Smlouva o zpracování komplexní analýzy možností legislativních zvýhodnění zaměstnavatelských organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR - III

uzavřená dle ust. § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

(dále jen „Smlouva“)

mezi smluvními stranami:

**Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí**

se sídlem: Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2

zastoupena: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, ředitelka odboru řízení projektů

IČ: 00551023

bankovní spojení: Česká národní banka, pobočka Praha, Na Příkopě 28, 115 03 Praha 1

číslo účtu: 2229001/0710

ID datové schránky: sc9aavg

(dále jen *„*Objednatel“ nebo „MPSV“)

a

Deloitte Advisory s.r.o.

se sídlem: Italská 2581/67, 120 00 Praha – Vinohrady

zastoupena: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, na základě plné moci

IČO: 275 82 167

DIČ: CZ 275 82 167

obchodní rejstřík: Městský soud v Praze, oddíl C, vložka 113225

bankovní spojení: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

číslo účtu: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

datová schránka: vycyfxb

 (dále jen „Zpracovatel“)

na straně druhé.

# Úvodní ustanovení

* 1. Na základě zadávacího řízení na veřejnou zakázku pod názvem “Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnavatelských organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR“ Zpracovatel předložil, v souladu se zadávacími podmínkami veřejné zakázky, nabídku ze dne 28. 2. 2019 (dále jen „nabídka“) a tato byla pro plnění veřejné zakázky v souladu se stanovenými hodnotícími kritérii vybrána jako nejvhodnější. V návaznosti na tuto skutečnost se smluvní strany dohodly na uzavření této Smlouvy.
	2. Při výkladu obsahu této Smlouvy budou smluvní strany přihlížet k zadávacím podmínkám vztahujícím se k zadávacímu řízení dle předchozího odstavce této Smlouvy, k účelu tohoto zadávacího řízení a dalším úkonům smluvních stran učiněným analogicky dle zákona
	č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (dále jen „ZZVZ“) v průběhu zadávacího řízení, jako k relevantnímu jednání smluvních stran o obsahu této Smlouvy před jejím uzavřením. Ustanovení platných a účinných právních předpisů o výkladu právních jednání tím nejsou nijak dotčena.

# Předmět Smlouvy

* 1. Předmětem této Smlouvy je závazek Zpracovatele zpracovat Objednateli plnění vymezené v Příloze č. 1 této Smlouvy a závazek Objednatele zaplatit Zpracovateli za řádně poskytnuté plnění cenu ve výši a za podmínek stanovených v článku 8 této Smlouvy.
	2. Zpracovatel se zavazuje zpracovat a předat jednotlivé výstupy plnění v souladu s touto Smlouvou, požadavky Objednatele vymezenými v této Smlouvě a v souladu s Přílohami této Smlouvy, které jsou jejími nedílnými součástmi.
	3. Předmět této Smlouvy je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a je realizován v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žena mužů“, reg. číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_009/0003702

# místo plnění

* 1. Místo plnění této Smlouvy není nijak omezeno. Zpracovatel je oprávněn provádět vyhodnocování informací, formulování závěrů a navrhování doporučení i v rámci svého sídla.
	2. Hmotné výstupy plnění dle této Smlouvy musí být Objednateli předány na kontaktní adresu Objednatele: Kartouzská 200/4, 150 00 Praha 5.

# Termíny předání, akceptační řízení

* 1. Zpracovatel se zavazuje zpracovat výstup plnění do 24 týdnů po nabytí účinnosti Smlouvy.
	2. Smluvní strany sjednávají, že termín předání výstupu plnění může být ze strany pověřené osoby Objednatele ve výjimečném případě upraven, a to v návaznosti na případné objektivní změny potřeb Objednatele.
	3. O předání a převzetí výstup plnění se smluvní strany zavazují sepsat na základě výsledku akceptačního řízení akceptační protokol.
	4. Objednatel se zavazuje provést akceptační řízení převzatého výstupu plnění a sdělit Zpracovateli případné výhrady k předanému výstupu plnění s vyznačením jejich závažnosti. V akceptačním řízení budou projednány výhrady Objednatele a stanovena výsledná závažnost připomínek. Při stanovení výsledné závažnosti připomínek se Objednatel zavazuje vzít do úvahy stanovisko Zpracovatele. Výsledky akceptačního řízení musí být uvedeny v akceptačním protokolu.
	5. Výsledkem akceptačního řízení mohou být 3 stavy:

**a. „*Akceptováno bez výhrad*“**.V případě, že Objednatel v průběhu akceptačního řízení nenalezne v předaném výstupu plnění žádné vady ani nedodělky, k předanému výstupu nemá výhrady, uvede Objednatel do akceptačního protokolu, že předaný výstup plnění byl akceptován bez výhrad a akceptační protokol potvrdí svým podpisem.

**b.** „***Akceptováno s výhradami*“**. V případě, že budou v průběhu akceptačního řízení stanoveny v předaném výstupu plnění vady nebo nedodělky nebránící dalšímu užití výstupu nebo jeho části, stanoví Objednatel Zpracovateli dodatečnou přiměřenou lhůtu, ve které se Zpracovatel zavazuje tyto vady a nedodělky odstranit. Objednatel se zavazuje do akceptačního protokolu uvést seznam vad nebo nedodělků s termíny jejich odstranění. V akceptačním protokolu musí být následně uvedeno, že předaný výstup plnění byl akceptován s výhradami a obě smluvní strany akceptační protokol potvrdí svým podpisem.

**c.** „***Neakceptováno*“**. V případě, že budou v průběhu akceptačního řízení stanoveny v předaném výstupu takové vady a nedodělky, které by bránily v užití výstupu nebo jeho části, nebude předaný výstup plnění Objednatelem akceptován. Obě smluvní strany jsou následně povinny se dohodnout na termínech nového předání výstupu. V akceptačním protokolu musí být následně uvedeno, že předaný výstup plnění nebyl akceptován. Objednatel se zavazuje stanovit dodatečnou přiměřenou lhůtu k předání nově zpracovaného výstupu plnění, a obě smluvní strany akceptační protokol potvrdí svým podpisem. Pro případ, že nedojde k podpisu akceptačního protokolu ze strany Zpracovatele, je Objednatel oprávněn akceptační protokol se stanovením dodatečné přiměřené lhůty ke zpracování nového výstupu plnění předat Zpracovateli na adresu uvedenou v záhlaví této Smlouvy a předávaný výstup neakceptovat. Dodatečná přiměřená lhůta běží ode dne následujícího po odeslání akceptačního protokolu Zpracovateli.

* 1. Maximální dodatečná lhůta pro odstranění zjištěných vad či nedodělků předaných výstupů plnění nesmí přesáhnout 10 kalendářních dnů od data podpisu akceptačního protokolu. Nedodržení této maximální dodatečné lhůty bude považováno za podstatné porušení této Smlouvy ze strany Zpracovatele.
	2. Předání/převzetí výstupu plnění je možné pouze na základě akceptačního řízení s výsledkem „*Akceptováno bez výhrad*“ nebo „*Akceptováno s výhradami*“. Podpis akceptačního protokolu dle této Smlouvy Objednatelem s výsledkem „*Akceptováno bez výhrad*“ či „*Akceptováno s výhradami*“ je podmínkou pro vznik oprávnění Zpracovatele vystavit účetní či daňový doklad za zpracování daného výstupu plnění. V případě, že výsledkem akceptačního řízení bude „*Akceptováno s výhradami*“ Zpracovatel se zavazuje vystavit účetní či daňový doklad v souladu s postupem uvedeným v čl. 8 této Smlouvy.

# Povinnosti smluvních stran

* 1. Zpracovatel se zavazuje zpracovat plnění dle této Smlouvy svědomitě, s řádnou a odbornou péčí a potřebnými odbornými schopnostmi. Při zpracování plnění dle této Smlouvy je Zpracovatel vázán platnými a účinnými právními předpisy a pokyny Objednatele, pokud tyto nejsou v rozporu s těmito právními předpisy či zájmy Objednatele.
	2. Objednatel se zavazuje předat Zpracovateli veškeré potřebné podklady či informace nezbytné ke splnění předmětu této Smlouvy, tj. ke zpracování a předání výstupů plnění, a Zpracovatel se zavazuje Objednatelem poskytnuté podklady či informace použít pouze za účelem splnění předmětu této Smlouvy, nebude-li smluvními stranami sjednáno jinak.
	3. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o všech okolnostech důležitých pro řádné a včasné splnění předmětu této Smlouvy a poskytovat si navzájem za tímto účelem nezbytnou součinnost.
	4. Zpracovatel se zavazuje zabezpečit, že předmět plnění dle této Smlouvy, resp. hmotné výstupy plnění dle této Smlouvy budou zpracovány v souladu s touto Smlouvou, nebudou zatíženy jakýmikoli právy třetích osob, zejména takovými, ze kterých by pro Objednatele plynuly jakékoliv další finanční nebo jiné nároky ve prospěch třetích osob. V opačném případě Zpracovatel ponese veškeré důsledky takovéhoto porušení práv třetích osob a zároveň se zavazuje takové právní vady bez zbytečného odkladu a na svůj náklad odstranit, resp. zajistit jejich odstranění.
	5. Zpracovatel se zavazuje, že jím zpracované plnění dle této Smlouvy odpovídá všem požadavkům vyplývajícím z platných a účinných právních předpisů či příslušných norem, které se na dané plnění vztahují.
	6. Objednatel je oprávněn provádět monitoring a kontrolu realizace předmětu plnění z pohledu naplňování účelu a předmětu plnění Smlouvy. V rámci monitoringu a kontrol je Zpracovatel povinen umožnit Objednateli přístup ke všem dokladům souvisejícím s realizací předmětu plnění.
	7. Zpracovatel se zavazuje během plnění této Smlouvy a zároveň po dobu 10 let od ukončení projektu, přičemž tato lhůta začíná běžet 1. ledna následujícího kalendářního roku poté, kdy byla Objednateli vyplacena závěrečná platba, příp. kdy Objednatel poukázal přeplatek dotace stanovený na základě schváleného vyúčtování výdajů v závěrečné žádosti o platbu zpět poskytovateli dotace, nejméně však po dobu danou právními předpisy ČR pro archivaci dokladů, umožnit zaměstnancům nebo zmocněncům pověřených orgánů (MPSV ČR; Ministerstva financí ČR; EK, Evropského účetního dvora, Nejvyššího kontrolního úřadu a dalších oprávněných orgánů státní správy) kontrolu účetních dokladů souvisejících s realizací Veřejné zakázky, na základě níž poskytuje předmět plnění Smlouvy. Zpracovatel má dále povinnost zajistit, aby obdobné povinnosti ve vztahu k předmětu plnění plnili také jeho případní poddodavatelé. Zpracovatel je podle ustanovení § 2 písm. e) zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů, osobou povinnou spolupůsobit při výkonu finanční kontroly prováděné v souvislosti s úhradou zboží nebo služeb z veřejných výdajů.
	8. Zpracovatel je povinen řádně uchovávat originál Smlouvy včetně jejích případných dodatků včetně příloh a veškeré originály účetních dokladů a další doklady související s realizací Veřejné zakázky, na základě níž Objednateli poskytuje předmět plnění Smlouvy, minimálně po dobu 10 let od ukončení projektu, přičemž tato lhůta začíná běžet 1. ledna následujícího kalendářního roku poté, kdy byla Objednateli vyplacena závěrečná platba, příp. kdy Objednatel poukázal přeplatek dotace stanovený na základě schváleného vyúčtování výdajů v závěrečné žádosti o platbu zpět poskytovateli dotace. O této skutečnosti bude kontaktní osoba Zpracovatele informována. Případně po dobu stanovenou právními předpisy ČR, pokud je tato lhůta delší. Účetní doklady budou uchovány způsobem uvedeným v zákoně
	č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
	9. Zpracovatel se zavazuje poskytnout Objednateli součinnost nezbytnou ke splnění povinnosti objednatele vyplývající z ust. § 219 zákona o zadávání veřejných zakázek.
	10. Zpracovatel se zavazuje poskytovat plnění dle této Smlouvy a provádět veškeré činnosti s tím spojené vlastním jménem, samostatně a dle požadavků Objednatele.
	11. Zpracovatel se zavazuje v průběhu plnění této Smlouvy podávat Objednateli měsíční reporty. Nebude-li v konkrétním případě dohodnuto jinak, veškerá komunikace bude prováděna osobně, telefonicky, elektronicky nebo písemně.
	12. Zpracovatel se zavazuje Objednateli poskytnout součinnost při realizaci analýzy, která je výstupem plnění dle této Smlouvy, a to prostřednictvím poskytnutí ad-hoc konzultací (telefonických či e-mailových) v případě, že Objednatel k těmto doporučením vznese dotazy již po akceptaci výstupu plnění, a to do 6 měsíců od akceptace daného výstupu plnění. Zpracovatel se zavazuje tuto součinnost poskytnout bezplatně.
	13. V případě, že bude Zpracovatel požadovat změnu poddodavatele, zavazuje se vyžádat si předchozí písemný souhlas objednatele s provedením takové změny. V případě změny poddodavatelů, prostřednictvím kterých prokazoval splnění kvalifikačních předpokladů, je Zpracovatel povinen doložit zároveň kvalifikaci nového poddodavatele, která odpovídá požadované kvalifikaci původního poddodavatele. Souhlas objednatele nebude bezdůvodně odepřen. Objednatel si vyhrazuje právo požádat o výměnu poddodavatele pro opakovanou nespokojenost s kvalitou jím odváděné práce nebo pro nedostatečnou komunikaci s objednatelem. Zpracovatel je ve lhůtě 5 pracovních dnů od takové žádosti povinen provést výměnu jednoho či více poddodavatelů. Veškeré případné náklady související s jejich výměnou nese výlučně Zpracovatel.
	14. Zpracovatel je povinen plnit tuto Smlouvu prostřednictvím členů realizačního týmu, které uvedl jako členy realizačního týmu v rámci zadávacího řízení k Veřejné zakázce ve vztahu ke konkrétním pozicím, k nimž byli nominováni.

## V případě, že bude v konkrétním případě nutné použít k plnění této Smlouvy jinou osobu než osobu, kterou Zpracovatel uvedl v seznamu členů realizačního týmu, je Zpracovatel povinen požádat Objednatele písemně o udělení souhlasu k využití jiné odborné osoby. Objednatel bezdůvodně neodepře svůj souhlas k využití náhradní osoby, pokud taková osoba bude naplňovat alespoň kvalifikační předpoklady, které splňoval původní člen realizačního týmu. V případě, že by bylo třeba v konkrétním případě nahradit i takovou náhradní osobu, použije se tento článek obdobně.

# oprávněné osoby smluvních stran

* 1. Oprávněnou osobou Objednatele ve věcech týkajících se této Smlouvy, vyjma jednání o změnách obsahu této Smlouvy, je xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, e-mail: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, tel.: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.
	2. Oprávněnou osobou Zpracovatele ve věcech této Smlouvy, vyjma jednání o změnách obsahu této Smlouvy, je xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, e-mail: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, tel.: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

# vlastnické právo

* 1. Vlastnické právo k veškerým předaným výstupům plnění dle této Smlouvy přechází na Objednatele dnem jejich předání a převzetí Objednatelem na základě akceptačního řízení.
	2. Autorskoprávní režim výstupů plnění zpracovaných na základě této Smlouvy se řídí
	§ 61 odst. 1 zákona č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
	3. Zpracovatel se zavazuje na Objednatele převést veškerá práva k duševnímu vlastnictví spojená s předmětem plnění této Smlouvy, a to ke dni předání a převzetí jednotlivých výstupů plnění Objednatelem na základě akceptačního řízení.
	4. Zpracovatel se zavazuje, že neposkytne jednotlivé výstupy plnění třetí osobě bez předchozího písemného souhlasu Objednatele.
	5. Objednatel je oprávněn do jednotlivých výstupů zasahovat a modifikovat je a dále tyto výstupy poskytnout ke specifickému využití třetím osobám.

# Cena a platební podmínky

* 1. Celková cena za realizaci předmětu této Smlouvy činí 990 000,- Kč (slovy: devět set devadesát tisíc korun českých) bez DPH, výše DPH činí 207 900,- Kč (slovy: dvě stě sedm tisíc devět set korun českých), cena včetně DPH činí 1 197 900,- Kč (slovy: jeden milion jedno sto devadesát sedm tisíc devět set korun českých).
	2. Výše uvedená celková cena v Kč bez DPH, i jednotlivé položky za jednotlivé výstupy plnění v Kč bez DPH jsou cenami nejvýše přípustnými a nepřekročitelnými a musí zahrnovat služby, dodávky či jiné činnosti, které v této Smlouvě nejsou výslovně uvedeny a které jsou však nezbytné pro provedení předmětu plnění dle této Smlouvy.
	3. Cenu stanovenou v odst. 8.1 této Smlouvy lze překročit pouze v případě změny (zvýšení, snížení) sazby DPH, a to o částku odpovídající této změně (zvýšení, snížení) sazby DPH.
	4. Objednatel se zavazuje zaplatit Zpracovateli sjednanou cenu za plnění skutečně poskytnuté Zpracovatelem a odsouhlasené Objednatelem formou akceptačního protokolu s výsledkem „*Akceptováno bez výhrad*“ dle článku 4 této Smlouvy, a to na základě řádně vystaveného účetního či daňového dokladu (dále jen „faktura“). V případě odsouhlasení formou akceptačního protokolu s výsledkem „*Akceptováno s výhradami*“ dle článku 4 této Smlouvy bude uhrazeno 80 % sjednané ceny, zbývající část, tj. 20 % sjednané ceny bude uhrazena po předání a převzetí opraveného výstupu plnění formou akceptačního protokolu s výsledkem „*Akceptováno bez výhrad*“.
	5. Splatnost faktur musí činit 30 kalendářních dnů a počíná běžet od data doručení faktury na adresu sídla Objednatele. Nedílnou součástí faktury musí být Objednatelem potvrzený akceptační protokol. Poslední faktura v kalendářním roce musí být Objednateli doručena nejpozději 10. prosince příslušného roku. Splatnost faktur doručených Objednateli od 11. prosince do 31. ledna následujícího kalendářního roku bude od 1. března tohoto následujícího kalendářního roku.
	6. Faktura musí obsahovat náležitosti daňového dokladu dle zák. č. 235/2004Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů. Fakturu, která neobsahuje uvedené náležitosti, nebo jsou-li náležitosti na faktuře uvedeny nesprávně či neúplně, je objednatel oprávněn vrátit zpracovateli. Při nezaplacení takto vystavené a doručené faktury se nedostává objednatel do prodlení se zaplacením příslušné faktury. Po doručení řádně vystavené faktury běží znovu sjednaná lhůta splatnosti. Na faktuře musí být uvedeno, že předmět smlouvy byl zpracován v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“, reg. číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_009/0003702“ a dále následující znění: „Projekt je financován z ESF v rámci OPZ a ze státního rozpočtu ČR ".

* 1. Veškeré platby musejí probíhat výhradně v Kč a rovněž veškeré uvedené cenové údaje musejí být v Kč.
	2. Uhrazením se pro účely této Smlouvy rozumí odepsání příslušné částky z účtu Objednatele ve prospěch účtu Zpracovatele.
	3. Objednatel si vyhrazuje právo před uplynutím lhůty splatnosti vrátit fakturu Zpracovateli, pokud neobsahuje požadované náležitosti nebo obsahuje nesprávné cenové údaje. Oprávněným vrácením faktury přestává běžet původní lhůta splatnosti. Opravená nebo přepracovaná faktura musí být následně opatřena novou lhůtou splatnosti, jež musí činit 30 kalendářních dnů.
	4. Objednatel nebude poskytovat zálohy.

# Ochrana informací

* 1. Zpracovatel se zavazuje, že zachová jako citlivé veškeré informace, o kterých se dozví v souvislosti s plněním předmětu této Smlouvy. Povinnost poskytovat informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů není tímto ustanovením dotčena.
	2. Zpracovatel se zavazuje, že neuvolní, nesdělí ani nezpřístupní jakékoliv třetí osobě informace Objednatele bez jeho předchozího písemného souhlasu, a to v jakékoliv formě, a že podnikne všechny nezbytné kroky k zabezpečení těchto informací. Závazek mlčenlivosti a ochrany citlivých informací zůstává v platnosti neomezeně dlouho i po ukončení platnosti této Smlouvy.
	3. Zpracovatel se zavazuje zabezpečit veškeré podklady, mající charakter citlivé informace, poskytnuté mu Objednatelem, proti odcizení nebo jinému zneužití.
	4. Zpracovatel se zavazuje svého případného poddodavatele zavázat povinností mlčenlivosti a respektováním práv Objednatele nejméně ve stejném rozsahu, v jakém je v závazkovém vztahu zavázán sám. Za porušení závazku mlčenlivosti a ochrany citlivých informací poddodavatelem odpovídá Objednateli přímo Zpracovatel.
	5. Povinnost zachovávat mlčenlivost se nevztahuje na informace:
* které jsou nebo se stanou všeobecně a veřejně přístupnými jinak, než porušením ustanovení tohoto článku Smlouvy ze strany Zpracovatele,
* které jsou Zpracovateli známy a byly mu volně k dispozici ještě před přijetím těchto informací od Objednatele,
* které budou následně Zpracovateli sděleny bez závazku mlčenlivosti vůči třetí osobě, jež rovněž není ve vztahu k nim nijak vázána,
* jejichž sdělení vyžadují platné a účinné právní předpisy.

# sanKční ujednání

* 1. V případě prodlení Zpracovatele s plněním v termínech uvedených v příloze této Smlouvy, se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 0,2 % z celkové výše odměny uvedené v odst. 8.1 této Smlouvy, a to za každý i započatý den prodlení.
	2. V případě, že Zpracovatel nedodrží dodatečnou lhůtu pro odstranění vad či nedodělků předaného výstupu plnění stanovenou v souladu s odst. 4.6 a odst. 4.7 této Smlouvy, zavazuje se Objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 5.000,- Kč, a to za každé jednotlivé nedodržení dodatečné lhůty, a za každý i započatý den prodlení.
	3. V případě porušení povinnosti stanovené v odst. 5.7, 5.8 a 5.9 této Smlouvy, se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 10.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení.
	4. V případě porušení povinnosti stanovené v odst. 5.11, 5.12 a 5.13 této Smlouvy, se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 20.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení.

## V případě porušení povinnosti stanovení v odst. 5.15 je Zpracovatel povinen zaplatit smluvní pokutu ve výši 10.000,- Kč za každý případ porušení povinnosti Zpracovatele plnit tuto Smlouvu prostřednictvím osob uvedených v odstavci 5.15 této Smlouvy.

* 1. V případě, že Zpracovatel poruší povinnost mlčenlivosti či povinnost zajistit ochranu osobních údajů dle článku 9 této Smlouvy, zavazuje se Objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 50.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení dané povinnosti.
	2. Smluvní pokutu stejně jako případnou škodu či jinou újmu vzniklou Objednateli vlivem činnosti Zpracovatele se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy bude Objednatelem o nároku na úhradu smluvní pokuty a její výši resp. vzniklé škody či jiné újmy a její výši prokazatelně informován.
	3. Při nedodržení termínu splatnosti faktury Objednatelem je Zpracovatel oprávněn požadovat úhradu úroku z prodlení ve výši dle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob.
	4. Smluvní strany sjednávají, že v případě vzniku nároku Objednatele na více smluvních pokut uložených Zpracovateli podle této Smlouvy se takové pokuty sčítají.
	5. Není-li v této Smlouvě stanoveno jinak, zaplacením jakékoliv smluvní pokuty nezbavuje povinnou smluvní stranu povinnosti splnit své povinnosti vyplývající z této Smlouvy. Ujednáním smluvní pokuty není dotčeno právo zadavatele na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se tato smluvní pokuta vztahuje.
	6. Smluvní strany sjednávají, že jakoukoliv smluvní pokutu či vzniklou škodu vyjádřitelnou v penězích je Objednatel oprávněn jednostranně započíst formou jednostranného zápočtu proti jakékoliv pohledávce (splatné či nesplatné) Zpracovatele proti Objednateli z titulu úhrady části ceny za plnění dle této Smlouvy.

# Náhrada škody

* 1. Smluvní strany nesou odpovědnost za způsobenou škodu či jinou újmu v rámci platných právních předpisů a této Smlouvy. Smluvní strany se zavazují k vyvinutí maximálního úsilí k předcházení škodám a k minimalizaci vzniklých škod.
	2. Smluvní strany se zavazují upozornit druhou smluvní stranu bez zbytečného odkladu na vzniklé okolnosti vylučující odpovědnost bránící řádnému plnění této Smlouvy. Smluvní strany se zavazují k vyvinutí maximálního úsilí k odvrácení a překonání okolností vylučujících odpovědnost za škodu či jinou újmu.
	3. Na odpovědnost za škodu či jinou újmu prokazatelně způsobenou činností příslušné smluvní strany a náhradu škody či jiné újmy se vztahují příslušná ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

# Platnost a doba trvání smlouvy

* 1. Tato Smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. V případě, že k podpisu smlouvy smluvními stranami nedojde v jednom dni, nabývá tato Smlouva platnosti dnem podpisu poslední smluvní stranou. Smlouva nabývá účinnosti dnem jejího uveřejnění Objednavatelem v Registru smluv Ministerstva vnitra dle zákona č. 340/2015 Sb., zákon o registru smluv.
	2. Tato Smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to max. do 28 týdnů ode dne nabytí účinnosti Smlouvy.
	3. Objednatel je oprávněn odstoupit od této Smlouvy, v případě, že Zpracovatel nezahájí řádné poskytování plnění ani do 5 kalendářních dnů od písemného vyzvání Objednatelem nebo je opakovaně v prodlení s plněním jakékoliv povinnosti dle této Smlouvy v průběhu 14 kalendářních dnů. Odstoupení od této Smlouvy nabývá účinnosti dnem následujícím po dni prokazatelného doručení jeho písemného vyhotovení Zpracovateli. Objednatel je oprávněn odstoupit i jen od samostatné části plnění.
	4. V případě odstoupení Objednatele od této Smlouvy z výše uvedených důvodů, má Objednatel nárok na náhradu prokázaných nákladů, které mu vzniknou v souvislosti s přijetím náhradního řešení. Odstoupením od této Smlouvy není dotčen nárok na smluvní pokutu platně vzniklý v době před odstoupením od této Smlouvy.
	5. Kterákoliv ze smluvních stran je dále oprávněna odstoupit od této Smlouvy za podmínek stanovených zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
	6. Objednatel je oprávněn tuto Smlouvu vypovědět i bez uvedení důvodu. Výpovědní lhůta činí 1 měsíc a počíná běžet dnem následujícím po dni prokazatelného doručení písemné výpovědi Zpracovateli. Po dobu výpovědní lhůty trvají všechna práva a povinnosti smluvních stran touto Smlouvou založené. Zpracovatel se zavazuje poskytovat plnění, na nichž se s Objednatelem dohodl do doby obdržení písemné výpovědi, není-li ve výpovědi stanoveno jinak. Objednatel se zavazuje cenu za takovéto plnění poskytnuté v souladu s touto Smlouvou Zpracovateli zaplatit.
	7. V případě ukončení platnosti této Smlouvy před uplynutím doby, na níž byla sjednána, může Objednatel požadovat, že určité dílčí plnění nebude dokončeno nebo že se s jeho plněním nezapočne. Objednatel v takovém případě uhradí Zpracovateli náklady vzniklé v souvislosti se započatým plněním a jeho předčasným ukončením, za předpokladu, že takové náklady byly Zpracovatelem vynaloženy v souladu s touto Smlouvou a že budou Zpracovatelem Objednateli řádně doloženy. Nárok na úhradu nákladů dle předchozí věty však Zpracovateli nevzniká v případě, že k ukončení platnosti této Smlouvy, byť ze strany Objednatele, došlo z důvodů stojících na straně Zpracovatele.

# Rozhodné právo

* 1. Vztahy mezi smluvními stranami touto Smlouvou výslovně neupravené se řídí platnými a účinnými právními předpisy, zejména zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
	2. Spory vzniklé ze závazkových vztahů založených touto Smlouvou, budou rozhodovat věcně a místně příslušné soudy České republiky.

# Závěrečná ustanovení

* 1. Tuto Smlouvu lze měnit nebo doplňovat pouze písemnými dodatky označovanými a číslovanými vzestupnou řadou po dohodě obou smluvních stran a podepsanými oprávněnými zástupci smluvních stran uvedenými v záhlaví této Smlouvy. Jiná ujednání jsou neplatná.
	2. Uzavřením této Smlouvy nedochází k žádnému faktickému ani právnímu omezení kterékoli ze smluvních stran ve vztahu k plnění jakékoli již existující zakázky vůči jejich klientům či ve vztahu k jejich snaze o získání budoucích zakázek kdykoli v budoucnu.
	3. Tato Smlouva je sepsána v 5 vyhotoveních s platností originálu, z nichž 3 vyhotovení obdrží Objednatel a 2 vyhotovení obdrží Zpracovatel.
	4. Zpracovatel podpisem této Smlouvy vzal na vědomí, že Smlouva bude uveřejněna na profilu Objednatele a v registru smluv.
	5. Je-li nebo stane-li se některé ustanovení této Smlouvy neplatným či neúčinným, nedotýká se to ostatních ustanovení této Smlouvy, která zůstávají platná a účinná. Smluvní strany se v tomto případě zavazují jednat v dobré víře s cílem nahradit neplatné/neúčinné ustanovení ustanovením platným/účinným, které nejlépe odpovídá původně zamýšlenému účelu ustanovení neplatného/neúčinného.
	6. Smluvní strany prohlašují, že tato Smlouva je projevem jejich pravé a svobodné vůle a na důkaz dohody o všech článcích této Smlouvy připojují své podpisy.
	7. Nedílné součásti této Smlouvy tvoří tyto přílohy:

Příloha č. 1: Specifikace předmětu plnění

Příloha č. 2: Popis realizace předmětu plnění

Příloha č. 3: Realizační tým

Příloha č. 4: Seznam poddodavatelů

|  |  |
| --- | --- |
| **Zpracovatel**V Praze dne  | **Objednatel** V Praze dne |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, partner, na základě plné mociDeloitte Advisory s. r. o. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxředitelka Odboru řízení projektů (35) Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí |

**Příloha č. 1**

**Specifikace předmětu plnění**

**Specifikace předmětu plnění**

***Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnavatelských organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR - III***

**PŘEDMĚT PLNĚNÍ**

Předmětem plnění této zakázky je analýza stávajících legislativních i nelegislativních nástrojů a opatření v oblasti odměňování žen a mužů a pracovně právní legislativy z hlediska genderu v souvislosti s možnostmi zvýhodnění zaměstnavatelských organizací a následné vytvoření odborného a komplexního návrhu praktických a účelných opatření legislativního i nelegislativního rázu, která budou v praxi fungovat jako tzv. incentivy pro zaměstnavatelské organizace k reálnému a kvalitnímu uplatňování a k dlouhodobému udržení politiky rovnosti žen a mužů, včetně uplatňování genderové rovnosti v oblasti odměňování (např. daňová zvýhodnění, zapojení uplatňování rovných příležitostí pro ženy a muže do kritérií kvalifikace při veřejných zakázkách apod.). Výsledkem analýzy bude konkrétní návrh souboru změn ve výše uvedeném smyslu, včetně popisu jejich zajištění.

Výstupem zakázky bude dokument o minimálním rozsahu 100 NS, který bude mít pět částí:

1. Analýza současné legislativy (všech souvisejících právních norem) vztahující se k zajištění rovného odměňování žen a mužů; min. 40 NS

CÍLEM této analýzy je:

1. vytvoření komplexního rozboru platných povinností směřovaných na zaměstnavatele
2. zmapování legislativně zakotvených postihů, pokud zaměstnavatel uložené povinnosti neplní

Součástí výstupu bude vytvoření seznamu všech legislativních norem majících vztah k prvnímu cíli. Stejným způsobem bude vytvořen seznam legislativních norem vztažených k druhému cíli. V rámci obou seznamů, budou u příslušných legislativních norem citovány, komentovány a vysvětleny všechny relevantní paragrafy.

1. Analýza stávajících nelegislativních nástrojů a opatření v oblasti odměňování žen a mužů; min. 10 NS

CÍLEM je vytvořit komplexní rozbor aktuální situace možností zvýhodnění/incentiv zaměstnavatelských organizací v ČR v souvislosti s rovným odměňováním žen a mužů.

1. Analýza pracovně právní legislativy se zohledněním úzce související problematiky slaďování – např. otázka flexibilních pracovních režimů či transparentnosti v odměňování jak ve veřejné tak v soukromé sféře; min. 10 NS
2. Přehled relevantních příkladů dobré praxe v zahraničí; min. 5 NS
3. Komplexní a odborný návrh opatření/změn legislativního i nelegislativního charakteru včetně popisu jejich zajištění; min. 35 NS

**Cíle analýzy stávajícího stavu (a – d):**

Cílem analýzy je zjistit, jaké nástroje a jaká opatření (legislativního i nelegislativního charakteru) zaměřená na incentivy pro zaměstnavatelské organizace existují v České republice a do jaké míry a s jakými dopady jsou aplikována. Analýza zmapuje aktuální situaci a zaměří se i na porovnání s praxí v ostatních zemích EU u jednotlivých nástrojů a opatření. Výsledky analýzy pomohou lépe identifikovat slabá místa a problémy v řešení nerovného odměňování i míru využívání stávajících možností. Analýza zohlední také oblast pracovně právní legislativy, která s oblastí rovnosti žen a mužů úzce souvisí – např. problematiku flexibilních pracovních režimů či transparentnosti v odměňování.

**Cíle návrhu opatření/změn (e):**

Cílem této části zakázky je zpracování komplexního návrhu opatření/změn legislativního i nelegislativního charakteru, který bude vycházet z provedených analýz. Návrh opatření/změn by měl obsahovat podrobný popis navrhovaných opatření/změn i způsob jejich zajištění. Návrh povede k zajištění incentiv pro zaměstnavatelské organizace ve smyslu jejich motivace k reálnému uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Tyty incentivy povedou v dlouhodobém horizontu k udržení a dalšímu rozšiřování opatření a nástrojů politiky rovnosti žen a mužů na pracovním trhu – např. daňová zvýhodnění zaměstnavatelů, zapojení uplatňování rovných příležitostí pro ženy a muže do kritérií kvalifikace při veřejných zakázkách apod. Návrh zohlední oblast pracovně právní legislativy, která s oblastí rovnosti žen a mužů úzce souvisí – např. problematiku flexibilních pracovních režimů či transparentnosti v odměňování.

**Popis potřeb, které mají být splněním veřejné zakázky naplněny dle zásady efektivnosti**

Výsledky analýzy i návrhu budou využity v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI, především pro zpracování *Akčního plánu pro snižování rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR* (pracovní název), ale také při realizaci dalších klíčových aktivit projektu. Dále bude analýza využita Odborem rodinné politiky a politiky stárnutí MPSV při realizaci opatření Koncepce rodinné politiky. Výsledky analýzy budou také předány dalším odpovědným gesčním odborům MPSV a dalším gesčním orgánům (jako např. Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů), aby mohly sloužit jako podklad a argumentář pro tvorbu návrhů opatření, věcných záměrů zákonů, legislativních změn atd.

**Vazba předmětu zakázky na strategie/cíle/úkoly MPSV dle zásady účelnosti**

Předmět zakázky je zásadně propojen s tvorbou strategického dokumentu na úrovni vlády – *Akčního plánu pro snižování rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR*. Výsledky veřejné zakázky tak budou využity v rámci tvorby nelegislativních a legislativních opatření, jimiž MPSV bude plnit cíle ve své gesci (rovnost v odměňování žen a mužů, rodinná politika) vyplývající z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 a související úkoly dle Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů – např. opatření č. 11 dle usnesení vlády ze dne 12. listopadu 2014 č. 930 a jeho aktualizace dle usnesení vlády ze dne 13. července 2015 č. 566. Dále se jedná o důležitý podklad pro plnění závazků ČR vyplývajících z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen OSN.

**Příloha č. 2**

**Popis realizace předmětu plnění**

# Prokázání odbornosti v genderové problematice

**Představení Deloitte a zkušenosti realizačního týmu**

Společnost Deloitte Advisory, s. r. o. (dále jen „Uchazeč“) je součástí celosvětové sítě Deloitte Touche Tohmatsu, která se zaměřuje na poskytování poradenských služeb, právních služeb a služeb v oblasti daní a auditu klientům ze státní správy, soukromého i neziskového sektoru.

Problematice rovných příležitostí žen a mužů, včetně snižování nerovností v odměňování, tzv. Gender Pay Gap (dále jen „GPG“), se Deloitte intenzivně věnuje jak v rámci svých interních aktivit[[1]](#footnote-2), tak v rámci zpracovávaných analýz pro klienty napříč soukromým a veřejným sektorem i publikací zaměřených na průzkum trhu, globálních trendů a návrh opatření na zlepšení rovných podmínek.[[2]](#footnote-3)

Rakouská kancelář Deloitte, jejíž expertka na gender problematiku bude součástí realizačního týmu, má více než 15leté zkušenosti s analýzou a poradenstvím v oblasti rovného odměňování žen a mužů v Rakousku, kde realizují projekty pro rakouské Spolkové ministerstvo práce, sociálních a zdravotních věcí a ochrany spotřebitele. Také realizovali *Evaluaci novelizace Zákona o rovném zacházení (Antidiskriminační zákon) v letech 2014-15*“ pro Úřad spolkového kancléře[[3]](#footnote-4).

Uchazeč rovněž vyhrál veřejnou soutěž vyhlášenou MPSV na „Kvalitativní výzkum: Analýza příčin a procesů vedoucích k genderovým rozdílům v odměňování v ČR – III“, která by měla být zahájena v nejbližších měsících.

Realizační tým Uchazeče tvoří erudovaní odborníci na gender problematiku a rovné odměňování, právníci s praxí v oblasti předmětu zakázky a odborníci na projektové řízení.

Hlavním vedoucími týmu bude **Jan Sedliačik**, který má dlouholeté zkušenosti jako manažer projektů se zaměřením nejen na analýzy a evaluace v sociální oblasti.

**Elisa Aichinger** bude odbornou vedoucí projektu a zároveň expertkou na gender problematiku. Elisa má více než 7leté zkušenosti v oblasti HR poradenství, diversity managementu a rovného odměňování, byla vedoucí týmu projektů zaměřených na zlepšení rovného odměňování v Rakousku (viz výše).

**Jana Černoušková** je odbornicí na gender problematiku, které se profesionálně věnuje 10 let. Je členkou Genderové expertní komory ČR, byla součástí poradního expertního týmu pro realizaci Metodiky genderového auditu (MPSV ČR), je lektorkou a v rámci gender expertízy je realizátorkou více jak 40 gender auditů firem a úřadů.

**Jan Procházka** je právním expertem na oblast sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání a odměňování zaměstnanců se zaměřením na genderovou vyváženost. Tým pracovního práva Deloitte Legal s.r.o., advokátní kancelář byl pod jeho vedením v roce 2017 oceněn titulem Právnická firma roku pro oblast pracovního práva. Jan je spoluautorem komentáře k zákoníku práce a autorem jeho sekce pojednávající o základních pracovněprávních zásadách, včetně spravedlivého odměňování, rovného zacházení a zákazu diskriminace.

**Anna Szabová** je právní expertkou na oblast sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání a odměňování zaměstnanců se zaměřením na genderovou vyváženost. Ve své advokátní praxi manažersky zastřešovala řadu projektů se zaměřením na odměňování zaměstnanců a nastavování odměňovacích a benefitních struktur, při nichž pravidelně řeší také problematiku rovnosti zaměstnanců, včetně genderové vyváženosti, resp. přijetí nutných opatření za účelem snižování GPG. Anna rovněž vedla řadu projektů, v jejichž rámci poskytovala komplexní právní poradenství při vyjednávání s odborovými organizacemi, resp. evropskou radou zaměstnanců.

Členkou týmu bude i **Natália Križanová**, která má rozsáhlé zkušenosti s řízením a realizací analýz, výzkumů a evaluací v oblasti sociálních a ekonomických věd.

**Teoretická východiska pro analýzu**

Rozdílné odměňování žen a mužů je klíčový ekonomicko-společenský problém, který v současnosti ve větší či menší míře řeší většina států světa. Nejinak je tomu v České republice, kde ukazatel GPG dosahuje druhé nejvyšší hodnoty v EU, tj. 21,8 % oproti unijnímu průměru 16,2 %.[[4]](#footnote-5) Výzkumy přitom dokazují, že velké rozdíly v odměňování mají řadu negativních dopadů a to jak v osobním životě žen a jejich rodin (zvýšené riziko příjmové chudoby a materiální deprivace žen, dopad na výměru starobního důchodu), tak pro státní rozpočet (finanční ztráta v odvodech do státního rozpočtu, snižování porodnosti, odchod vysokoškolsky kvalifikovaných žen na zahraničí trh práce apod.), ale také pro výkonnost a efektivitu firem (např. v případě fluktuace žen nebo neuskutečněných návratů z mateřské či rodičovské dovolené přímé ekonomické dopady spojené se zvýšenými náklady na nábor nových zaměstnanců/kyň). Nezaměstnanost žen vracejících se z mateřské/rodičovské dovolené je velkým problémem i navzdory současné extrémně nízké nezaměstnanosti. Ačkoliv jsou tyto negativní dopady všeobecně známy, ČR oproti jiným evropským zemím co do vyspělosti kultury flexibilních úvazků zejména pro ženy s potřebou sloučit pracovní život s potřebami mateřství poněkud zaostává.

Uchazeči je díky jeho praxi v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání rovněž známo, že problematika rovného odměňování a genderová vyváženost je pro odborové organizace spíše okrajovým tématem, na které aktuálně není kladen dostatečný důraz. Tuto zkušenost potvrzují i závěry studie Evropské komise o rovném odměňování z roku 2017.[[5]](#footnote-6) V oblasti kolektivního vyjednávání ve vztahu k tématu rovnosti odměňování je nejdále zejména úprava francouzská, podle níž kolektivní smlouvy musí stanovit jasné cíle v oblasti rovnosti žen a mužů a určit konkrétní opatření k jejich dosažení.

V současné době je v ČR oblast rovného odměňování mužů a žen, sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání upravena Ústavou, Listinou základních práv a svobod a čtyřmi obecnými zákony:

1. **Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**,
2. **Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce**,
3. **Zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)**
4. **Zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.**

V rámci výše uvedených zákonů Jsou pro zaměstnavatele stanoveny postihy za porušení povinnosti vyplácet všem zaměstnancům/kyním vykovávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat. Kontrola dodržování práva na rovnou odměnu je v kompetenci Státního úřadu inspekce práce na základě **zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**. Výsledky kontrolní činnosti SÚIP ukazují, že ze strany zaměstnavatelů dochází k porušování tohoto práva.[[6]](#footnote-7) V současné době však neexistuje dostatek judikátů, které by se této problematice věnovaly, a vymahatelnost tohoto práva se jeví jako obtížná.

Evropská komise vydala 7. března 2014 doporučení č. 2014/124/EU[[7]](#footnote-8) o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, v němž povzbuzuje členské státy k tomu, aby uplatňovaly alespoň jedno z hlavních čtyř opatření zvyšujících transparentnost v odměňování a vyzvala členské státy, aby do konce roku 2015 předložily zprávu s informacemi o opatřeních, která byla na základě tohoto doporučení přijata[[8]](#footnote-9). V ČR však byla úspěšně implementována pouze velmi dílčí opatření (např. každoroční zveřejňování komplexních údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů statistickým úřadem, zákonné ukotvení pojmu „rovnocenná práce“ či dohled nad oblastí zákazu diskriminace ze strany státních úřadů). V řadě konkrétních opatření, která byla implementována jinými státy (viz Seznam zahraničních zdrojů), naopak ČR zaostává.[[9]](#footnote-10) V dokumentu *Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018* *však* bylo navrženo přijmout legislativní změny vedoucí k zavedení povinnosti velkých zaměstnavatelů pravidelně zveřejňovat informace o průměrné odměně jednotlivých zaměstnaneckých kategorií a pracovních pozic v členění dle pohlaví.[[10]](#footnote-11)

Zahraniční legislativa obsahuje řadu dalších opatření, která mohou být inspirací pro legislativní úpravu v ČR a to včetně zvýhodnění zaměstnavatelů aplikujících opatření na podporu slaďování osobního pracovního života, zvýhodnění zaměstnavatelů zajišťujících rovné odměňování žen a mužů[[11]](#footnote-12) a mnoho dalších (viz Seznam zahraničních zdrojů). Detailní analýza právních předpisů dotýkajících se problematiky rovného odměňování, slaďování rodinného a pracovního života a působnosti a práv zaměstnavatelských organizací v ČR i zahraničí bude předmětem projektu. Uchazeč navrhne a analyzuje možnosti zavedení a úpravy legislativy v této oblasti, včetně možností zvýhodnění pro zaměstnavatelské organizace i zaměstnavatele, které by přispěly ke zvýšení rovnosti v odměňování žen a mužů, a posoudí, zda by zkušenosti ze zahraničí mohly být přeneseny do českého právního řádu.

Zahraniční praxe dokazuje, že specifická legislativní úprava může skutečně pomoct snížit rozdíly v odměňování, přestože to vyžaduje určitý čas a nelze očekávat dosažení velkých změn za krátkou dobu.[[12]](#footnote-13) Dle zkušeností kolegů z Rakouska vyžaduje právní úprava důslednou pozornost, evaluaci a aktualizaci, aby bylo ověřeno, zda zavedená opatření skutečně vedou k dosažení požadovaných výsledků, a pokud ne, sjednat nápravu[[13]](#footnote-14). Při zavádění právních úprav v ČR doporučujeme čerpat ze zkušeností jiných zemí, které obdobné úpravy zaváděly v minulosti, a vyhnout se tak limitacím, se kterými se tyto státy potýkaly.

# Popis metodologie

Metodologický přístup Uchazeče je rozdělen do následujících logicky provázaných kroků:

1. **Detailní analýza stávajících legislativních i nelegislativních nástrojů a opatření** v oblasti odměňování žen a mužů se zaměřením na povinnosti zaměstnavatelů v oblasti rovného odměňování a postihů za nedodržení těchto povinností. Pozornost bude rovněž věnována analýze nástrojů a opatření na podporu „slaďování“ pracovního a osobního života zaměstnanců (např. částečné úvazky, možnost práce z domova, flexibilní pracovní doba, minimalizace přesčasů).

Součástí analýzy bude také vyhodnocení toho, v jaké míře a s jakými dopady jsou tyto legislativní i nelegislativní nástroje v praxi v ČR uplatňovány.

Vedle analýzy sekundárních zdrojů (dále také „desk research“) budou v této fázi projektu také realizovány **hloubkové rozhovory a/nebo fokusní skupiny s odborníky na gender problematiku** s cílem identifikace dalších možných nelegislativních nástrojů a opatření pro posílení dodržování zásady rovného odměňování, včetně možností případných zvýhodnění pro zaměstnavatelské organizace či samotné zaměstnavatele.

Uchazeč také navrhuje zrealizovat **hloubkové rozhovory a/nebo fokusní skupiny s osobami, které se podílí na přípravě legislativy** v oblasti rovného odměňování (včetně zástupců zaměstnavatelských svazů) s cílem identifikace možných nebo plánovaných legislativních úprav, a to včetně možnosti legislativního ukotvení případných zvýhodnění pro zaměstnavatelské organizace či samotné zaměstnavatele, a identifikace možných nebo plánovaných legislativních úprav.

1. **Detailní analýza zahraničních zkušeností s**využitím dvou metod:
	* **Desk research**, tj. analýza specifické zahraniční legislativy, studií zaměřených na zkušenosti s implementacemi opatření zaměřených na posílení rovného odměňování, srovnávací studie apod. Uchazeč bude při analýze vycházet zejména z dokumentů vymezených v Seznamu zahraničních zdrojů níže.
	* **Rozhovory s Deloitte odborníky na rovné odměňování** a **slaďování pracovního a osobního života** – Uchazeč využije kontakty s kolegy ze zahraničních poboček Deloitte věnující se gender problematice a prodiskutuje právní úpravu v jejich zemích. Uchazeč se zaměří především na sousední státy (Slovensko, Polsko, Maďarsko), na státy, u nichž existuje legislativní úprava nerovného odměňování (např. již zmíněné Švýcarsko, Francie a další státy především západní a severní Evropy), ale také na mimo evropské státy (Austrálie, Nový Zéland atd.).
2. **Komplexní a odborný návrh opatření/změn legislativního i nelegislativního charakteru** – Uchazeč vytvoří přehled legislativních i nelegislativních nástrojů, včetně popisu jejich zajištění a vyhodnocení předpokládaných dopadů.
3. **Otestování navrhovaných opatření s vybranými velkými zaměstnavateli** a **zástupci zaměstnavatelských svazů** – S cílem identifikace opatření s největším dopadem a identifikace klíčových nedostatků spojených s potenciálním zavedením jednotlivých opatření Uchazeč zrealizuje fokusní skupinu s vybranými zaměstnavateli, na které budou prodiskutována navrhovaná opatření.
4. **Vypracování prioritizační matice a vyhodnocení rizik** **navrhovaných opatření** – Na základě zjištění z fokusní skupiny budou navrhovaná opatření priritizována a budou zhodnocena případná rizika spojená se zavedením opatření.

Uchazeč si plně uvědomuje limity výše popsaných metod a má zkušenosti s uplatněním opatření vedoucích k jejich eliminaci. Následující tabulka shrnuje limity metod navrhovaných v jednotlivých krocích realizace projektu a návrh opatření k jejich překonání.

| Metoda | Využití v kroku | Limity/rizika metody | Návrhy překonání limitů |
| --- | --- | --- | --- |
| Desk research (analýza sekundárních zdrojů) | 1, 2 | * Obtížná dostupnost dokumentů
* Uchazeč negarantuje obsah a kvalitu zpracování poskytnutých dokumentů
* Zastaralá data, subjektivní závěry
 | * Ověření obsahu použitých zdrojů s odborníky na danou problematiku (právníky a experty na genderovou problematiku)
 |
| Hloubkový rozhovor | 1, 2 | * Časová náročnost
* Personifikace výsledků hodnocení, subjektivní odpovědi
 | * Využívání metody časomíry a ponechání časové rezervy po rozhovoru
* V případě fyzické nedostupnosti respondentů Uchazeč přistoupí k telefonickému dotazování
* Scénář rozhovoru bude obsahovat otázky s cílem eliminace tohoto jevu
 |
| Fokusní skupina | 1, 4 | * Nevhodný výběr respondentů, kteří neodráží většinový názor cílové skupiny
* Nezájem o účast ve FS
* Zkreslování informací pod dojmem ostatních účastníků
* Nedostatečný prostor pro vyjádření všech účastníků
 | * Ověření splnění charakteristik respondentů při jejich oslovení, validace se Zadavatelem
* Připravení pověřovacího dopisu Zadavatele popisujícího cíle projektu a jeho očekávané přínosy
* Aplikace facilitátorských metod umožňujících individuální reflexi
* Ověření přepisu oběma členy týmu Uchazeče přítomných na FS
* Důraz bude kladen na poskytnutí prostoru pro vyjádření pro všechny účastníky fokusní skupiny
 |
| Otestování řešení s vybranými zástupci zaměstnavatelů | 4 | * Nevhodný výběr zástupců k otestování, nereprezentativní výsledky
 | * Ověření splnění charakteristik respondentů při jejich oslovení
* Validace seznamu vybraných zástupců se Zadavatelem
 |

**Harmonogram**

Zakázka bude v souladu s požadavky Zadavatele realizovaná v maximální délce 6 měsíců. Rámcový harmonogram jednotlivých kroků realizace je zobrazen níže.



# Seznam zahraničních zdrojů

Následující tabulka obsahuje přehled navržených nebo aktuálně platných specifických právních norem upravující oblast rovného odměňování žen a mužů v zahraničí, včetně odkazů, a ukázky analytických, komparativních a jiných studií z oblasti rovného odměňování žen a mužů v zahraničí, ze kterých bude Uchazeč čerpat při realizaci zakázky.

Z hlediska aplikovatelnosti právních úprav v českém prostředí je patrné, že některé právní řády, zejména sousedních států České republiky, budou do českého právního prostřední zřejmě snáze přenositelné než právní úprava vycházející z tradice anglosaské či jiné.

| Země | Název právní úpravy/dokumentu | Odkaz na zdroj |
| --- | --- | --- |
| Možnost zaměstnanců informovat se o úrovních odměňování za stejnou práci podle pohlaví |
| Norsko | Zákon o rovnosti pohlaví | <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/>  |
| Finsko | Zákon o rovnosti žen a mužů | <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf>  |
| Německo | Nový zákon o mzdové transparenci (Entgelttransparenzgesetz) | <https://www2.deloitte.com/dl/en/pages/legal/articles/entgelttransparenzgesetz.html>  |
| Povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat průměrné úrovně odměňování za stejnou práci podle pohlaví |
| Belgie | Zákon pro boj proti nerovnostem v odměňování mužů a žen | <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/91020/105312/F-742470787/BEL-91020.pdf> <http://www.genderpaygap.eu/documents/Factsheet_Belgium.pdf>  |
| Dánsko | Konsolidovaný zákon na rovné odměňování mezi muži a ženami | <https://www.legislationline.org/topics/country/34/topic/7>  |
| Francie | Rovnost v odměňování mužů a žen: co se změní od 1. ledna 2019 | [https://www.village-justice.com/articles/egalite-salaire-femmes-hommes-qui-changer-1er-janvier-2019-avec-loi-septembre,30054.html](https://www.village-justice.com/articles/egalite-salaire-femmes-hommes-qui-changer-1er-janvier-2019-avec-loi-septembre%2C30054.html)  |
| Nizozemsko |  Návrh zákona | <https://nltimes.nl/2018/03/06/dutch-politicians-propose-law-close-gender-wage-gap>  |
| Rakousko | Národní akční plán Rovnost pohlaví na pracovním trhuZákon pro rovné zacházeníTransparentnost příjmů: Stejná mzda za stejnou a rovnocennou práciVýstupy projektu Equal Pay a příspěvky v Equal Pay newsletteruPříručka pro tvorbu reportingu o rovném odměňování ve firmách | <https://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/gender_equality_nap_austria.pdf><http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=42823><http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2015_BMBF_Studie%20Einkommenstransparenz_austria.pdf><https://www.equalpay.at/news/><http://web.oegb.at/S06/frauen/DerEinkommensbereichtEinPraxisratgeber.pdf>  |
| UK | Novela zákona The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017  | <http://www.equalpayportal.co.uk/gender-pay-gap-reporting/>  |
| Povinnost zaměstnavatelů provádět audit rozdílu v odměňování a odměňování na základě pohlaví |
| Švédsko | Antidiskriminační zákon | <https://www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf> |
| Švýcarsko | Návrh novely antidiskriminačního zákonaZákon o zadávání veřejných zakázek | <https://www.swissinfo.ch/eng/politics/equal-pay-for-equal-work_swiss-parliament-passes-salary-equality-law/44592792><https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19940432/index.html> |
| Finsko | Viz výše |  |
| Německo | Popis změn rok od zavedení nového zákona | <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/slow-start-for-gender-pay-transparency-in-germany>  |
| Povinnost projednávání rovného odměňování v rámci kolektivního vyjednávání |
| Belgie | Politika rovnosti pohlaví v Belgii | [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519192/IPOL\_IDA(2015)519192\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519192/IPOL_IDA%282015%29519192_EN.pdf) |
| Švédsko | Viz výše |  |
| Francie |
| Finsko |
| Německo |
| Podpora flexibilních pracovních úvazků |
| Francie |  | https://www.globalworkplaceinsider.com/2014/09/flexible-working-achieving-a-work-life-balance-in-france/ |
| Nizozemsko | Zákon o flexibilní pracovní době | https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/netherlands-working-time-flexibility |
| Jiné povinnosti zaměstnavatelů |
| Island | Povinnost získat certifikace od specifického certifikačního orgánu: Zákon o rovném postavení a rovných právech žen a mužů | <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/><https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74> |
| New Jersey (USA) | Od 2018 musí v případě žaloby ze strany zaměstnance zaměstnavatelé dokazovat, že neporušili nový zákon na rovné odměňování, tj. že případný rozdíl v platu je opodstatněný | <https://www.njbia.org/new-pay-equity-law/>  |
| Ontario (Kanada) |  Povinnost zaměstnavatelů zpracovávat Pay Equity Plan: Zákon o rovném odměňování | <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>  |
| Austrálie | Povinnost zaměstnavatelů zpracovávat report na indikátory rovného zacházení s různými pohlavími: Zákon o rovnosti pohlaví v zaměstnání | <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>  |
| Nový Zéland | Povinnosti zaměstnavatelů při řešení stížností zaměstnanců na nerovné odměňování: Zákon o zaměstnanosti (rovném odměňování) | <http://www.legislation.govt.nz/bill/government/2017/0284/latest/DLM7371157.html>  |
| Další zdroje - Analytické, komparativní a jiné studie a články z oblasti rovného odměňování žen a mužů v zahraničí |
| Pay transparency in the EU<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/329c3e47-2bd8-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-en> |
| Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18004en.pdf> |
| Povinnosti reportování GPG – mezinárodní srovnání: <https://theword.iuslaboris.com/hrlaw/gender-pay-gap-map>  |
| PwC: Global Gender Pay Compass<https://www.pwc.ch/en/insights/hr/global-gender-pay-compass.html> |
| PWC: Does gender pay legislation actually reduce wage differences between women and men?<https://www.pwc.ch/en/insights/hr/reducing-wage-difference-through-legislation.html> |
| Gender Pay Gap New Solutions for an Old Problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gaphttp://www.genderpaygap.eu/documents/GPG\_comparative%20report\_add%20EGG%20final.pdf |
| Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf>  |
| Publikace Deloitte zaměřené na gender problematiku, diversitu a HR trendy |
| Deloitte: Women in the boardroom: A global perspective <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-a-global-perspective.html> |
| Deloitte: Human Capital Trends Survey<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/human-capital-trends.html> |
| Deloitte: Inclusive mobility: How mobilising a diverse workforce can drive business performance<https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/tax/solutions/gender-pay-diversity.html>  |

**Příloha č. 3**

**Realizační tým**

(bude doplněno při podpisu Smlouvy osobami, jimž byla prokázána kvalifikace)

**Realizační tým musí sestávat nejméně ze 4 osob**:

**Vedoucí týmu (1 osoba) musí splňovat všechny tyto podmínky**:

* + ukončené VŠ vzdělání (min. magisterský studijní program) v sociálně vědním oboru, ekonomickém či právním oboru,
	+ alespoň 3 roky (tj. 36 měsíců; nemusí být po sobě jdoucí) praxe ve vedení týmu,
	+ a alespoň 5 doložitelných zkušeností se zpracováním analýz v oblasti sociálních, ekonomických či právních věd  nejlépe se zaměřením na oblast genderové rovnosti.

**Vedoucí týmu:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Další osoby (min. 3 osoby)** **musejí splňovat všechny tyto podmínky:**

**Odborník/odbornice na genderovou problematiku**

* ukončené VŠ vzdělání (min. magisterský studijní program) v sociálně vědním oboru se zaměřením na gender
* alespoň 2 publikační tituly se zaměřením na gender
* alespoň 2 doložitelné zkušenosti se zpracováním analýz zaměřených na gender

**Právník/právnička**

* ukončené VŠ vzdělání (min. magisterský studijní program) právnického zaměření,
* alespoň 2 roky (tj. 24 měsíců; nemusí být po sobě jdoucí) praxe v oblasti postavení žen a mužů na trhu práce a odměňování za práci.

**Odborník/odbornice na problematiku sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání**

* + ukončené VŠ vzdělání (min. magisterský studijní program) v sociálně vědním oboru, a to v oborech sociologie, sociální politika, antropologie, politologie, filosofie, ekonomie nebo právní vědy,
* alespoň 3 roky (tj. 36 měsíců; nemusí být po sobě jdoucí) doložitelné praxe v oblasti sociálního dialogu a/nebo kolektivního vyjednávání

**Další členové týmu:**

Odborník/odbornice na genderovou problematiku**:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Právník/právničkaa
Odborník/odbornice na problematiku
sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Člen týmu: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Příloha č. 4**

**Seznam poddodavatelů**

**Varianta 1:**

Plnění veřejné zakázky uvedené výše bude plněno prostřednictvím následujících poddodavatelů:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Název subjektu, sídlo, IČO | Definice části plnění, kterou dodavatel bude plnit prostřednictvím  poddodavatele | % podíl na plnění  | Uvedení, zda tímto poddodavatelem je prokazována kvalifikace  |
| **Deloitte Consulting GmbH**Renngasse 1/Freyung1010 WienÖsterreichID: ATU53448700 | Poddodavatel bude poskytovat odborný dohled nad realizací projektu, včetně poskytování vstupů, připomínek a konzultací, přičemž zohlední zkušenosti se zaváděním legislativních úprav zaměřených na problematiku rovnosti žen a mužů v Rakousku.  | 20 % | ANO |
| **Deloitte Legal s. r. o., advokátní kancelář** Karolinská 654/2186 00 Praha 8 - KarlínIČO: 29055130 | Poddodavatel bude poskytovat vstupy, připomínky a konzultace ve vztahu k legislativním úpravám v ČR i zahraničí, a to v analytické i návrhové fázi projektu. Poddodavatel poskytne své zkušenosti v oblasti pracovního práva, postavení žen a mužů na trhu práce a odměňování za práci a v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.  | 30 % | ANO |

V Praze dne

*……..……………………….…………*

 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,
 na základě plné moci

1. Deloitte každoročně měří a zveřejňuje interní statistiky odměňování žen a mužů v Deloitte, v roce 2018 je mediánový GPG 15,2 %. [↑](#footnote-ref-2)
2. Women in the boardroom: A global perspective <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-a-global-perspective.html>, Human Capital Trends Survey: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/human-capital-trends.html> [↑](#footnote-ref-3)
3. Více informací o projektech viz reference. [↑](#footnote-ref-4)
4. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics> [↑](#footnote-ref-5)
5. <https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=58776&utm_source=just_newsroom&utm_medium=Website&utm_campaign=just&utm_content=New%20publication%20%22%20Pay%20transparency%20in%20the%20EU:%20A%20legal%20analysis%20of%20the%20situa&lang=en> [↑](#footnote-ref-6)
6. Např. v roce 2017 bylo provedeno 236 kontrol zaměřených na rovné zacházení se zaměstnanci, z nichž 50 bylo zaměřeno specificky na rovné odměňování mužů a žen, přičemž porušení bylo zjištěno u 48 zaměstnavatelů. <http://www.suip.cz/_files/suip-8a3730532ffa1d8e5d5388c7274da57c/rocni-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2018.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=CS> [↑](#footnote-ref-8)
8. Zpráva EK o uplatňování doporučení z listopadu 2017: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:CS:PDF> [↑](#footnote-ref-9)
9. Více informací je dostupných rovněž na: <https://theword.iuslaboris.com/hrlaw/gender-pay-gap-map> a <https://theword.iuslaboris.com/hrlaw/gender-pay-gap-map/czech-republic> [↑](#footnote-ref-10)
10. <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana_opatreni.pdf> [↑](#footnote-ref-11)
11. Příkladem zvýhodnění zaměstnavatelů je např. stát New Jersey v USA, kde bylo v roce 2017 schváleno, že pouze firmy, které doloží rovné odměňování mužů a žen za stejnou práci, se mohou ucházet o finanční podporu u státního orgánu pro ekonomický rozvoj (Economic Development Authority) (<https://www.njspotlight.com/stories/17/02/15/eda-tax-incentives-at-a-price-pay-equity-for-men-and-women/>). Dalším příkladem zohlednění rovného odměňování při ucházení se o veřejné zakázky je švýcarský zákon o zadávání veřejných zakázek (Loi Fédéral pour les marchés publics), který stanovuje, že zakázka může být přidělena pouze dodavatelům, kteří garantují rovné odměňování mužů a žen. [↑](#footnote-ref-12)
12. <https://www.pwc.ch/en/insights/hr/reducing-wage-difference-through-legislation.html>

 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/slow-start-for-gender-pay-transparency-in-germany>

 <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18004en.pdf> [↑](#footnote-ref-13)
13. Např. v rámci povinného zveřejňování platu v inzerátech bylo zjištěno, že zaměstnavatelé uvádí minimální mzdu, která nemusí odpovídat skutečného platového ohodnocení. Při zpracování interních zpráv o příjmech u společností nad 150 zaměstnanců nebyla jasně stanovená metodika, proto jsou výsledky diskutabilní a využívané pouze v omezené míře. [↑](#footnote-ref-14)