešlých výzvách. Co tak velké podniky úplně z výzvy vyřadit?</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Aby nedošlo k podpoře většího počtu velkých podniků na úkor malých a středních, je ve výzvě uvedena finanční alokace 350 mil. Kč pro malé a střední podniky a stejná částka pak pro velké podniky. Jednotlivé kategorie si vzájemně nekonkurují.</p>
	<p>Prostudovali jsem příloženou výzvu a zaměřili se na vymezení žadatelů. V kapitole 3.3.2 jsou žadatelé vydefinováni z hlediska právní formy - výzva se vztahuje na podnikatelské subjekty vymezené Obchodním zákoníkem. To ovšem není situace státního podniku, který se řídí zákonem o státním podniku, nikoliv obchodním zákoníkem. Je státní podnik možný žadatel do této výzvy? Pokud ano, státní podnik by měl být explicitně ve výzvě uveden. Na druhé straně není nikde ve výzvě státní podnik omezen jako žadatel o finanční podporu.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Kap. 3.3.2 výzvy uvádí, že z hlediska právní formy žadatelé mohou Podnikatelské subjekty - zaměstnavatelé vymezení zákonem č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (§ 2 odst. 2 písm. a) , b) , c) – mimo sdružení, klustry, asociace, svazy, unie, profesní a hospodářské komory a další subjekty sdružující více než jeden podnikatelský subjekt; dále mimo občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní organizace, nadace a nadační fondy) působících ve vybraných CZ – NACE (bez ohledu na to, zda se jedná o hlavní či vedlejší činnost subjektu). § 2 odst. 2 písm. a) říká, že podnikatelem podle tohoto zákona je osoba zapsaná v obchodním rejstříku. Státní podnik je zapsán v obchodním rejstříku, z hlediska právní formy tedy může být žadatelem v této výzvě.</p>
	<p>Zároveň bychom se chtěli zeptat i na omezení v kapitole 3.1.1 z hlediska NACE, sekce H Doprava a skladování - jak se vztahuje na předmět činnosti České pošty. ČP tuto činnost v seznamu předmětů činnosti samozřejmě má, ale nevztahuje se k předmětu činnosti projektu. Tuto problematiku jsme již dříve komunikovali s UHOS a s MPSV v souvislosti s výzvou č. 76. Výsledkem komunikace bylo sdělení, že se na nás toto omezení nevztahuje, protože pošta poskytuje specifické služby a logistika nesouvisí s předmětem projektu. Lze tedy takto postupovat i v souvislosti s touto výzvou?</p>	<p>Vypořádání připomínky: Text výzvy byl v kap. 3.1.1 doplněn o tuto poznámku: "Pro potřeby určení oprávněnosti podpory specifického vzdělávání v této výzvě je pouhý zápis činnosti spadající do uvedených NACE v obchodním rejstříku. Žadatelé, kteří chtějí předložit projekty na specifické vzdělávání a mají zapsanou činnost v níže uvedených NACE, mohou podat žádost o podporu ve výzvě č. 92 EDUCA III". Žadatelů, jejichž projekty jsou zaměřeny na obecné vzdělávání a do specifického vzdělávání nesměřuje více než 20% objemu finančních prostředků projektu, mohou žádat v této výzvě č. 94 bez ohledu na omezení činnosti uvedené v kapitole 3.1.1.</p>
Vymezení žadatelů	<p>Doporučení - stejně jako ve výzvě č.23 umožnit oprávněnost žadatelů, kteří do svých projektů zahrnou OSVČ a zaměstnance malých firem, velmi se nám to osvědčilo a byl velký zájem ze strany malých firem a OSVČ, poctivě navštěvovali vzdělávání a jejich podnikání se rozvíjelo také směrem k zaměstnávání dalších osob.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Výzva č. 23 umožňovala podat žádost o finanční podporu vzdělávacím a poradenským institucím pro cílovou skupinu zaměstnanci mikropodniků. V uvedené výzvě však byl podpořeno minimální počet takových projektů. Tento relativní neúspěch je jeden z důvodů nezařazení takových projektů do výzvy č. 94. Další důvod je možnost uvedených subjektů zapojit se do projektu Vzdělávejte se pro růst (viz http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust-).</p>
	<p>Výzva je rozdělena na MSP a také na velké podniky, přičemž obě skupiny mají rozdílné vstupní podmínky. Dle mého názoru se jedná o diskriminační opatření, což Evropská komise zcela zakazuje. DOPORUČENÍ: odstranit tento rozdíl, s tím, že výzva nebude rozdělena na MSP a velké podniky, ale bude pro obě skupiny žadatelů stejné podmínky podání projektů do této výzvy.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Důvodem rozdělení výzvy jsou různé výchozí podmínky ve velkém a malém či středním podniku.</p>
alokace	<p>Maximální výše podpory jak u velkých, tak u malých podniků by neměla být tak vysoká vzhledem k celkové alokované částce na výzvu.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezpracováno. V předchozích obdobných výzvách (např. výzva č. 35) se průměrná poskytnutá podpora jednomu projektu pohybuje kolem 4 milionů Kč, a není tak nutné výzvou uměle snižovat hranici maximální částky podpory.</p>

Finanční	Doporučuji zvýšit alokaci pro MSP z 350 mil. Kč na 500 mil. Kč a adekvátně snížit alokaci pro velké podniky z 350 mil. Kč na 200 mil. Kč, neboť velké podniky měly šanci využít předchozí výzvu č.35, zatímco menší podniky dostávají díky snížení minimální velikosti dotace na projekt šanci v této výzvě napříč všemi operačními programy a výzvami vůbec poprvé.	Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Aby nedošlo k podpoře většího počtu velkých podniků na úkor malých a středních, je ve výzvě uvedena finanční alokace 350 mil. Kč pro malé a střední podniky a stejná částka pak pro velké podniky. Toto opatření vylučuje konkurenci mezi oběma kategoriemi podniků a považujeme jej za dostatečné.
Formality a ostatní	V minulosti jsme se potýkali s nevyhovující kvalitou kurzů, kterých se naši zaměstnanci zúčastnili. Navrhujeme, aby ve Výzvě byla stanovena podmínka zařazení akreditovaných kurzů. Tzn. žadatel při přípravě projektové žádosti bude muset kalkulovat s tím, že část vzdělávacích aktivit, kterou bude realizovat (ať už vlastními lektory nebo nákupem) bude muset být akreditována. Tyto kurzy tak budou zárukou kvality.	Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Přes omezení některých měkkých dovedností zůstává ve výzvě poměrně široký prostor pro obecné vzdělávání. Např. u jazykového vzdělávání může poskytovat kvalitní vzdělávání i lektor pracující jako OSVČ, u kterého akreditaci nelze předpokládat. Podmínku akreditací pro kurzy zahrnuté v projektech jsme tedy nezpracovali. Každý příjemce však ve vlastním zájmu může nastavit podmínky na akreditace kurzů tak, jak to uzná za vhodné a pokud tyto požadavky uvede v popisu klíčových aktivit v žádosti, vezmou je v potaz externí hodnotitelé během věcného hodnocení projektu.
	Příloha "Vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů v organizaci/podniku" - Přílohu zveřejnit na www.esfcr.cz i ve formátu doc, aby žadatelé mohli vyplňovat informace v elektronické formě přímo do dokumentu.	Vypořádání připomínky: Zpracováno. Dotazník je zveřejněn v editovatelném formátu .doc.
	U posledního odstavce podkapitoly 3.1.2. je uvedena pozn. Pod čarou č. 7, která však v textu není.	Vypořádání připomínky: Nezpracováno. Tato poznámka pod čarou uvedena je.
	Ve výzvě není uvedeno, zda se podpora bude týkat také čerpání mzdových příspěvků pro pracovníky v průběhu realizace vzdělávacích aktivit. Doporučujeme doplnit tuto informaci.	Vypořádání připomínky: Nezpracováno. V předchozích výzvách obdobného zaměření tato informace zvlášť též uvedena nebyla. Možnost čerpat mzdové příspěvky na školené osoby je zakotvena v Metodice způsobilých vydajů (příručka D5).
	Rozdělení vzdělávání na obecné a specifické včetně odpovídající míry podpory doporučuji uvést pouze v bodě 3.4. Je to zavádějící a zpočátku se zdá, že není možná podpora v režimu de minimis.	Vypořádání připomínky: V kap. 3.1 byl doplněn odkaz na kap. 3.4.
	Chybí mi informace, zda lze podpořit kurzy pro získání (mezinárodně) uznávaných certifikátů, včetně závěrečné zkoušky (která bývá významně zpoplatněna), např. certifikace IPMA u projektového managementu, kurzy auditorů od Komory auditorů apod.	Vypořádání připomínky: Je možné hradit kurz včetně zkoušky, není možné platit pouze zkoušku. Samozřejmě u dražších zkoušek je třeba potřebnost zdůvodnit. Do textu výzva byla doplněna poznámka v uvedeném smyslu.
	Zmatené číslování kapitol (3.3. se opakuje)	Vypořádání připomínky: V textu výzvy došlo ke správnému přečíslování kapitol.
	Zavádění systému řízení jakosti dle norem ISO, EMAS apod. - Na školení hodnotitelů nám byla dána jiná specifikace tohoto školení a myslím si, že by se měla promítnout i v přesné formulaci tohoto kritéria, PŘÍKLAD : nelze zavádět například ISO, BSC, ale lze podpořit vzdělávání v oblasti aplikace tohoto systému.	Vypořádání připomínky: Nezpracováno. V textu výzvy je uvedeno: "případně související vzdělávací kurzy jsou podporovatelné pouze tehdy, pokud jsou odůvodnitelné nezávisle na zavádění systému". Je tak zřejmé, že nelze podpořit aktivity, které vedou přímo k získání citovaných norem, ale vzdělávání v oblasti jejich aplikace je možné.
Specifický požadavek na podporu projektové aktivity Vývoj softwaru zaměřeného na vývoj Systému pro správu procesu hodnocení, povyšování, správu tréninků a rozvoj zaměstnanců. Tato oblast není v TPCA komplexně řešena, jednotlivé fáze jako například příprava dat, podkladů, zpracování výstupů jsou zpracovány ručně především v excelu a dochází k chybovosti a ztrátě dat.	Vypořádání připomínky: Tvorbu systému (vývoj SW) výzva podporuje, ovšem tvorba takového systému nemůže být cílem projektu, ale pouze prostředkem k dalším aktivitám. Žadatel by musel navázat na takový systém i přímé aktivity směrem k cílové skupině zaměstnanců. V žádosti o finanční podporu je nezbytné s vývojem spojené náklady zdůvodnit. Je také potřeba zvážit přiměřenost finančních prostředků nutných pro tvorbu systému vzhledem k ostatní částkám v rozpočtu a rozpočtu jako celku.	

	<p>Jasněji formulovat, které činnosti specifického vzdělávání jsou z podpory vyňaty. Současná formulace může vést k různým výkladům a mást potenciální žadatele.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Přílohou výzvy je dokument "Specifické vzdělávání – podpůrný materiál", v kterém jsou rozdíly mezi specifickým a obecným vzděláváním detailně vysvětleny.</p>
	<p>U popisu cílových skupin je uvedeno, že zvláštní důraz má být věnován věkovým také skupině do 25 let, ale rozvoj této skupiny není zmíněn ani v podporovaných aktivitách ani specifických cílech ani se neodráží v hodnocení specifického kritéria. Není tedy jasné, v čem spočívá podpora skupiny do 25 let a jakým způsobem bude rozvoj této skupiny podporován.</p>	<p>Vypořádání připomínky: Nezapracováno. Věková skupina do 25 let je jednou ze skupin, které mají ztížené postavení na trhu práce. Podpora této cílové skupiny je ve všech výzvách oblasti podpory 1.1 OP LZZ zvláště zdůrazňována a práce s touto cílovou skupinou je zohledněna v rámci obecných kritérií věcného hodnocení žádostí, aniž by muselo být vyhlášeno zvláštní specifické kritérium. Návrh způsobu zapojení této cílové skupiny je pak v kompetenci žadatelů.</p>