



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

RK-01-2017-32, př. 1
počet stran: 31

Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Odbor Odbor realizace programů ESF – adaptabilita a rovné příležitosti

Na Poříčním právu 1

128 01 Praha 2

Rozhodnutí o poskytnutí dotace č. OPZ/1.2/027/3059

(dále jen „Rozhodnutí“)

vydané na základě § 14 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů

Na základě žádosti o podporu z Operačního programu Zaměstnanost (dále jen „OPZ“) rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „poskytovatel“) o poskytnutí dotace na realizaci projektu Z teorie do praxe - rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059, prioritní osa OPZ: 1. 2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci (dále jen „projekt“) takto:



1. Identifikace příjemce dotace (dále jen „příjemce“)

na: Aysolinc, s.r.o.
IČO: 140257000, DIČ: CZ140257000
Jihlavský kraj, M. A. Štefánikova 10
250 02 Jihlava
Dotace č. OPZ/1.2/027/3059

2. Typ dotace a režim řízení věci

1.1. Typ dotace: nepřímá (dotace poskytnuté na úhradu výdajů) – Dotace poskytnuté na úhradu výdajů

Ukazatel výdajů projektu	Dotace (Kč)	Podíl na celkových rozpouštěných výdajích projektu (%)
Celkové způsobilé náklady	2.016.586,00 Kč	-
Příjmy projektu připadající na způsobilé výdaje	0 Kč	-
Celkové způsobilé náklady očištěné o příjmy připadající na způsobilé výdaje	2.016.586,00 Kč	100 %
Vlastní financování způsobilých výdajů očištěných o příjmy projektu připadající na způsobilé výdaje	100.829,30	5 %
Dotace	1.915.756,70 Kč	95 %
<ul style="list-style-type: none"> z toho z Evropského sociálního fondu, tj. z prostředků poskytnutých ze státního 	1.714.098,10 Kč	85 %

Finanční rámec projektu	Částka (v Kč)	Podíl na celkovém rozpočtu očištěném o příjmy (v %)
rozpočtu na předfinancování výdajů, které mají být kryty prostředky z Národního fondu (§ 44 odst. 2 písm. f) rozpočtových pravidel); <ul style="list-style-type: none"> z toho z Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí, tj. z prostředků poskytnutých ze státního rozpočtu na předfinancování výdajů, které mají být kryty prostředky z Národního fondu (§ 44 odst. 2 písm. f) rozpočtových pravidel); 	0 Kč	0 %
<ul style="list-style-type: none"> z toho státní rozpočet, tj. prostředky ze státního rozpočtu na část národního spolufinancování (§ 44 odst. 2 písm. j) rozpočtových pravidel). 	201.658,60 Kč	10 %
Rozdělení investičních a neinvestičních prostředků v rámci maximální částky dotace	1.915.756,70 Kč	95 %
<ul style="list-style-type: none"> neinvestiční prostředky 	1.915.756,70 Kč	-
<ul style="list-style-type: none"> investiční prostředky 	0 Kč	-

Rozpady celkových způsobilých výdajů projektu očištěných o příjmy na ESF a SR a příp. vlastní financování příjemce zajišťuje MS2014+ s využitím dvou výše uvedených sad poměrů financování, příjemce ovšem není povinen provádět rozpad touto vícefázovou cestou.

- 2.2 Příjemce je povinen respektovat stanovený podíl (v %) zapojení vlastních zdrojů do financování způsobilých výdajů projektu dle výše uvedené tabulky. Vyjádření závazku vlastního financování částkou v Kč je pouze orientační.
- 2.3 Dotace je poskytována na způsobilé výdaje projektu, které nejsou či nebudou kryty z příjmů projektu připadajících na způsobilé výdaje, ani z jiných zdrojů příjemce.
- 2.4 Pro zapojení zdrojů financování dle výše uvedené tabulky jsou rozhodující hodnoty podílů vyjádřené v procentech. Vyjádření v Kč je jako závazné a maximálně možné stanoveno pouze pro zdroj „Evropský sociální fond“, pro další zdroj se jedná o vyjádření pouze orientační.
- 2.5 Skutečná výše dotace, která bude příjemci poskytnuta, bude určena na základě skutečně vzniklých, odůvodněných a řádně prokázaných způsobilých výdajů. Výše dotace bude v souladu s Pravidly OPZ a právními předpisy ČR a EU snížena o ty příjmy, které projekt vytvoří v průběhu své realizace, které převýší částku příjmů projektu uvedenou v bodě 2.1 této části Rozhodnutí a které přesáhnou objem vlastního financování způsobilých výdajů uvedený v bodě 2.1 této části Rozhodnutí. Příjmy, které nepřesáhnou částku, kterou do financování projektu vkládá příjemce podpory, nesnižují dotaci.
- 2.6 Dojde-li v průběhu realizace projektu ke snížení způsobilých výdajů prokázaných příjemcem, musí být vždy zachovány procentní podíly pro zapojení vlastního financování způsobilých výdajů a dotace uvedené v bodě 2.1 této části Rozhodnutí.
- 2.7 Režim financování projektu: ex-ante.

3. Účel dotace

V rámci realizace projektu identifikovaného názvem a registračním číslem v úvodní části tohoto Rozhodnutí je účelem dotace:

- systémové zavedení nástrojů na vyrovnání zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích, na vyrovnání zastoupení v oblasti age managementu, začleňování zdravotně i jinak znevýhodněných osob
- zpracování a implementaci akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích, na vyrovnání zastoupení v oblasti age managementu, začleňování zdravotně i jinak znevýhodněných osob
- vytvoření doprovodných metodických dokumentů, které podpoří a usnadní implementaci agendy rovných příležitostí napříč organizací a jejími jednotlivými součástmi (krajským úřadem, jeho odbory a samostatnými odděleními, vrcholovým vedením)

4. Lhůta, v níž má být dosaženo účelu

Účelu dotace musí být dosaženo ve lhůtě:

- datum zahájení realizace projektu: 1. 1. 2017
- datum ukončení realizace projektu nejpozději do: 31. 12. 2019

5. Vzájemná komunikace poskytovatele a příjemce

Příjemce a poskytovatel budou v případě doručování písemností, které musí být opatřeny podpisem osoby oprávněné jednat za daný subjekt, přednostně používat informační systém MS2014+. Příjemce je povinen zajistit, aby se seznámil se všemi zprávami, které mu budou od poskytovatele doručeny prostřednictvím MS2014+.

Část II – Obecné povinnosti příjemce

1. Užití dotace

- 1.1. Při použití dotace je příjemce povinen dodržovat podmínky stanovené právními předpisy EU a ČR, tímto rozhodnutím a Pravidly OPZ, kterými jsou:
 - Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ a
 - Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady.
- 1.2. Pravidla OPZ jsou uveřejněna na webovém portálu poskytovatele www.esfcr.cz.
- 1.3. Příjemce je povinen řídit se při realizaci projektu podmínkami upravenými v Pravidlech OPZ, nestanoví-li toto Rozhodnutí jinak.
- 1.4. Pravidla OPZ jsou pro příjemce závazná ve verzi platné v den učinění příslušného úkonu souvisejícího s realizací projektu, nebo v den porušení příslušného ustanovení plynoucího z právních předpisů, Rozhodnutí či Pravidel OPZ. Při zadávání zakázek je pro příjemce závazná verze Pravidel OPZ platná v den zahájení zadávání zakázky. O vydání nové revize Pravidel OPZ uvědomí poskytovatel příjemce bez zbytečného odkladu elektronickou formou prostřednictvím informačního systému MS2014+.

2. Splnění účelu a realizace projektu

- 2.1. Příjemce je povinen splnit účel dotace uvedený v části I bodě 3. tohoto Rozhodnutí.
- 2.2. Příjemce je povinen realizovat projekt v souladu s Informací o projektu, která je přílohou č. 1 tohoto Rozhodnutí, a to ve znění jejich případných změn, k jejichž provedení je příjemce oprávněn dle Pravidel OPZ, anebo ve znění změn, které poskytovatel dle Pravidel OPZ schválil.

3. Způsobilé výdaje

- 3.1. Příjemce je oprávněn použít dotaci pouze na výdaje, které souvisejí s realizací projektu, jsou uvedeny ve schváleném rozpočtu projektu, příp. v rozpočtu, který příjemce upravil v souladu s Pravidly OPZ, a je možné je dle Pravidel OPZ považovat za způsobilé.
- 3.2. Příjemce je povinen zajistit úhradu veškerých výdajů projektu, které nejsou kryty výše uvedenou dotací (např. nezpůsobilé výdaje), aby byl dodržen účel poskytnutí dotace na daný projekt.

4. Udržitelnost projektu

V případech, kdy projekt podle platných pravidel o veřejné podpoře ve smyslu článku 107 Smlouvy o fungování EU podléhá povinnosti zachování investice, je příjemce povinen zajistit, aby ve stanoveném období od ukončení realizace projektu nedošlo k zastavení nebo přemístění výrobní činnosti mimo programovou oblast (článek 71 odst. 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1083/2006).

5. Vedení účetnictví

- 5.1. Příjemce je povinen řádně účtovat o veškerých příjmech a výdajích, resp. výnosech a nákladech. Příjemce je povinen vést účetnictví v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, a vést příjmy a výdaje s jednoznačnou vazbou na projekt s výjimkou výdajů, které jsou financovány jakožto paušální výdaje dle § 14 odst. 7 rozpočtových pravidel, nebo je povinen vést pro projekt tzv. daňovou evidenci podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, rozšířenou tak, aby příslušné doklady vztahující se k projektu splňovaly náležitosti účetního dokladu ve smyslu § 11 zákona č. 563/1991 Sb. (s výjimkou písm. f) zákona) a aby předmětné doklady byly správné, úplné, průkazné, srozumitelné, vedené v písemné formě chronologicky a způsobem zaručujícím jejich trvanlivost a aby uskutečněné příjmy a výdaje byly s výjimkou výdajů, které jsou financovány jakožto paušální výdaje dle § 14 odst. 7 rozpočtových pravidel, vedeny s jednoznačnou vazbou na projekt.
- 5.2. Příjemce je povinen předat ve lhůtě stanovené poskytovatelem poskytovateli na jeho vyžádání účetní záznamy a další doklady vztahující se k projektu převedené do digitální podoby.

6. Zakázky

- 6.1. Při zadávání zakázek v rámci realizace projektu je příjemce povinen postupovat v souladu s pravidly pro zadávání zakázek, jež jsou stanovena v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ.
- 6.2. Příjemce je povinen zavázat dodavatele předkládat k proplacení pouze faktury, které obsahují název a číslo projektu. V odůvodněných případech je příjemci umožněno, aby doklady označil názvem a číslem projektu sám před jejich uplatněním v žádosti o platbu.

7. Plnění politik Evropské unie

Při realizaci projektu je příjemce povinen dodržovat politiky Evropské unie, zejména pravidla hospodářské soutěže a veřejné podpory, principy udržitelného rozvoje a prosazování rovných příležitostí.

8. Kontrola

Příjemce je povinen za účelem ověření plnění povinností vyplývajících z tohoto Rozhodnutí vytvořit podmínky k provedení kontroly vztahující se k realizaci projektu, poskytnout oprávněným osobám veškeré doklady vážící se k realizaci projektu, umožnit průběžné ověřování souladu údajů o realizaci projektu uváděných ve zprávách o realizaci projektu se skutečným stavem v místě jeho realizace a poskytnout součinnost všem osobám oprávněným k provádění kontroly. Těmito oprávněnými osobami jsou poskytovatel (Řídící orgán), územní finanční orgány, Ministerstvo financí, Nejvyšší kontrolní úřad, Evropská komise a Evropský účetní dvůr, případně další orgány oprávněné k výkonu kontroly.

9. Informační a komunikační opatření

- 9.1. Příjemce je povinen provádět informační a komunikační opatření projektu v souladu s Pravidly OPZ.
- 9.2. Příjemce je povinen zajistit nápravu nedostatků týkajících se provádění informačních a komunikačních opatření projektu ve lhůtě a způsobem specifikovaným ve výzvě k provedení této nápravy, kterou příjemci adresuje poskytovatel.

10. Poskytování údajů o realizaci projektu

Příjemce je povinen na základě žádosti poskytovatele nebo Ministerstva financí poskytnout těmto písemně jakékoliv doplňující informace související s realizací projektu (zejména má v této souvislosti povinnost poskytnout veškeré informace o výsledcích kontrol a auditů, včetně kontrolních protokolů z kontrol provedených v souvislosti s projektem), a to ve lhůtě stanovené poskytovatelem, resp. Ministerstvem financí.

11. Oznamovací povinnost

- 11.1. Příjemce je povinen poskytovatele informovat o zahájeném insolvenčním řízení, a to do 5 dnů od uveřejnění vyhlášky o insolvenčním návrhu na portálu <https://isir.justice.cz>. Příjemce je dále povinen informovat poskytovatele o vstupu příjemce do likvidace, a to do 5 dnů od uveřejnění výzvy likvidátora k přihlášení pohledávek uveřejněné na portálu <http://ov.gov.cz>.
- 11.2. Příjemce je povinen dodržet Pravidla OPZ upravující oznamování změn týkajících se projektu.

12. Zákaz čerpání jiných podpor

Příjemce nesmí na výdaje projektu uhrazené z prostředků této dotace čerpat prostředky z jiných finančních nástrojů Evropské unie či z jiných veřejných prostředků. Pokud byl určitý výdaj uhrazen z dotace pouze z části, týká se zákaz podle předchozí věty pouze této části výdaje.

13. Vypořádání projektu

Příjemce, jehož projekt je financován zálohově (v tzv. režimu ex ante), je povinen dotaci finančně vypořádat v souladu s rozpočtovými pravidly a vyhláškou č. 367/2015 Sb., o zásadách a lhůtách finančního vypořádání vztahů se státním rozpočtem, státními finančními aktivy a Národním fondem (vyhláška o finančním vypořádání).

14. Uchovávání dokumentů

Příjemce je povinen uchovat veškeré dokumenty související s realizací projektu v souladu s platnými právními předpisy ČR, zejména v souladu s § 44a odst. 11 rozpočtových pravidel a Pravidly OPZ.

15. Péče o majetek

Příjemce je povinen po dobu realizace projektu zacházet s majetkem spolufinancovaným z dotace s péčí řádného hospodáře, zejména jej zabezpečit proti poškození, ztrátě nebo

odcizení a nezatěžovat takový majetek žádnými věcnými právy třetích osob, včetně zástavního práva. Povinnost podle předchozí věty se netýká spotřebního materiálu.

16. Práva duševního vlastnictví

Příjemce je povinen poskytovateli poskytnout neomezenou bezplatnou licenci k užití práv duševního vlastnictví včetně možnosti zcela nebo zčásti poskytnout třetí osobě oprávnění tvořící součást licence, jestliže byly při vzniku práv duševního vlastnictví použity prostředky této dotace, a to bez zbytečného odkladu po vzniku takových práv. Pokud je držitelem takových práv duševního vlastnictví vzniklých na základě zakázky jiná osoba než příjemce, je příjemce povinen ve smlouvě uzavřené s dodavatelem zajistit pro poskytovatele neomezenou bezplatnou licenci k užití těchto práv včetně možnosti zcela nebo zčásti poskytnout třetí osobě oprávnění tvořící součást licence.

Část III – Specifické povinnosti příjemce týkající se realizace projektu

1. Vazba na výzvu k předkládání žádostí o podporu

Příjemce je povinen během realizace projektu dodržovat tyto podmínky, jež vycházejí z výzvy k předkládání žádostí o podporu, na základě které byl projekt vybrán k poskytnutí dotace:

- a) Cílovými skupinami projektu mohou být pouze:
 - Zaměstnanci
 - Orgány veřejné správy

- b) Aktivita projektu musí spadat do vymezení:
 - Institucionální zajištění rovnosti žen a mužů v rámci organizace, vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů a systematické uplatňování genderového mainstreamingu.
 - Systémové zavedení nástrojů na vyrovnání zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.
 - Implementace Metodiky posuzování dopadů materiálů předkládaných vládě ČR na rovnost žen a mužů - aktivity týkající se zajištění implementace metodiky, včetně zajištění hodnocení jejího využívání.
 - Implementace Zprávy o možnostech optimalizace sběru dat – sběr dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o situaci žen a mužů v tematických oblastech příslušejících jednotlivým organizacím.
 - Tvorba analýz, odborných studií a metodik týkajících se situace žen a mužů v tematických oblastech příslušejících jednotlivým organizacím.
 - Osvětové kampaně týkající se situace žen a mužů a genderových rozdílů v tematických oblastech příslušejících jednotlivým organizacím.
 - Rozvoj a stabilizace činností vyplývajících z aktuálních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.
 - Analýza a příprava dotačních programů – co by mohla daná organizace podporovat v rovnosti žen a mužů.

- Vzdělávání zaměstnanců v rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu.
 - Tvorba diversifikovaných strategií, akčních plánů a metodik v oblasti rovnosti žen a mužů pro organizace zřizované jednotlivými organizacemi
 - Opatření vedoucí ke zlepšování podmínek pro sladování pracovního a rodinného života (vyjma zřizování dětských skupin a zařízení obdobného charakteru)
 - Opatření vedoucí ke zlepšování podmínek pro rovnost žen a mužů v rámci organizace.
- c) Územní vymezení:
- Programová oblast a území dopadu: Česká republika bez hlavního města Prahy.
 - Místo realizace: Česká republika bez hlavního města Prahy.

2. Podmínky monitorování projektu

- 2.1. Příjemce je povinen naplnit celkové cílové hodnoty indikátorů uvedených v Informaci o projektu v příloze č. 1 tohoto Rozhodnutí; definice indikátorů je obsažena v Pravidlech OPZ.
- Celkovou cílovou hodnotu indikátorů výstupů, resp. výsledků příjemce naplní, pokud celková míra naplnění indikátorů výstupů, resp. výsledků dosáhne 100 %.
- Pro zjištění celkové míry naplnění indikátorů výstupů se sečtou procenta naplnění cílových hodnot uvedených v Informaci o projektu v příloze č. 1 tohoto Rozhodnutí u jednotlivých indikátorů výstupů a vydělí se počtem těchto indikátorů. Pokud nebyla vyčerpána celková maximální výše dotace, snižují se cílové hodnoty v Informaci o projektu v příloze č. 1 tohoto Rozhodnutí tak, že se vynásobí podílem skutečně vyčerpané částky dotace k celkové maximální výši dotace. Překročení cílové hodnoty jednotlivých indikátorů výstupů bude zohledněno maximálně v míře 120 %. Při zjištění celkové míry naplnění indikátorů výsledků se postupuje obdobně.
- 2.2. Příjemce je povinen předávat poskytovateli údaje nezbytné k průběžnému sledování přínosů projektu (monitorování projektu) a to prostřednictvím zpráv o realizaci projektu. Průběžnou zprávu o realizaci projektu je příjemce povinen předložit do konce prvního měsíce následujícího po ukončení monitorovacího období, závěrečnou zprávu o realizaci projektu do konce druhého měsíce následujícího po ukončení monitorovacího období. V případě, že monitorovací období skončí v jiný než poslední den kalendářního měsíce, pak platí lhůta 30 dní, resp. 60 dní v případě závěrečné zprávy o realizaci ode dne ukončení daného monitorovacího období.
- Vymezení monitorovacích období projektu, za které je příjemce povinen předložit zprávu o realizaci projektu: zprávy o realizaci projektu budou předkládány za každé šestiměsíční monitorovací období.
- 2.3. Příjemce je povinen předkládat zprávy o realizaci projektu ve formátu, který poskytovatel pro projekt nastaví v informačním systému MS2014+.
- 2.4. Nápravy nedostatků žádostí o změnu projektu, zpráv o realizaci projektu (včetně spolu s nimi předložených žádostí o platbu) a případně další související dokumentace vyžádané poskytovatelem je příjemce povinen předkládat v termínech stanovených poskytovatelem.

3. Veřejná podpora a podpora de minimis

Dotace poskytnutá na realizaci projektu nezakládá veřejnou podporu.

Část IV - Platební podmínky

1. Žádost o platbu

- 1.1. Příjemce je povinen pro účely poskytnutí prostředků dotace předkládat poskytovateli spolu s každou zprávou o realizaci projektu řádně vyplněnou žádost o platbu podloženou příslušnými doklady dle pravidel OPZ.
- 1.2. Příjemce je povinen předkládat žádosti o platbu ve formátu, který poskytovatel pro projekt nastaví v informačním systému MS2014+.

2. Převod prostředků dotace

Poskytovatel bude dotaci specifikovanou v části I tohoto Rozhodnutí příjemci poskytovat ve splátkách v závislosti na postupu realizace projektu. Dotace bude poskytována bezhotovostními bankovními převody na bankovní účet uvedený v části specifikace příjemce. Dnem poskytnutí se rozumí den odepsání částky z účtu poskytovatele (Specifikace pro veřejné rozpočty: účelový znak OPZ: 13013).

3. Proplácení částí dotace

- 3.1. První část dotace bude příjemci proplacena ve výši 478.939,17 Kč, z toho prostředky ve výši 478.939,17 Kč jsou poskytovány na neinvestiční výdaje projektu a prostředky ve výši 0,- Kč na investiční výdaje projektu dle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví.
- 3.2. Další části dotace budou propláceny až do maximální výše dotace snížené o část dotace neproplacenou podle § 14e rozpočtových pravidel, vrácenou podle § 14f odst. 3 rozpočtových pravidel a o provedený odvod za porušení rozpočtové kázně podle § 44a rozpočtových pravidel, a to na základě schválených žádostí o platbu. Výše splátky se rovná částce schválených způsobilých výdajů projektu v rámci dané žádosti o platbu, s výjimkou situace, kdy by poskytnutím platby ve výši schválených výdajů došlo k překročení maximální částky dotace dle části I bodu 2.1 tohoto Rozhodnutí; v tomto případě je částka splátky snížena tak, aby prostředky poskytnuté na projekty dosahovaly souhrnně nejvýše maximální částku dotace. Další části dotace jsou určeny pouze na neinvestiční výdaje projektu.

4. Nepřímé náklady

Nepřímé náklady projektu jsou považovány za uskutečněné ve výši, která je výsledkem násobku procenta nepřímých nákladů platného pro projekt a částky odpovídající prokázaným způsobilým přímým nákladům projektu.

Procento nepřímých nákladů platné pro projekt: 25 %

Procento nepřímých nákladů bude odpovídajícím způsobem sníženo, pokud na základě vyúčtování celkových uskutečněných přímých způsobilých výdajů projektu bude projekt patřit do kategorie projektů s nižším procentem nepřímých nákladů, než bylo stanoveno na základě plánovaného rozpočtu projektu.

5. Přeplatek dotace (pro ex ante režim)

V případě, že celková dotace poukázaná ve prospěch účtu uvedeného v úvodu tohoto Rozhodnutí převyšuje částku, která by dle celkových způsobilých výdajů projektu stanovených na základě závěrečné žádosti o platbu měla být z dotace poskytnuta, musí být rozdíl vrácen poskytovateli. Příjemce se zavazuje navrátit tyto prostředky v termínu a způsobem stanovenými ve výzvě zpracované poskytovatelem.

Část V - Sankce

1. Pozastavení proplácení prostředků dotace

Pokud poskytovatel nebo jiná osoba oprávněná ke kontrole dodržování podmínek dle tohoto Rozhodnutí zjistí, že příjemce nesplnil nebo neplní některou z podmínek uvedených v tomto Rozhodnutí, je poskytovatel oprávněn pozastavit proplácení prostředků dotace a zahájit potřebné kroky vedoucí k identifikaci, zda nevzniklo podezření na porušení rozpočtové kázně podle rozpočtových pravidel.

2. Neproplácení dotace na základě § 14e rozpočtových pravidel

Poskytovatel nemusí vyplatit část dotace, domnívá-li se, že došlo k porušení pravidel stanovených tímto Rozhodnutím. Pokud poskytovatel odhalí porušení podmínek, je oprávněn neproplatit dotaci dle § 14e rozpočtových pravidel, a to maximálně do výše, která je stanovena v rozhodnutí o poskytnutí dotace, resp. ve výši stanovené za porušení dané povinnosti v tabulce sankcí pro oblast zadávání obsažené v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ jako nejvyšší možná výše odvodu za předmětné porušení podmínek. Při stanovení výše sankce přihledne k závažnosti porušení a jeho vlivu na dodržení cíle dotace.

3. Diferenciace odvodu za porušení rozpočtové kázně dle závažnosti porušení podmínek

3.1. V případě porušení podmínek týkajících se účelu a udržitelnosti (uvedených v části II bodě 2.1 a 4) bude vyměřen odvod za porušení rozpočtové kázně ve výši celkové dosud vyplacené částky dotace podle § 44a odst. 4 písm. b) rozpočtových pravidel.

3.2. V případě porušení podmínek neuvedených v části V bodech 3.1., 3.3. až 3.7., anebo 4, u kterých lze vyčíslit výši porušení rozpočtové kázně (tj. porušení má jednoznačnou vazbu na způsobilé výdaje), bude vyměřen odvod podle § 44a odst. 4 písm. b) rozpočtových pravidel ve výši nezpůsobilých výdajů uhrazených z dotace.

Porušení povinností neuvedených v části V bodech 3.1, 3.3 až 3.7, anebo 4, u nichž není možné vyčíslit částku, v jaké byla porušena rozpočtová kázeň, povede podle § 44a odst. 4 písm. b) rozpočtových pravidel k odvodu za porušení rozpočtové kázně ve výši celkové dosud vyplacené částky dotace.

3.3. V případě, že

- dojde k porušení povinnosti předložit poskytovateli zprávu o realizaci projektu (včetně žádosti o platbu) nebo povinnosti předložit poskytovateli vyžádanou informaci (uvedených v části II bodě 5.2 a bodě 10, v části III v bodech 2.2 až 2.4) a prodlení bude trvat 7 kalendářních dní a více, přičemž určující pro počátek běhu prodlení je termín vyplývající z tohoto Rozhodnutí (včetně Pravidel OPZ, na které toto Rozhodnutí odkazuje) ve znění případného vyjádření poskytovatele o změně termínu, které je příjemci k dispozici v MS2014+ (netýká se situací, kdy příjemce nemohl z důvodu technických překážek na straně MS2014+ zprávu o realizaci projektu nebo žádost o platbu předložit; viz vymezení případů, které nezakládají porušení rozpočtové kázně v části V bodu 4 tohoto Rozhodnutí);
- dojde k porušení povinnosti předložit poskytovateli plán aktivit projektu vyžádaný podle Pravidel OPZ (netýká se situací, kdy příjemce nemohl z důvodu technických překážek na straně MS2014+ plán aktivit projektu předložit; viz vymezení případů, které nezakládají porušení rozpočtové kázně v části V bodu 4 tohoto Rozhodnutí);
- dojde k porušení povinností týkajících se vytvoření podmínek pro provedení kontroly (uvedených v části II bodě 8);
- dojde k porušení povinností týkajících se oznamovací povinnosti (uvedených v části II bodě 11) a v Pravidlech OPZ není stanoveno, že příslušné pochybení nezakládá porušení rozpočtové kázně;

- dojde k porušení povinnosti týkající se práv duševního vlastnictví (uvedené v části II bodě 16);
- dojde k porušení povinnosti uchovávat dokumenty (uvedené v části II bodě 14) a není možné stanovit vyšší dotace, ke které se dokument váže;

bude odvod za porušení rozpočtové kázně vyměřen dle § 44a odst. 4 písm. a) rozpočtových pravidel ve výši 0,5 % z celkové částky dotace. Odvod za porušení rozpočtové kázně přitom nemůže být vyšší než celková částka dotace, která byla vyplacena.

- 3.4. V případě, že dojde k porušení povinností týkajících se zadávání zakázek (uvedených v části II bodě 6.1), jež je dle Pravidel OPZ považováno za porušení rozpočtové kázně, bude odvod za porušení rozpočtové kázně vyměřen dle § 44a odst. 4 písm. a) rozpočtových pravidel ve výši stanovené za porušení dané povinnosti v tabulce sankcí pro oblast zadávání obsažené v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ.
- 3.5. V případě, že dojde k porušení povinností týkajících se provádění informačních a komunikačních opatření (uvedených v části II bodě 9), jež je dle Pravidel OPZ považováno za porušení rozpočtové kázně, bude odvod za porušení rozpočtové kázně vyměřen dle § 44a odst. 4 písm. a) rozpočtových pravidel ve výši stanovené za porušení dané povinnosti v tabulce sankcí pro oblast publicity obsažené v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ.
- 3.6. V případě, že do data ukončení realizace projektu nebude dosažena celková cílová hodnota indikátorů výstupů uvedená v části III bodě 2.1., bude dle § 44a odst. 4 písm. a) rozpočtových pravidel vyměřen následující odvod z částky, ve které byla porušena rozpočtová kázeň (tj. z vyčerpané částky dotace), přičemž odvod za porušení rozpočtové kázně nemůže být vyšší než celková částka dotace, která byla vyplacena.

Celková míra naplnění indikátorů výstupů uvedených v Informaci o projektu v příloze č. 1	Procento odvodu z částky, ve které byla porušena rozpočtová kázeň
Méně než 85 % až 70 %	15 %
Méně než 70 % až 55 %	20 %
Méně než 55 % až 40 %	30 %
Méně než 40 %	50 %

V případě, že k okamžiku schválení závěrečné zprávy o realizaci platná Pravidla OPZ stanoví pro příjemce příznivěji jednotlivá rozmezí celkové míry naplnění indikátorů výstupů či s tímto spojené procento odvodu mírněji než toto Rozhodnutí, uplatní se při vyměření odvodu tato úprava v Pravidlech OPZ.

- 3.7. V případě, že do data ukončení realizace projektu nebude splněna celková cílová hodnota indikátorů výsledků uvedená v části III bodě 2.1, bude dle § 44a odst. 4 písm. a) rozpočtových pravidel vyměřen následující odvod z částky, ve které byla porušena rozpočtová kázeň (tj. z vyčerpané částky dotace), přičemž odvod za porušení rozpočtové kázně nemůže být vyšší než celková částka dotace, která byla vyplacena.

Celková míra naplnění indikátorů výsledků uvedených v Informaci o projektu v příloze č. 1	Procento odvodu z částky, ve které byla porušena rozpočtová kázeň
Méně než 75 % až 50%	10 %
Méně než 50 %	20 %

V případě, že k okamžiku schválení závěrečné zprávy o realizaci platná Pravidla OPZ stanoví pro příjemce příznivěji jednotlivá rozmezí celkové míry naplnění indikátorů výsledků či s tímto spojené procento odvodu mírněji než toto Rozhodnutí, uplatní se při vyměření odvodu tato úprava v Pravidlech OPZ.

- 3.8. V případě, že dojde k porušení povinnosti provádět příslušnou aktivitu projektu v souladu s předloženým plánem aktivit projektu, jež je dle Pravidel OPZ považováno za porušení rozpočtové kázně, bude odvod za porušení rozpočtové kázně vyměřen dle § 44a odst. 4 písm. a) rozpočtových pravidel ve výši stanovené za porušení této

povinnosti v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ.

4. Porušení povinností, jež není porušením rozpočtové kázně

V případě, že

- dojde k porušení povinnosti předložit poskytovateli zprávu o realizaci projektu (včetně žádosti o platbu) nebo povinnosti předložit poskytovateli vyžádanou informaci (uvedených v části II bodě 5.2 a bodě 10, v části III v bodech 2.2 až 2.4) a prodlení bude trvat méně než 7 kalendářních dní, přičemž určující pro počátek běhu prodlení je termín vyplývající z tohoto Rozhodnutí ve znění případného vyjádření poskytovatele o změně termínu, které je příjemci k dispozici v MS2014+,
- dojde k porušení povinností předložit poskytovateli zprávu o realizaci projektu včetně žádosti o platbu (uvedených v části III v bodech 2.2 až 2.4) nebo povinnosti předložit poskytovateli plán aktivit projektu vyžádaný podle Pravidel OPZ a prodlení je způsobeno tím, že příjemce nemohl z důvodu technických překážek na straně MS2014+ zprávu o realizaci projektu, žádost o platbu nebo plán aktivit projektu předložit,
- dojde k porušení povinností týkajících se zadávání zakázek (uvedených v části II bodě 6.1), jež dle Pravidel OPZ není považováno za porušení rozpočtové kázně, nebo dojde k porušení povinností uvedených v části II bodě 6.2,
- dojde k porušení povinností týkajících se provádění informačních a komunikačních opatření (uvedených v části II bodě 9), jež dle Pravidel OPZ není považováno za porušení rozpočtové kázně,
- dojde k porušení povinností týkající se oznamování (uvedené v části II bodě 11), včetně oznamování nepodstatných změn a v Pravidlech OPZ je pro dané pochybení stanoveno, že nezakládá porušení rozpočtové kázně,
- dojde k porušení povinnosti předložit podklady pro finanční vypořádání dotace podle vyhlášky č. 367/2015 Sb., o zásadách a lhůtách finančního vypořádání vztahů se státním rozpočtem, státními finančními aktivy a Národním fondem (vyhláška o finančním vypořádání) (uvedené v části II bodě 13);
- bude splněna cílová hodnota indikátorů výstupů uvedených v Informaci o projektu v příloze č. 1 tohoto Rozhodnutí z 85 % nebo více,
- bude splněna cílová hodnota indikátorů výsledků uvedených v Informaci o projektu v příloze č. 1 tohoto Rozhodnutí ze 75 % nebo více,
- dojde k nedodržení finančního plánu projektu obsaženého v příloze č. 1 tohoto Rozhodnutí, příp. upraveného v režimu nepodstatných změn projektu,
- dojde k porušení povinností dle části VI tohoto Rozhodnutí,

nejedná se o porušení rozpočtové kázně ve smyslu rozpočtových pravidel.

Část VI – Pověření ke zpracování osobních údajů

1. Pověření a účel zpracování osobních údajů

- 1.1. Poskytovatel pověřuje příjemce, jakožto zpracovatele, ke zpracování osobních údajů, včetně citlivých údajů (dále jen „osobní údaje“), osob podpořených v projektu za účelem prokázání řádného a efektivního nakládání s prostředky Evropského sociálního fondu, které byly na realizaci projektu poskytnuty z OPZ tímto Rozhodnutím, a to v rozsahu uvedeném v bodě 2 části VI tohoto Rozhodnutí.
- 1.2. Poskytovatel je jakožto správce podle § 4 písm. f) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, oprávněn zpracovávat osobní údaje podpořených osob na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006, zejména jeho přílohy I.

2. Rozsah zpracování osobních údajů na základě pověření a jejich ochrana

- 2.1. Příjemce je oprávněn zpracovávat osobní údaje podpořené osoby v rozsahu vymezeném v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ.
- 2.2. Osobní údaje je příjemce oprávněn zpracovávat výhradně v souvislosti s realizací projektu, zejména pak při přípravě zpráv o realizaci projektu.

3. Technické a organizační zabezpečení ochrany osobních údajů

Příjemce je povinen zpracovávat a chránit osobní údaje v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů a to zejména takto:

- a) osobní údaje ve fyzické podobě, tj. listinné údaje či na nosičích dat, budou uchovávány v uzamykatelných schránkách, a to po dobu uvedenou v bodě 4 této části rozhodnutí o poskytnutí dotace;
- b) osobní údaje v elektronické podobě budou zpracovávány v IS ESF 2014+, jehož správcem je Ministerstvo práce a sociálních věcí; poskytovatel příjemci za účelem vložení osobních údajů zajistí přístupová hesla do IS ESF 2014+;
- c) přístup ke zpracovávaným osobním údajům umožní příjemce pouze poskytovateli, svým zaměstnancům a orgánům oprávněným provádět kontrolu podle části II bodu 8 tohoto Rozhodnutí, ledaže je dále upraveno jinak;
- d) zaměstnanci příjemce, kterým bude umožněn přístup ke zpracovávaným osobním údajům, budou příjemcem doložitelně poučeni o povinnosti zachovávat mlčenlivost podle § 15 zákona o ochraně osobních údajů.

4. Doba zpracování

Příjemce je oprávněn zpracovávat osobní údaje pod dobu deseti let od ukončení realizace projektu. Bez zbytečného odkladu po uplynutí této doby je příjemce povinen provést likvidaci těchto osobních údajů.

5. Zpracování jiných osobních údajů podpořených osob

Pokud podpořená osoba v souvislosti se svojí účastí v projektu poskytla příjemci jiné, pro realizaci projektu nezbytné osobní údaje, než ty které uvádí Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ, vztahují se na jejich zpracování podmínky části VI tohoto Rozhodnutí obdobně.

6. Zpracování ostatními osobami

- 6.1. Příjemce je povinen uzavřít smlouvu podle § 14 zákona o ochraně osobních údajů s partnerem nebo s dodavatelem, pokud taková osoba má v souvislosti s realizací projektu zpracovávat osobní údaje podpořených osob. Stejnou povinnost má partner vůči svému dodavateli.
- 6.2. Smlouvy uzavírané podle § 14 zákona o ochraně osobních údajů s partnerem, resp. s dodavatelem, musí upravovat podmínky zpracování osobních údajů obdobně jako podmínky stanovené v pověření příjemce v této části tohoto Rozhodnutí.

Část VII – Závěrečná ustanovení

1. Pojmy uvedené v tomto Rozhodnutí jsou používány ve smyslu, jak jsou definovány v Pravidlech OPZ.
2. Rozhodnutí nabývá účinnosti dnem podpisu poskytovatelem.
3. Rozhodnutí se vyhotovuje v elektronické verzi v prostředí informačního systému MS2014+, poskytovatel i příjemce mají k vydanému Rozhodnutí přístup a mohou požívat výtisky tohoto dokumentu dle svých potřeb.

4. Příjemce je povinen řídit se při realizaci projektu ustanoveními příloh uvedených v bodě 5 této části Rozhodnutí a dále dokumenty, které jsou zmíněny v části II bodě 1 tohoto Rozhodnutí.
5. Součástí Rozhodnutí jsou tyto přílohy:
 - Příloha č. 1 – Informace o projektu (obsahuje klíčové aktivity, cílovou skupinu, rozpočet projektu, cílové hodnoty indikátorů výstupů a výsledků, finanční plán)
6. Veškeré změny Rozhodnutí je možné provádět pouze na základě žádosti příjemce. Změny projektu lze provádět v režimu nepodstatné změny nebo podstatné změny. Podstatná změna ve vymezených případech dle Pravidel OPZ vyžaduje vydání rozhodnutí o změně tohoto Rozhodnutí, v ostatních vymezených případech dle Pravidel OPZ je podstatná změna schválena rozhodnutím poskytovatele, které je k dispozici v MS2014+. Nepodstatné změny lze provádět bez souhlasu poskytovatele. Podrobnosti stanoví Pravidla OPZ.

Část VIII - Poučení

1. Na vydání tohoto Rozhodnutí se na základě ustanovení § 14 odst. 5 rozpočtových pravidel nevztahují obecné právní předpisy o správním řízení a je vyloučeno jeho soudní přezkoumání. Proti tomuto Rozhodnutí se nelze odvolat, ani podat jiný opravný prostředek.
2. Za podmínek stanovených v § 15 rozpočtových pravidel může být zahájeno řízení o odnětí dotace. Na řízení o odnětí dotace se vztahují obecné předpisy o správním řízení.

.....

Mgr. Alena Zieglerová
Ředitelka odboru realizace programů ESF – adaptabilita a rovné příležitosti

Příloha č. 1

Informace o projektu

1. Identifikace projektu

Registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059

Název projektu: Z teorie do praxe - rovnost a slad'ování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

2. Cílové skupiny

Orgány veřejné správy

Zaměstnanci

3. Klíčové aktivity projektu

V rámci výše specifikovaného projektu budou realizovány následující klíčové aktivity:

Realizace globálního auditu rovných příležitostí a oblastí vytváření příležitostí pro slad'ování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

Cílem této aktivity je realizovat globální audit rovných příležitostí (dále jen „audit RP“), který je významným nástrojem novodobé personalistiky. Jedná se o souhrn přístupů a metod, jejichž společným cílem je analyzovat aktuální stav genderové rovnosti v organizaci a poskytnout managementu důvěryhodné podklady pro její další fungování v souladu s principy rovných příležitostí žen a mužů. Zařazením této aktivity do projektu reaguje Krajský úřad Kraje Vysočina na potřebu zjišťování výsledků u zaměstnavatele Kraje Vysočina v čase (tj. vývoj a dosažený pokrok v období od realizace předchozího auditu v roce 2013) s vazbou na možnost získat externí zpětnou vazbu a vlastní rozvoj zkušenosti.

Audit RP bude proveden externím odborným týmem, který v úzké spolupráci s realizačním týmem projektu vyhodnotí dokumenty Kraje Vysočina a krajského úřadu v oblasti rovných příležitostí, související dostupné statistiky a provedou komplexní kvalitativní výzkum formou rozhovorů s vedoucími pracovníky a pracovníky (strukturované, polostrukturované), skupinových diskuzí se zaměstnanci, pozorováním a průzkumem spokojenosti mezi zaměstnanci.

Výsledky budou analyzovány jak kvalitativně, tak kvantitativně. Tým vyhodnotí, v jakém stádiu prosazování genderové rovnosti v praxi se krajský úřad aktuálně nachází a na základě výstupů výzkumu navrhne vedení úřadu konkrétní genderová opatření vhodná k implementaci. Zavedením navržených antidiskriminačních opatření do firemní politiky pomůže zaměstnavateli, Kraji Vysočina, nejen získat image společensky odpovědného subjektu, ale také zvýšit spokojenost zaměstnanců, jejich výkonnost i motivaci, čímž se v konečném důsledku zvýší spokojenost klientů veřejné služby a zlepší vnímání krajského úřadu jako organizace veřejné správy mezi jeho klienty.

Audit RP bude realizován na míru se zohledněním specifík subjektu veřejné správy a v širším kontextu rovných příležitostí, tj. nejen v oblasti muži/ženy, ale též u dalších skupin, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny ve svém postavení, u otázky slad'ování osobního a pracovního života a s vazbou na pravidla efektivnosti, hospodárnosti a účelnosti

uplatňovaná ve veřejných službách a správě. Zohledněna bude rovněž vazba na přiměřenost, vhodnost forem a hodnocení odůvodněných potřeb zaměstnankyň a zaměstnanců.

Nedílnou součástí auditu RP bude průzkum spokojenosti mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci krajského úřadu, který bude realizován v následujících krocích:

- 1) zpracování dotazníku potřebného ke sběru relevantních dat. Dotazník bude zpracován v elektronické podobě v rozsahu nezbytném k zajištění výsledků auditu uvedených v této části. Společně s dotazníkem budou dodány kompletní organizační pokyny, které budou součástí oslovení respondentů – zaměstnanců krajského úřadu k účasti v průzkumu.
- 2) sběr relevantních dat – sběr dat bude probíhat anonymně, elektronickou formou na webových stránkách zhotovitele
- 3) uložení matice dat, analýza a interpretace výsledků, zpracování závěrečné zprávy. Závěrečná zpráva bude obsahovat výstupy členěné dle cílových skupin včetně rozborů příčin a návrhů opatření ke zlepšení rozdělených dle jednotlivých oblastí řízení lidských zdrojů.

Výsledky auditu RP by měly zodpovědět následující otázky:

- jak jednotlivé dílčí skupiny zaměstnanců (rozdělené dle pohlaví, věku a dalších ukazatelů) vnímají zaměstnavatele - Kraj Vysočina
- jaké mínění mají zaměstnanci o image úřadu a jeho poslání, o úrovni pracovního prostředí, o způsobu vedení úřadu a využívaných nástrojích v oblasti rovných příležitostí a sladování pracovního a osobního života
- jak fungují mezilidské vztahy v rámci krajského úřadu, jak probíhá spolupráce a komunikace mezi jednotlivými složkami úřadu
- jaké názory mají cílové skupiny na uplatňovanou politiku řízení lidských zdrojů a sociální politiku zaměstnavatele

Audit RP dále napomůže k:

- odhalení oblastí nespokojenosti zaměstnanců včetně jejich příčin, důvodů zvyšujících fluktuaci u jednotlivých cílových skupin zaměstnanců
- identifikaci silných stránek a získání námětů na zlepšení, které bude možné využít pro další aktivity v oblasti rovných příležitostí, řízení lidských zdrojů a pro sociální politiku zaměstnavatele, pro zvýšení spokojenosti, motivaci a stabilizaci cílových skupin v následujícím období
- diferenciaci získaných výstupů podle skupin respondentů (útvárů, zastávané úrovně, pohlaví, věku) a jejich porovnání s výstupy z minulých let

Průběh auditu, jeho hlavní závěry a výstupy budou zpracovány formou závěrečné zprávy, obsahující také praktická doporučení k další implementaci problematiky rovných příležitostí v rámci krajského úřadu.

Součástí této aktivity bude prezentace výstupů auditu RP pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x 7 hodin). Během semináře proběhne seznámení s výstupy a závěry provedeného auditu RP (v souhrnné podobě i odděleně v jednotlivých analyzovaných oblastech) včetně podrobnějšího rozboru možných příčin daných zjištění a hlavních východisek pro návrhy na zlepšení, včetně jejich zdůvodnění, a diskuse nad postupem další implementace problematiky rovného zacházení v rámci krajského úřadu.

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad realizací a průběhem auditu RP a při realizaci úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu ve všech fázích provádění auditu, připravuje

nezbytné podklady, podílí se na vyhodnocování získaných dat, vyjadřuje se k návrhům opatření ke zlepšení, spolupracuje a připomínkuje závěrečnou zprávu auditu.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:
- 1. 11. 2016 – 30. 6. 2017

Tvorba metodiky provádění auditů rovných příležitostí a v oblasti vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

Vzhledem ke snaze zaměstnavatele – Kraje Vysočina o cílený a trvalý rozvoj oblasti rovných příležitostí a sladování pracovního a osobního života zaměstnankyň a zaměstnanců je záměrem vytvořit metodický dokument, který v dalších letech umožní vlastní systematické provádění auditů rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina při zohlednění specifík zaměstnavatele veřejné správy, resp. samosprávy. V rozsahu širšího kontextu rovných příležitostí, tj. nejen v oblasti muži/ženy, ale též u dalších skupin, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny ve svém postavení, u otázky sladování osobního a pracovního života a s vazbou na pravidla efektivnosti, hospodárnosti a účelnosti uplatňovaná ve veřejných službách a správě. Zohledněna bude rovněž vazba na přiměřenost, vhodnost forem a hodnocení odůvodněných potřeb zaměstnankyň a zaměstnanců. Při zpracování specifické metodiky bude přihlédnuto k Standardu Genderového auditu vydaného Úřadem rady vlády ČR, odborem lidských práv a ochrany menšin, oddělením rovnosti žen a mužů jako minimálního standardu pro realizaci jednoho z nástrojů gender mainstreamingu – genderového auditu.

Cílem aktivity je vytvoření kvalitního a účinného metodického nástroje pro vlastní provádění a vyhodnocování auditu rovných příležitostí (dále jen „audit RP“) v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina při zohlednění specifík orgánu veřejné správy, samosprávy a požadovaného rozsahu širšího kontextu rovných příležitostí, který bude zejména upravovat tyto oblasti:

- doporučení k tomu, jak vhodně nastavit proces provádění auditu RP v podmínkách krajského úřadu
- možné formy a způsoby provádění auditů RP, včetně doporučení těch nevhodnějších
- možnosti a způsoby tvorby otázek, způsob jejich vyhodnocování, jejich vypovídací a zjišťovací hodnota
- nástroje a způsoby, jak vhodně a účelně zaměřit a provést oslovení respondentů
- jak získávat opravdovou zpětnou vazbu na oblasti podrobované šetření
- jak získávat od respondentů objektivní názory, připomínky a podněty ke zlepšení
- jak výsledky průzkumů vyhodnocovat
- jakým způsobem provádět komparaci s výsledky z průzkumů minulých let (při zohlednění obměny respondentů)
- jakým způsobem sestavit závěrečnou zprávu šetření (co by měla obsahovat, čemu se vyhnout)
- jak respondenty seznamovat s výsledky průzkumů spokojenosti
- jaká jsou možná rizika při provádění průzkumů spokojenosti, jak jim předcházet, jak se jim vyhnout
- jak navrhopvat a realizovat navrhovaná opatření, která vyplynou z výsledků auditu RP
- v jakých frekvencích, četnostech průzkumy pravidelně realizovat, opakovat
- v návaznosti na jaké situace a změny v organizaci nebo společnosti by měla být realizována šetření spokojenosti zaměstnanců

Výstupem aktivity bude zpracování metodického doporučení, které bude obsahovat návod a popis procesu přípravy, realizace a vyhodnocení auditu RP, včetně doporučení a návrhů opatření k bezproblémovému zajištění a vyhodnocení těchto auditů.

Součástí této aktivity bude prezentace vytvořeného metodického dokumentu pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x 7 hodin). Během ní proběhne seznámení se zpracovaným metodickým materiálem (souhrnně i odděleně v jeho jednotlivých částech) a způsoby další práce s ním, včetně diskuze k jeho možnému dalšímu doplnění.

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad zpracováním metodiky a při realizaci aktivity úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje nezbytné podklady, podílí se na tvorbě a připomínkování vznikající metodiky.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

1. 7. 2017 – 31. 12. 2017

Evaluace Strategie rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina

Krajský úřad Kraje Vysočina si ve své vizi stanovil, že chce být moderní respektovanou institucí, která bude efektivně, profesionálně a vstřícně vykonávat veřejnou správu. Naplnění vize by nebylo možné bez motivovaných, výkonných a loajálních zaměstnanců.

Kraj Vysočina se jako zaměstnavatel snaží získat a udržet takové zaměstnance, kteří se svou činností podílí na rozvoji a úspěchu kraje. Pro udržení konkurenceschopnosti Kraje Vysočina vůči ostatním zaměstnavatelům v regionu, ať už ve veřejném nebo soukromém sektoru, je tedy nezbytné sledovat trendy v oblasti zaměstnaneckých podmínek.

Kraj Vysočina je jako zaměstnavatel vázán zákonnou povinností zajišťování rovného zacházení a zákazu diskriminace vůči svým zaměstnancům. Svůj specifický směr v oblasti naplňování zákonem ustanovených povinností a v oblasti vytváření příznivého pracovního klimatu a pracovních podmínek při uplatňování rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života svých zaměstnanců si předsevzal v definici rovných příležitostí v pojetí Krajského úřadu Kraje Vysočina, v poslání kraje jako zaměstnavatele a ve vizi pro oblast rovného zacházení.

Své vize a cíle v oblasti rovných příležitostí Krajský úřad Kraje Vysočina podrobněji rozpracoval ve Strategii rovných příležitostí (dále též „strategie“), kterou připravuje k implementaci od července 2016. Strategie byla zpracována zástupkyněmi a zástupci interní pracovní skupiny Péče o zaměstnance, doposud však neprošla externím nezávislým zhodnocením, které by představovalo expertní odborný vhled do aplikovatelnosti daného tématu v každodenním fungování úřadu a do aplikovatelnosti navržených výstupů.

Cílem této aktivity je provést externí nezávislé odborné posouzení nastavené Strategie rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina, zejména zhodnocení z pohledu obsahu a rozsahu strategie, zvolených metod, nastavení jednotlivých prvků strategie a jejich výstupů, včetně návrhů na revize ustanovení a využívaných nástrojů v implementaci rovných příležitostí a v oblasti sladování osobního a pracovního života. Výstupem aktivity bude evaluační zpráva obsahující popis procesu realizace a vyhodnocení strategie, včetně doporučení a návrhů opatření k další aplikovatelnosti strategie v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina.

Součástí této aktivity je prezentace evaluační zprávy pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x 3 hodiny). Během ní proběhne seznámení se zpracovanou evaluační zprávou (souhrnně i odděleně v jejích jednotlivých částech), včetně diskuze k jejímu možnému dalšímu doplnění.

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad evaluací strategie a zpracováním evaluační zprávy a při realizaci aktivity úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, účastní se diskusí a konzultací k evaluaci strategie, seznamuje se a připomínkuje návrh evaluační zprávy.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

1. 1. 2017 – 30. 9. 2017

Zpracování metodiky pro implementaci přístupů rovných příležitostí do praxe organizace veřejné správy a služeb

Rovné příležitosti žen a mužů jsou v České republice stále poněkud neprávem opomíjené téma, které je někdy ze strany veřejnosti vnímáno i poměrně negativně. Příčin je celá řada, od nízké informovanosti veřejnosti, co tematika rovných příležitostí vůbec znamená a jaké jsou přínosy jejího řešení, po některé návrhy tendující spíše k sociálnímu inženýrství, které mohou často vyvolávat spíše negativní asociace.

Uplatňování principů rovnosti je vytyčením žádoucího směru dalšího vývoje moderní, skutečně demokratické společnosti (společnosti pro všechny, společnosti pro každou občanku a každého občana). Přispívá k uplatnění celospolečenských (veřejných) zájmů a je společně s dalšími faktory objektivním základem pro rozhodování, může se stát i nástrojem pro podporu řízení kvality činností. Prosazování principů rovnosti mužů a žen napomáhá profesionalizaci rozhodování, jeho transparentnosti, srozumitelnosti, přičemž za použití dalších možností poslouží pro snazší obhajobu přijatých rozhodnutí. Nelze odhlédnout ani od skutečnosti, že přispívá k soustředění úsilí a k optimálnímu využívání (zjevných i skrytých) personálních, finančních, věcných a informačních zdrojů a napomáhá k řešení perspektiv dlouhodobě a komplexně.

Cílem této aktivity je, v kontextu výše uvedeného, vytvořit ucelený metodický dokument jako komplexní strategický rámec, nástroj, návod pro vhodné formy implementace rovných příležitostí v praxi Krajského úřadu Kraje Vysočina jako organizace veřejné správy, veřejných služeb. Metodika bude vycházet z dosavadních zkušeností žadatele s implementací problematiky rovného zacházení v rámci krajského úřadu a dosud identifikované dobré praxe, případně dalších souvisejících dostupných dokumentů, a bude obsahovat zejména:

- popis východisek a výstupů metodiky
- strukturovanou formu potřebných kroků pro zavádění rovných příležitostí do každodenní praxe
- popis potřebných analytických podkladů a způsobů jejich vyhodnocení
- popis možných konkrétních nástrojů a forem jejich využívání, včetně jejich specifik
- popis způsobů řízení rizik v této oblasti, včetně jejich vyhodnocení
- souhrny nejlepších praxí
- doporučení, návrhy opatření k další aplikovatelnosti metodiky

Záměrem je strategicky ukotvit a usnadnit aspekty prosazování rovných příležitostí v rámci krajského úřadu z pohledu jejich každodenní aplikovatelnosti jako významné součásti řízení lidských zdrojů v organizaci v dlouhodobém horizontu, a podpořit tak udržitelný rozvoj dalších iniciativ a aktivit v tomto směru. Vytvořený dokument bude využit především jako metodická pomůcka v oblasti rovných příležitostí pro vedoucí zaměstnance, a to nejen na úrovni vedení krajského úřadu (ředitel úřadu, ředitelé sekcí), ale i na nižších úrovních řízení (vedoucí zaměstnanci – vedoucí odborů, vedoucí oddělení), s možností přenosu této dobré praxe a další využitelnosti této metodiky i pro jiné organizace ve veřejné správě a veřejných službách, například pro příspěvkové organizace zřizované Krajem Vysočina.

Součástí této aktivity je prezentace vytvořené metodiky pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x 3 hodiny). Během ní proběhne seznámení se zpracovanou metodikou (souhrnně i odděleně v jejích jednotlivých částech), včetně diskuze k jejímu možnému dalšímu doplnění.

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad zpracováním metodiky a při realizaci aktivity úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, účastní se diskusí, konzultuje a připomínkuje jednotlivé části metodiky.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

1. 11. 2016 – 30. 6. 2017

Zpracování a implementace akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 uvádí jako jednu z hlavních strategických oblastí, kterým je třeba při stanovení dlouhodobějších cílů věnovat pozornost, vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Mezi identifikované problémy se řadí zejména:

- nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, kdy se podíl mužů dále zvyšuje se stoupající úrovní hierarchie rozhodování
- neexistence institucionálního rámce pro dosažení vyrovnanějšího zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích
- nízký standard objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře
- vertikální segregace trhu práce

Pro praktickou aplikovatelnost vhodné formy uplatňování principu rovnosti v rámci Krajského úřadu Kraje Vysočina je nezbytné mít nastaven systémový strategický rámec, který by byl doprovodným podpůrným prvkem a podporoval úspěšnost a ucelenost zaváděných forem s vazbou na pravidelnou implementaci. Žádoucí formy aplikovatelnosti lze dosáhnout za předpokladu zpracování akčního plánu, který danou agendu zaštití, přičemž v rámci fungování Krajského úřadu Kraje Vysočina je vyrovnané zastoupení, vedle rovnosti ve vedoucích a rozhodovacích pozicích, vnímáno jako klíčové i v dalších oblastech řízení lidských zdrojů.

Cílem aktivity je zpracování a implementace akčního plánu směřujícího k vyrovnanému zastoupení v těchto oblastech řízení lidských zdrojů v rámci krajského úřadu:

- vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (a nejen v nich)
- vyrovnané zastoupení v oblasti age managementu (věkovém rozložení)
- hledání vhodných forem začleňování zdravotně i jinak znevýhodněných.

Akční plán bude obsahovat zejména:

- východiska a výstupy plánu
- konkrétní kroky a nástroje k podpoře vyrovnaného zastoupení v jednotlivých výše uvedených kategoriích
- specifikaci aktivit týkajících se implementace akčního plánu, vč. stanovení harmonogramu jejich naplňování
- návrh vhodných forem pro zajištění hodnocení naplňování akčního plánu
- popis prvků a doporučení pro práci s akčním plánem a jeho implementací v dalším období

Součástí této aktivity je prezentace akčního plánu pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x 7 hodin). Během ní proběhne seznámení se zpracovanými výstupy včetně diskuse k zahájení vlastní implementace a naplňování akčního plánu.

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad zpracováním akčního plánu a při realizaci aktivity úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, účastní se diskusí, konzultuje a připomínkuje jednotlivé části akčního plánu. V další fázi zajišťuje odborný dohled nad implementací akčního plánu, podílí se na plánování, realizaci a vyhodnocování jeho aktivit.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

- zahájení 1. 9. 2017
- zpracování akčního plánu do 31. 3. 2018
- implementace průběžně po zpracování

Systémové zavedení nástrojů na vyrovnání zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích

Tato aktivita navazuje na aktivitu Zpracování a implementace akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích, vyrovnané zastoupení v oblasti age managementu, pro začleňování zdravotně i jinak znevýhodněných. Cílem je napomoci v praxi Krajského úřadu Kraje Vysočina systémovému zavedení nástrojů, které jako odůvodněné definuje Akční plán pro vyrovnané zastoupení v jednotlivých kategoriích.

Jedná se o nastavení a popis nezbytných procesů a kroků k zavedení úspěšných kroků pro implementaci kvalitních, účelných nástrojů, doporučení a návrhů opatření k jejich uvedení do praxe krajského úřadu.

Součástí této aktivity bude prezentace zpracovaných výstupů pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x 7 hodin). Během ní proběhne komplexní seznámení se zpracovanými výstupy, včetně diskuse k dalšímu možnému a vhodnému doplnění.

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad průběhem a realizací aktivity a úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, účastní se diskusí, konzultuje a připomínkuje jednotlivé návrhy.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

1. 4. 2018 – 30. 9. 2019

Zpracování a implementace metodiky posuzování dopadů návrhů v materiálech (návrhů usnesení) předkládaných radě a zastupitelstvu na rovné příležitosti, sladování pracovního a osobního života

Kraj Vysočina je územním společenstvím občanů, které má právo na samosprávu. Je veřejnoprávní korporací, která má vlastní majetek a vlastní příjmy a hospodáří podle vlastního rozpočtu. Pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů dle schváleného Programu rozvoje kraje. Kraj spravuje své záležitosti samostatně – samostatná

působnost. Státní správu, jejíž výkon byl zákonem svěřen orgánům kraje, vykonávají orgány kraje jako svou přenesenou působnost.

Krajský úřad Kraje Vysočina je jedním z orgánů kraje. Jeho činnosti a strukturu vymezují základní interní předpisy úřadu, směrnice a řády a příkazy ředitele. Rozdělení činností a kompetencí jednotlivých útvarů úřadu je obsaženo v organizačním řádu. Pro rozhodování samosprávných orgánů předkládá krajský úřad návrhy materiálů jednak radě kraje a jednak zastupitelstvu kraje. V této oblasti je žádoucí do výkonu samosprávy implementovat moderní přístupy i trendy v oblasti genderu. České samosprávy mají v této oblasti stále výrazný deficit, ačkoli již v minulém programovacím období byly realizovány projekty zavádění genderových nástrojů pro zlepšení života a chodu obcí, které přinášely pozitivní efekty. Na české samosprávné úrovni se tak nenacházíme v nulovém bodě, ale máme položený určitý základ, na který bude třeba dobře navázat.

Cílem této aktivity je vytvořit metodický dokument, který umožní v praxi Krajského úřadu Kraje Vysočina hodnotit dopady návrhů materiálů (a obsažených usnesení) předkládaných radě kraje a zastupitelstvu kraje na oblast rovných příležitostí. Metodika bude obsahovat zejména:

- metodický postup hodnocení dopadu na rovné příležitosti v jednotlivých oblastech činnosti samosprávných orgánů (základní východiska i specifika)
- formy potřebných doprovodných analýz včetně popisu kroků pro jejich provedení
- popis procesu implementace dané metodiky v praxi
- doporučení a návrhy opatření k praktickému využití metodiky

Součástí této aktivity bude prezentace zpracované metodiky pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x 4 hodiny). Během ní proběhne seznámení se zpracovanou metodikou (souhrnně i odděleně v jejích jednotlivých částech), včetně diskuse nad možnými návrhy jejího doplnění a přípravou pro zavedení jejího aktivního využívání v praxi úřadu. Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad zpracováním metodiky a při realizaci aktivity úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, účastní se diskusí, konzultuje a připomínkuje jednotlivé části metodiky, vyjadřuje se k doporučením a návrhům opatření pro její využití. V další fázi poskytuje metodickou podporu předkladatelům jednotlivých materiálů pro radu a zastupitelstvo kraje.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

- zahájení 1. 7. 2018
- zpracování akčního plánu do 31. 3. 2019
- implementace průběžně po zpracování

Implementace metodiky o možnostech optimalizace sběru dat

Aktivita navazuje na vládní dokument „Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů“. Jejím cílem je implementace sběru dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících komplexní údaje o situaci v oblasti rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina. Součástí aktivity je zhodnocení současného stavu sběru dat v podmínkách krajského úřadu a následné zpracování doporučení k další implementaci metodiky s vazbou na vládní dokument. Výstup bude obsahovat výčet dat vhodných pro sledování včetně jejich forem dle jednotlivých vhodných struktur.

Součástí této aktivity bude prezentace výstupů pro vedení krajského úřadu a další zástupce cílové skupiny určené vedením, a to formou pracovního semináře (jednodenní aktivita, tj. 1 x

4 hodiny). Během ní proběhne seznámení se zpracovaným zhodnocením stávajícího sběru dat v podmínkách krajského úřadu a s navrženými doporučeními pro další období. Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad zhodnocením současného stavu sběru dat v podmínkách krajského úřadu a zpracováním doporučení k dalšímu postupu. Při realizaci aktivity úzce spolupracuje s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, spolupracuje při hodnocení současného stavu, konzultuje a připomínkuje jednotlivá navrhovaná doporučení.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

1. 9. 2018 – 30. 9. 2019

Zvýšení a rozvoj kompetencí klíčových skupin zaměstnanců

Jedná se o realizaci uceleného vzdělávacího programu, určeného pro klíčové skupiny zaměstnanců krajského úřadu, kteří se podílejí na zabezpečení agendy rovných příležitostí v rámci Krajského úřadu Kraje Vysočina, tj. především pracovníky vedení úřadu a vyššího managementu, středního managementu, oddělení řízení lidských zdrojů a o členy pracovní skupiny Péče o zaměstnance.

Cílem vzdělávacího programu je poskytnout rozvoj a zvýšit úroveň odborných znalostí, kompetencí a dovedností v oblasti problematiky rovných příležitostí a souvisejících témat. Poznatky získané díky účasti ve vzdělávacím programu využijí proškolení zaměstnanci jednak v rámci realizace jednotlivých aktivit projektu (zejména jako podpora odborného realizačního týmu v rámci zapojení do procesu průběhu auditu rovných příležitostí, zajištění evaluace strategie rovných příležitostí, procesu tvorby a připomínkování podpůrných metodických dokumentů), jednak v rámci vlastní pracovní činnosti s dopadem na vnitřní fungování krajského úřadu (tj. zejména podpora komplexního uplatňování principů rovných příležitostí v rámci organizace, získávání dalších námětů a podnětů, podpora a další šíření osvěty v oblasti rovných příležitostí směrem k ostatním skupinám zaměstnanců, zejména těm, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny ve svém postavení).

Vzdělávání bude probíhat v následujícím rozsahu:

1) 2 x 1 den vzdělávací program pro vyšší management (grémium ředitele, vedoucí odborů a samostatných oddělení), cca 26 osob

Obsah vzdělávacího programu:

1. den

- problematika rovných příležitostí a diskriminace
- evropská a česká legislativa v oblasti rovných příležitostí
- ekonomické důvody, proč se rovným příležitostem věnovat
- seznámení s tím, kde všude se rovné příležitosti implementují a jak (nábor zaměstnanců, kariérní postup, vzdělávání, odměňování, sladění osobního a pracovního života, PR a reklama, marketing)

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin

2. den

- seznámení s genderovými analýzami a postupy, jak rovné příležitosti v organizaci implementovat
- zhodnocení nákladů a zisků (přínosů) rovných příležitostí
- představení příkladů z praxe (vyplývající přínosy a pozitiva s vazbou na uplatňování v orgánu veřejné správy)

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin

2) 2 x 1 den vzdělávací program pro střední management (vedoucí oddělení), cca 44 osob (rozdělených do dvou skupin, tj. 1 den na skupinu)

Obsah vzdělávacího programu:

- základní pojmy v tematice rovných příležitostí, historický vývoj
- genderové stereotypy
- genderová rovnost na trhu práce, nerovnost v odměňování
- na co si dát pozor – legislativní a psychologické aspekty
- flexibilní formy organizace práce
- rovné příležitosti, oblasti nerovné postavení
- diskriminace a antidiskriminační opatření
- genderově motivované obtěžování, mobbing, bossing, hranice vhodného chování

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin / 1 den

3) 4 x 1 den vzdělávací program pro pracovní skupinu zaměstnavatele Péče o zaměstnance, cca 12 osob

Obsah vzdělávacího programu: gender vzdělávací akademie pro odbornou kvalifikační přípravu budoucích auditorů se zohledněním základních znalostí sociologie a psychologie s vazbou na práci s metodikou provádění auditů rovných příležitostí a v oblasti vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců

1. den

Úvod do základů genderu a rovných příležitostí

- i. Rovné příležitosti – jako významná priorita společnosti
- ii. Rovné příležitosti – legislativa vs realita v ČR?
- iii. Úvod do genderu (gender v kostce – co vše tam patří a znamená)
- iv. Přínosy a benefity aktivní politiky rovných příležitostí z hlediska genderu

Úvod do základů diverzity a Diversity management

- i. Diverzita – co znamená a proč je pro společnost důležitá
 - ii. Diversity management – proč je klíčový v rámci organizace
 - iii. Jaký je postup při implementaci kroků Diversity managementu
 - iv. Přínosy Diversity managementu pro organizaci i společnost
- Diverzita z hlediska genderu, věku a z hlediska zdravotního stavu
- i. Diverzita z hlediska genderu – proč je důležitá a jak ji praktikovat
 - ii. Diverzita z hlediska věku – proč je důležitá a jak ji praktikovat
 - iii. Diverzita z hlediska OZP – proč je důležitá a jak ji praktikovat

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin / 1 den

2. den

Age management

- i. Ageismus – co znamená diskriminace z hlediska věku a jaké jsou její důsledky
- ii. Age-management – jak jej nastavit a jak jej praktikovat
- iii. Mezigenerační solidarita a mentoring – jako klíčové prvky

Komunikace

- i. Proč je klíčovým prvkem v rámci aktivní politiky rovných příležitostí
- ii. Zásady komunikace – zaměření na prvky respektu, tolerance, citlivé neutrální optiky
- iii. Proč a jak přizpůsobit komunikaci jednotlivým skupinám osob

Genderové audity

- i. Smysl genderových auditů
- ii. Postup při plánování aktivit – co je třeba před startem genderového auditu
- iii. Jak probíhá samotná metodologie a realizace
- iv. Jaký je postup při závěrečné zprávě

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin / 1 den

3. den

Úvod do sociologie

- i. Představení sociologie, čím se zabývá
- ii. Proč je důležitá základní znalost sociologie v rámci aplikace rovných příležitostí a v rámci práce s lidskými zdroji
- iii. Sociologický výzkum a jeho metodologie (pozorování, rozhovor, dotazník)

Úvod do psychologie

- i. Představení psychologie, čím se zabývá
- ii. Proč je důležitá základní znalost psychologie, představení sociální psychologie, socializace osobní/sociální identity jednotlivce i skupiny
- iii. Komunikace a interakce - jako klíčové prvky v rámci psychologických projevů

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin / 1 den

4. den

Emoční inteligence

- i. Emoční inteligence a její důležitost v rámci politiky rovných příležitostí, v rámci komunikace
- ii. Osobnost a emoční inteligence vs emoční analfabetismus
- iii. Stavební kameny emoční kompetence

Závěrečný workshop Gender/diversity akademie

- i. Shrnutí důležitých bodů, poznatků, aha momentů
- ii. Prezentace manuálu – Desatera akademie
- iii. Moderovaná diskuse.

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin / 1 den

4) 2 x 1 den vzdělávací program pro oddělení řízení lidských zdrojů (začlenění agendy rovných příležitostí a sladování v organizačním řádu), 7 osob

Obsah vzdělávacího programu:

1. den

- základní pojmy v tematice rovných příležitostí, historický vývoj
- genderové stereotypy
- genderová rovnost na trhu práce, nerovnost v odměňování
- na co si dát pozor – legislativní a psychologické aspekty
- flexibilní formy organizace práce
- rovné příležitosti, oblasti nerovné postavení
- diskriminace a antidiskriminační opatření
- genderově motivované obtěžování, mobbing, bossing, hranice vhodného chování
- problematika rovných příležitostí a diskriminace
- evropská a česká legislativa v oblasti rovných příležitostí
- ekonomické důvody, proč se rovným příležitostem věnovat

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin / 1 den

2. den

- seznámení s tím, kde všude se rovné příležitosti implementují a jak (nábor zaměstnanců, kariérní postup, vzdělávání, odměňování, sladění osobního a pracovního života, PR a reklama, marketing)
- seznámení s genderovými analýzami a postupy, jak rovné příležitosti v organizaci implementovat
- zhodnocení nákladů a zisků (přínosů) rovných příležitostí
- představení příkladů z praxe (vyplývající přínosy a pozitiva s vazbou na uplatňování v orgánu veřejné správy)

Předpokládaná časová dotace: 6 hodin / 1 den

V rámci rozvojových aktivit bude zohledněno uplatňování principů rovnosti vůči všem, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni ve svém postavení, tj. nejen v oblasti muži/ženy, ale též u dalších skupin, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny ve svém postavení, i u otázky sladování osobního a pracovního života, vše s vazbou na pravidla efektivnosti, hospodárnosti a účelnosti uplatňované ve veřejných službách a správě, dále s vazbou na přiměřenost, vhodnost forem a hodnocení odůvodněných potřeb. Každý vzdělávací program, jeho struktura, obsah a úroveň podrobnosti bude uzpůsoben dle specifik a odůvodněných potřeb jednotlivých, výše uvedených skupin zaměstnanců.

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad přípravou a realizací vzdělávacího programu, ve spolupráci s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, spolupracuje při přípravě a nastavení vzdělávacího programu, konzultuje a připomínkuje konkrétní obsah jednotlivých témat vzdělávacího programu ve vazbě na vhodnost a potřebnost specifického obsahu jednotlivých vzdělávacích programů pro dílčí cílové skupiny vzdělávání (vedení úřadu a vyšší management, střední management, pracovní skupina Péče o zaměstnance, oddělení řízení lidských zdrojů).

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

1. 11. 2016 – 31. 10. 2018

Další osvěta témat z oblasti rovných příležitostí, sladování pracovního a soukromého života

Aktivita bude zahrnovat realizaci:

- 2 odborných seminářů nabídnutých všem účastníkům cílové skupiny – zaměstnankyním a zaměstnancům Kraje Vysočina zařazeným do Krajského úřadu Kraje Vysočina. Vzdělávací programy budou zajištěny kvalifikovanými externími odborníky.

Aby byla účast na seminářích umožněna všem zaměstnankyním a zaměstnancům, proběhne každý ze seminářů 4x, tj. celkem 8 seminářů.

Obsah seminářů:

1) Zvládání stresu a konfliktů:

- motivace
- stres, autostres, distres
- syndrom vyhoření
- teorie relaxace, psychohygieny

Předpokládaná časová dotace: 4 hodiny/1 seminář

Odhadovaný počet účastníků: 100 osob/1 seminář (dle individuálního zájmu)

2) Hledání hranic mezi osobním a profesním životem:

- Organizace času
- Hledání opory a pomoci - identifikace zdrojů, komunikace
- Co od nás vlastně chce zaměstnavatel
- Zvládání stresu
- Sebevědomí a sebereflexe

Předpokládaná časová dotace: 4 hodiny/1 seminář

Odhadovaný počet účastníků: 100 osob/1 seminář (dle individuálního zájmu).

- 1 kulatý stůl na téma rovné příležitosti, sladování pracovního a soukromého života s cílem výměny zkušeností z komerční a veřejné sféry, vedený lektorem – specialistou na oblast rovných příležitostí (účastníci: vedení organizací, personalisté, odborná veřejnost, odborný realizační tým projektu)

Předpokládaná časová dotace: 8 hodin

- 1 závěrečná konference ke zhodnocení projektu a jeho výstupům (účastníci: vedení organizací, personalisté, odborná veřejnost, odborný realizační tým projektu, zájemci z řad účastníků cílové skupiny projektu) – na závěr projektu se uskuteční závěrečná konference, na které budou pod vedením odborného lektora – specialisty na oblast rovných příležitostí prezentovány širší zaměstnavatelské veřejnosti zkušenosti z průběhu projektu a budou uvedeny a prezentovány příklady dobré praxe z ČR i zahraničí.

Předpokládaná časová dotace: 8 hodin

Aktivita bude zčásti realizována dodavatelsky na základě výběrového řízení. Externí dodavatel garantuje odborný dohled nad přípravou a realizací odborných seminářů, ve spolupráci s odborným realizačním týmem projektu. Realizační tým zejména koordinuje potřebnou součinnost ze strany krajského úřadu, připravuje a poskytuje nezbytné podklady, spolupracuje při přípravě odborných seminářů, konzultuje a připomínkuje jejich konkrétní obsah a jednotlivá dílčí témata, zabezpečuje realizaci seminářů po organizační stránce. Realizační tým dále zajišťuje přípravu a realizaci kulatého stolu a závěrečné konference, z pohledu odborné i organizační stránky.

Předpokládaný harmonogram realizace aktivity:

1. 9. 2018 – 30. 9. 2019

Řízení a administrace projektu

Tato aktivita je podpůrnou aktivitou pro odborně zaměřené klíčové aktivity projektu a bude realizována průběžně po celou dobu realizace projektu. Cílem je zejména zajistit kvalitní organizační a technické zázemí pro efektivní věcnou realizaci odborných klíčových aktivit. Jedná se o celkové řízení a koordinaci projektu. Projektová manažerka řídí projekt a jeho jednotlivé složky v souladu s programovou dokumentací a projektovou žádostí, dohlíží na vzájemnou provázanost a koherentnost jednotlivých složek projektu (aktivity, rozpočet, lidské zdroje, harmonogram, monitorovací indikátory), zajišťuje zpracovávání zpráv o realizaci projektu, komunikuje s řídicím orgánem/poskytovatelem podpory, organizačně zajišťuje jednotlivé akce konané v rámci projektu, garantuje dodržování pravidel publicity, komunikačních a informačních opatření. Finanční manažerka sleduje čerpání rozpočtu dle jeho jednotlivých položek a dle harmonogramu projektu připravuje podklady pro zpracování žádostí o platbu. Právník projektu zajišťuje zpracování a správnost smluv uzavíraných v rámci projektu, dohlíží na správný průběh vyhlášených výběrových řízení. Manažerka odborné části projektu garantuje realizaci a naplnění projektu po věcné a odborné stránce. Členové realizačního týmu na pozicích "odborný pracovník - specialista na oblast rovných příležitostí" zodpovídají za průběh a věcnou správnost jednotlivých aktivit, podílejí se na jejich přípravě a následné implementaci, na tvorbě a připomínkování výstupů projektu. K zajištění kvalitní administrace projektu úzce spolupracují s ostatními členy realizačního týmu, odborného i administrativního.

4. Indikátory

Indikátory, pro které jsou stanoveny cílové hodnoty jako závazek příjemce:

Kód ¹	Název indikátoru	Měrná jednotka	Typ indikátoru	Cílová hodnota
6 00 00	Celkový počet účastníků	Účastníci	Výstup	22
8 05 00	Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních)	Dokumenty	Výstup	6

Indikátory, které musí příjemce vykazovat, ale cílová hodnota nepředstavuje závazek:

Kód ²	Název indikátoru	Měrná jednotka	Typ indikátoru
----	----	----	----

5. Rozpočet

Kód	Název	Měrná jednotka	Cena jednotky	Počet jednotek	Částka celkem
1	Celkové způsobilé výdaje		-	-	2 016 586,00
1.1	Přímé náklady		-	-	1 613 268,80
1.1.1	Osobní náklady		-	-	788 268,80
1.1.1.1	Pracovní smlouvy		-	-	-
1.1.1.2	Dohody o pracovní činnosti	Počet hodin	-	-	775 468,80
1.1.1.2.1	Odměny z DPČ	Počet hodin	300,00	1 920,00	576 000,00
1.1.1.2.2	Povinné pojistné na sociální zabezpečení		144 000,00	1,00	144 000,00
1.1.1.2.3	Povinné pojistné na zdravotní pojištění		51 840,00	1,00	51 840,00
1.1.1.2.4	Kooperativa (úrazové pojištění zaměstnavatele)		3 628,80	1,00	3 628,80
1.1.1.3	Dohody o provedení práce	Počet hodin	400,00	32,00	12 800,00
1.1.2	Cestovné		-	-	-
1.1.2.1	Zahraniční cesty místního personálu		-	-	-
1.1.2.2	Cesty zahraničních expertů		-	-	-

¹ Jedná se o kód Národního číselníku indikátorů 2014+. Některé indikátory jsou zároveň kódovány podle Evropské komise.

² Jedná se o kód Národního číselníku indikátorů 2014+. Některé indikátory jsou zároveň kódovány podle Evropské komise.

1.1.3	Zařízení a vybavení, včetně nájmu (i nemovitostí) a odpisů		-	-	-
1.1.3.1	Investiční výdaje		-	-	-
1.1.3.1.1	Pořízení odpisovaného nehmotného majetku		-	-	-
1.1.3.1.2	Pořízení odpisovaného hmotného majetku		-	-	-
1.1.3.2	Neinvestiční výdaje		-	-	-
1.1.3.2.1	Neodpisovaný nehmotný majetek		-	-	-
1.1.3.2.2	Neodpisovaný hmotný majetek		-	-	-
1.1.3.2.3	Spotřební materiál		-	-	-
1.1.3.2.4	Nájem/operativní leasing odpisovaného majetku		-	-	-
1.1.3.2.5	Odpisy majetku		-	-	-
1.1.4	Nákup služeb		-	-	825 000,00
1.1.4.01	Realizace auditu globálních příležitostí a oblastí vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina	Dokumenty	120 000,00	1,00	120 000,00
1.1.4.02	Tvorba metodiky provádění auditů rovných příležitostí a v oblasti vytváření příležitostí pro sladování osobního a pracovního života zaměstnankyň a zaměstnanců v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina	Dokumenty	60 000,00	1,00	60 000,00
1.1.4.03	Evaluace Strategie rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina	Dokumenty	50 000,00	1,00	50 000,00
1.1.4.04	Zpracování metodiky pro implementaci přístupů rovných příležitostí do praxe organizace veřejné správy a služeb	Dokumenty	80 000,00	1,00	80 000,00

1.1.4.05	Zpracování akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích	Dokumenty	50 000,00	1,00	50 000,00
1.1.4.06	Systémové zavedení nástrojů na vyrovnání zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích		45 000,00	1,00	45 000,00
1.1.4.07	Zpracování metodiky posuzování dopadů návrhů v materiálech (návrhů usnesení) předkládaných radě a zastupitelstvu na rovné příležitosti, sladování pracovního a osobního života	Dokumenty	55 000,00	1,00	55 000,00
1.1.4.08	Implementace metodiky o možnostech optimalizace sběru dat		45 000,00	1,00	45 000,00
1.1.4.09	Zvýšení a rozvoj kompetencí klíčových skupin zaměstnanců - odborná příprava a realizace vzdělávacího programu pro vyšší management	Kurzy	40 000,00	1,00	40 000,00
1.1.4.10	Zvýšení a rozvoj kompetencí klíčových skupin zaměstnanců - odborná příprava a realizace vzdělávacího programu pro střední management	Kurzy	40 000,00	1,00	40 000,00
1.1.4.11	Zvýšení a rozvoj kompetencí klíčových skupin zaměstnanců - odborná příprava a realizace vzdělávacího programu pro pracovní skupinu zaměstnavatele Péče o zaměstnance	Kurzy	80 000,00	1,00	80 000,00
1.1.4.12	Zvýšení a rozvoj kompetencí klíčových skupin zaměstnanců - odborná příprava a realizace vzdělávacího programu pro oddělení řízení lidských zdrojů	Kurzy	40 000,00	1,00	40 000,00

1.1.4.13	Další osvěta témat z oblasti rovných příležitostí, sladování pracovního a soukromého života	Kurzy	15 000,00	8,00	120 000,00
1.1.5	Drobné stavební úpravy		-	-	-
1.1.6	Přímá podpora cílové skupiny		-	-	-
1.1.6.1	Mzdové příspěvky		-	-	-
1.1.6.2	Cestovné a ubytování		-	-	-
1.1.6.3	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby		-	-	-
1.1.6.4	Příspěvek na zapracování		-	-	-
1.1.6.5	Jiné		-	-	-
1.1.7	Křížové financování		-	-	-
1.2	Nepřímé náklady				403 317,20
2	Celkové nezpůsobilé výdaje		-	-	-

6. Finanční plán

Pořadí	Záloha - plán	Vyúčtování - plán
1	504 146,50	
2	302 487,90	302 487,90
3	302 487,90	302 487,90
4	302 487,90	302 487,90
5	302 487,90	302 487,90
6	302 487,90	302 487,90
7	-	504 146,50
Celkem	2 016 586,00	2 016 586,00

Metadata konvertovaného dokumentu v systému MS2014+

Identifikátor : 900468
Alternativní identifikátor : KXJOKYWNIEOUR68SH4JJ0G
Revize : 1
Jméno souboru : 27_3059.pdf
Typ souboru : application/pdf
Velikost : 554373
Otisk : 6lcclHegKCTuaeSSZjftS5KAEv0biy6DJlqWt+p75wEuBVUx/+q50w9IPCNUu/ZLYipKmbnpO40soqy+ebXOw==

Dokument je opatřen následujícími podpisy :

Datum podpisu : 15. 12. 2016 10:45:39

Použitý certifikát

Vystavitel : SERIALNUMBER=NTRCZ-26439395, O="První certifikační autorita, a.s.", CN=I.CA

Qualified 2 CA/RSA 02/2016, C=CZ

Subjekt : SERIALNUMBER=ICA - 10358966, SN=Zieglerová, G=Alena, OU=Ministerstvo

práce a sociálních věcí, O=MPSV, CN=Mgr. Alena Zieglerová, C=CZ

Platnost od : 30. 11. 2016 9:53:31

Platnost do : 30. 11. 2017 9:53:31

Sériové č. : 00AAC0EA

Krypt. otisk : C425B4396F4B5110755EA90D557CCC1E46C0931D

Všechny uvedené podpisy jsou v okamžiku konverze k datu 20. 12. 2016 9:32:10 platné.