



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Smlouva o dílo na zpracování evaluace vybraného národního projektu ÚP ČR

**uzavřená dle ust. § 2586 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších
předpisů**
(dále jen „Smlouva“)

mezi smluvními stranami:

1. Objednatel

Česká republika – Úřad práce České republiky
se sídlem Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7
zastoupen: Ing. Zdeňkem Osmanczykem, na základě pověření Č.j.: UPCR-2022/10204-20000403
IČO: 724 96 991
bankovní spojení: číslo účtu: 16010-37827001/0710
ID datové schránky: 7hazk97

(dále jen „Objednatel“)

na straně jedné

a

2. Zhotovitel

společnost Naviga Advisory and Evaluation s.r.o
se sídlem: Křížíkova 70b, 612 00 Brno
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl C, vložka 83197
zastoupena: Ing. Radimem Gillem
IČO: 25342282
DIČ: CZ 25342282
bankovní spojení: Fio banka a.s.
číslo účtu: 2102129197/2010
ID datové schránky: gg4amx8
plátce DPH: ano
(dále jen „Zhotovitel“)

na straně druhé.



1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

- 1.1. Na základě zadávacího řízení na veřejnou zakázku pod názvem „**Evaluace národního projektu přímého přidělení ÚP ČR „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)“** zadávanou jako veřejnou zakázku č. N006/22/V00010670 v Dynamickém nákupním systému pro evaluace projektů Úřadu práce ČR (DNS 01 2018/01) Zhotovitel předložil, v souladu se zadávacími podmínkami veřejné zakázky, nabídku ze dne 15. 6. 2022 (dále jen „nabídka“) a tato byla pro plnění veřejné zakázky vybrána Objednatelům jako nejvhodnější. V návaznosti na tuto skutečnost se smluvní strany dohodly na uzavření této Smlouvy.
- 1.2. 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 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.
- 1.3. Předmět této Smlouvy je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost (dále jen „OPZ“) a státního rozpočtu České republiky prostřednictvím projektu z výzvy OPZ č. 03_15_121 s názvem:
- Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU), reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0010247.

2. PŘEDMĚT SMLOUVY

- 2.1. Předmětem Smlouvy je závazek Zhotovitele poskytnout Objednateli plnění vymezené v této smlouvě a jejích Přílohách a závazek Objednatel zaplatit Zhotoviteli za řádně poskytnuté plnění cenu ve výši a za podmínek stanovených v článku 8 této Smlouvy.
- 2.2. Předmětem plnění této Smlouvy je evaluace projektu:
- Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU), reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0010247.
- 2.3. Cílem této evaluace je zhodnocení realizace a dosažených výsledků (dopadů) na cílové skupiny pomocí kvalitativních a kvantitativních metod. Výstupem evaluace bude evaluační studie složená ze dvou částí, tj. vstupní a závěrečné zprávy. V termínu do dvou měsíců od podpisu smlouvy s vítězným Zhotovitelem bude zpracována vstupní evaluační zpráva, ve které bude na základě ověření dostupnosti dat podrobněji specifikována metodologie evaluace. Závěrečná zpráva bude obsahovat zhodnocení procesu realizace projektu a dosažených výsledků (dopadů) projektu pomocí kvalitativních a kvantitativních metod.

Závěrečná evaluační zpráva bude obsahovat minimálně:

- manažerské shrnutí,
- popis použitých výzkumných metod,



- hlavní závěry v podobě odpovědí na všechny evaluační otázky a podotázky a evaluační doporučení.
- 2.4. Zhotovitel se zavazuje zpracovat a předat jednotlivé výstupy plnění na recyklovaném papíru, jakož i provedení prezentace těchto výstupů, v souladu s požadavky Objednatele vymezenými v této Smlouvě a v souladu s Přílohami této Smlouvy, které jsou jejími nedílnými součástmi.

3. MÍSTO PLNĚNÍ

- 3.1. Místem plnění této Smlouvy je Česká republika na úrovni krajských poboček a kontaktních pracovišť Objednatele. Struktura pracovišť Objednatele je dostupná na: <https://www.uradprace.cz/web/cz/krajske-pobocky>.
- 3.2. Hmotné výstupy plnění dle této Smlouvy musí být Objednateli předány v sídle Objednatele.

4. TERMÍNY PŘEDÁNÍ, AKCEPTAČNÍ ŘÍZENÍ

- 4.1. Zhotovitel se zavazuje zpracovat výstupy plnění a zaslat je elektronickou poštou ve formátu vhodném pro editaci na e-mailovou adresu kontaktní osoby Objednatele uvedené v odst. 6.1 této Smlouvy, a to **v termínech uvedených v Příloze č. 1 této Smlouvy**.
- 4.2. Smluvní strany sjednávají, že termíny předání výstupů plnění mohou být ze strany pověřené osoby Objednatele se souhlasem Zhotovitele v odůvodněných případech upraveny, a to v návaznosti na případné objektivní změny potřeb Objednatele.
- 4.3. Předáním výstupů plnění se rozumí jejich zaslání elektronickou poštou ze strany oprávněné osoby Zhotovitele na e-mailovou adresu oprávněné osoby Objednatele. Kontaktní údaje oprávněných osob smluvních stran jsou uvedeny v článku 6 této Smlouvy.
- 4.4. O předání a převzetí výstupů plnění se smluvní strany zavazují sepsat na základě výsledků akceptačního řízení akceptační protokol.
- 4.5. Objednatel se zavazuje provést akceptační řízení převzatých výstupů plnění a sdělit Zhotoviteli případné výhrady k předaným výstupům 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 Zhotovitele. Výsledky akceptačního řízení musí být uvedeny v akceptačním protokolu.
- 4.6. 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 Zhotoviteli dodatečnou přiměřenou lhůtu, ve které se Zhotovitel 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 Objednatelům 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 Zhotovitele, je Objednatel oprávněn akceptační protokol se stanovením dodatečné přiměřené lhůty ke zpracování nového výstupu plnění zaslat Zhotoviteli na adresu uvedenou v záhlaví této Smlouvy a předávaný výstup neakceptovat. Dodatečná přiměřená lhůta běží ode dne následujícího po odeslání akceptačního protokolu Zhotoviteli.

- 4.7. 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 Zhotovitele.
- 4.8. 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 Objednatel s výsledkem „Akceptováno bez výhrad“ či „Akceptováno s výhradami“ je podmínkou pro vznik oprávnění Zhotovitele vystavit účetní či daňový doklad za zpracování daného výstupu plnění. V případě, že výsledkem akceptačního řízení bude „Akceptováno s výhradami“ Zhotovitel se zavazuje vystavit účetní či daňový doklad v souladu s postupem uvedeným v odst. 8.5 této Smlouvy.
- 4.9. Po akceptaci výstupu plnění a příp. schválení vypořádání připomínek se Zhotovitel zavazuje bezodkladně osobně nebo prostřednictvím doporučené pošty (na adresu sídla Objednatel Dobrovského 1278/25 170 00 Praha 7) předat finální akceptovanou verzi výstupu plnění v tištěné podobě ve 2 vyhotoveních na recyklovaném papíru a dále vhodnou formou elektronicky (e-mailem nebo CD-ROM nebo DVD nebo flash disk) v dohodnutém formátu.

5. POVINNOSTI SMLUVNÍCH STRAN

- 5.1. Zhotovitel se zavazuje poskytovat plnění dle této Smlouvy svědomitě, s řádnou a odbornou péčí a potřebnými odbornými schopnostmi. Při poskytování plnění dle této Smlouvy je Zhotovitel vázán platnými a účinnými právními předpisy a pokyny Objednatel, pokud tyto pokyny nejsou v rozporu s těmito právními předpisy či zájmy Objednatel.
- 5.2. Objednatel se zavazuje předat Zhotoviteli veškeré potřebné podklady či informace nezbytné ke splnění předmětu této Smlouvy, tj. ke zpracování a předání výstupů plnění a k zajištění závěrečné prezentace výstupů a Zhotovitel se zavazuje Objednatel poskytnuté podklady či informace použít pouze za účelem splnění předmětu této Smlouvy, nebude-li smluvními stranami sjednáno jinak.
- 5.3. 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.



- 5.4. Zhotovitel 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 jakýmkoli právy třetích osob, zejména takovými, ze kterých by pro Objednatele plynuly jakékoliv další finanční nebo jiné nároky ve prospěch třetích osob. V opačném případě Zhotovitel ponese veškeré důsledky takového porušení práv třetích osob a zároveň se zavazuje takové právní vady bez zbytečného odkladu a na svůj náklad odstranit, resp. zajistit jejich odstranění.
- 5.5. Zhotovitel se zavazuje, že jím poskytované plnění dle této Smlouvy odpovídá všem požadavkům vyplývajícím z platných a účinných právních předpisů či příslušných norem, které se na dané plnění vztahují.
- 5.6. Objednatel je oprávněn provádět monitoring a kontrolu realizace předmětu plnění z pohledu naplňování účelu a předmětu plnění Smlouvy. V rámci monitoringu a kontrol je Zhotovitel povinen umožnit Objednateli přístup ke všem dokladům souvisejícím s realizací předmětu plnění.
- 5.7. Zhotovitel se zavazuje během plnění této Smlouvy a zároveň po dobu 15 let od ukončení plnění smlouvy, 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. Zhotovitel má dále povinnost zajistit, aby obdobné povinnosti ve vztahu k předmětu plnění plnili také jeho případní poddodavatelé. Zhotovitel 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.
- 5.8. Zhotovitel se zavazuje poskytnout Objednateli součinnost nezbytnou ke splnění povinnosti Objednatele vyplývajících z ust. § 219 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.
- 5.9. Zhotovitel se zavazuje poskytovat plnění dle této Smlouvy a provádět veškeré činnosti s tím spojené vlastním jménem, samostatně a dle požadavků Objednatele.
- 5.10. Zhotovitel se zavazuje Objednateli poskytnout součinnost při realizaci evaluačních doporučení, která jsou součástí výstupů 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 (závěrečné evaluační zprávy), a to do 6 měsíců od akceptace daného výstupu plnění (závěrečné evaluační zprávy). Zhotovitel se zavazuje tuto součinnost poskytnout bezplatně.
- 5.11. Zhotovitel se zavazuje dodat do 15 dnů od účinnosti této smlouvy Seznam realizačního týmu, do Seznamu realizačního týmu uvede i případné osoby v pracovněprávním či obdobném vztahu u poddodavatele, které se budou podílet na realizaci veřejné zakázky. V tomto seznamu bude uveden i vedoucí realizačního týmu. K osobě vedoucího realizačního týmu dodá zhotovitel i informace o dosaženém vzdělání, referenci na plnění obdobných evaluací, a to do 15 dnů od účinnosti této smlouvy. Zhotovitel je oprávněn provádět změny ve složení realizačního týmu pouze s předchozím písemným souhlasem kontaktní osoby Objednatele uvedené v článku 6 odst. 6.1. této Smlouvy. Žádná z osob realizačního týmu nesmí být ve střetu zájmů. V případě pochybností smluvní strana neprodleně o takovém podezření informuje druhou smluvní stranu. Osoba realizačního týmu, u níž je podezření, že je ve střetu zájmů, pak musí být nejpozději do 15 pracovních dnů vyměněna dle pravidel pro výměnu osob realizačního týmu dle tohoto odstavce.



- 5.12. Zhotovitel je povinen provádět plnění dle této Smlouvy sám nebo **pouze prostřednictvím osob poddodavatelů uvedených v Příloze č. 3 této Smlouvy**. Zhotovitel je oprávněn provádět změny poddodavatelů pouze s předchozím písemným souhlasem kontaktní osoby Objednatele uvedené v článku 6 odst. 6.1. této Smlouvy.
- 5.13. Zhotovitel se zavazuje vyměnit na základě žádosti Objednatele jakéhokoliv člena realizačního týmu do 5 pracovních dnů od doručení žádosti Objednatele, a to včetně vedoucího týmu Zhotovitele. Objednatel musí žádost zdůvodnit, přičemž důvodem může být například nezkušenost vedoucího realizačního týmu s obdobnými zakázkami.
- 5.14. Zhotovitel se zavazuje, že při plnění předmětu Smlouvy bude dbát na dodržování důstojných pracovních podmínek svých zaměstnanců, kteří se na jejím plnění budou podílet, jmenovitě, že bude:
- 5.14.1. plnění zajišťovat zaměstnanci s řádně uzavřenými pracovními vztahy,
 - 5.14.2. zaměstnancům poskytovat pracovní právní odměnu v souladu s právní úpravou odměňování v pracovních vztazích a rovněž odpovídající odměnu (příplatek) za případnou práci přesčas, práci ve svátek, dodržovat pravidla pro stanovování pracovní doby a doby odpočinku, atp.
 - 5.14.3. na výzvu Objednatele za účelem kontroly předkládat (či zajistí předložení) příslušné doklady (zejména, nikoli však výlučně pracovní smlouvy a dohody uzavřené dle zákoníku práce, mzdové listy/výplatní pásky, evidenci docházky) a to bez zbytečného odkladu od výzvy Objednatele, nejpozději však do 2 pracovních dnů.
- 5.15. V případě, že na plnění předmětu Smlouvy budou pracovat jiné právnické či fyzické osoby, zavazuje se Zhotovitel zavázat i tyto své dodavatele/poddodavatele ke stejným podmínkám, jako se zavázal Zhotovitel v článku V., bod 5.14 a to včetně doložení dokumentů dle čl. V., bod 5.14.3.

6. OPRAVNĚNÉ OSOBY SMLUVNÍCH STRAN

- 6.1. Oprávněnou osobou Objednatele ve věcech týkajících se této Smlouvy, vyjma jednání o změnách obsahu této Smlouvy, je XXX, e-mail: XXX, tel: XXX.
- 6.2. Oprávněnou osobou Zhotovitele ve věcech této Smlouvy, vyjma jednání o změnách obsahu této Smlouvy, je XXX, e-mail: XXX, tel: XXX

7. VLASTNICKÉ PRÁVO

- 7.1. Vlastnické právo k veškerým předaným výstupům plnění dle této Smlouvy přechází na Objednatele dnem jejich předání a převzetí Objednatelem na základě akceptačního řízení.
- 7.2. 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.
- 7.3. Zhotovitel 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.
- 7.4. Zhotovitel se zavazuje, že neposkytne jednotlivé výstupy plnění třetí osobě bez předchozího písemného souhlasu Objednatele.



- 7.5. Objednatel je oprávněn do jednotlivých výstupů zasahovat a modifikovat je a dále tyto výstupy poskytnout ke specifickému využití třetím osobám.

8. CENA A PLATEBNÍ PODMÍNKY

- 8.1. Celková cena za realizaci předmětu této Smlouvy činí:
- 350 000 Kč bez DPH
- DPH: 73 500 Kč
- 423 500 Kč včetně DPH
- 8.2. Objednatel neposkytuje zálohy. Objednatel se zavazuje zaplatit Zhotoviteli sjednanou cenu za plnění skutečně poskytnuté Zhotovitelem a odsouhlasené Objednatelem po proběhlé akceptaci za jednotlivé úkoly, a to na základě řádně vystaveného účetního či daňového dokladu.
- 8.3. 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.
- 8.4. Cenu lze měnit pouze v případě změny (zvýšení, snížení) sazby DPH, a to o částku odpovídající této změně (zvýšení, snížení) sazby DPH.
- 8.5. Objednatel se zavazuje zaplatit Zhotoviteli sjednanou cenu za plnění skutečně poskytnuté Zhotovitelem 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 60% sjednané ceny, zbývající část, tj. 40% sjednané ceny bude uhrazena po předání a převzetí opraveného výstupu plnění formou akceptačního protokolu s výsledkem „*Akceptováno bez výhrad*“.
- 8.6. Splatnost faktur musí činit alespoň 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 musí být Objednateli doručena nejpozději 14 dnů od předání finální Závěrečné zprávy.
- 8.7. Cena uvedená na faktuře musí být členěna na cenu v Kč bez DPH, výše DPH v Kč a cena v Kč včetně DPH. Zhotovitel se zavazuje vystavit 1 fakturu, přičemž faktura bude vystavena na celkovou cenu uvedenou v čl. 8 bod 8.1 a bude obsahovat kromě čísla účtu Zhotovitele a všech náležitostí dle platných a účinných právních předpisů i číslo projektu, a to:
- Evaluační zpráva je hrazena z projektu „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)“, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0010247.
- 8.8. Veškeré platby musí probíhat výhradně v Kč a rovněž veškeré uvedené cenové údaje musí být v Kč.
- 8.9. Uhrazením se pro účely této Smlouvy rozumí odepsání příslušné částky z účtu Objednatele ve prospěch účtu Zhotovitele.
- 8.10. Objednatel si vyhrazuje právo před uplynutím lhůty splatnosti vrátit fakturu Zhotoviteli, 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 alespoň 30 kalendářních dnů.

9. OCHRANA INFORMACÍ

- 9.1. Zhotovitel 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.
- 9.2. Zhotovitel 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 tohoto smluvního vztahu.
- 9.3. Zhotovitel se zavazuje zabezpečit veškeré podklady, mající charakter citlivé informace, poskytnuté mu Objednatelem, proti odcizení nebo jinému zneužití.
- 9.4. Zhotovitel 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 Zhotovitel.
- 9.5. 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 Zhotovitele,
 - které jsou Zhotoviteli známy a byly mu volně k dispozici ještě před přijetím těchto informací od Objednatele,
 - které budou následně Zhotoviteli sděleny bez závazku mlčenlivosti vůči třetí osobě, jež rovněž není ve vztahu k nim nijak vázána,
 - jejichž sdělení vyžadují platné a účinné právní předpisy.

10. SANKČNÍ UJEDNÁNÍ

- 10.1. V případě prodlení Zhotovitele s předáním výstupů plnění v termínech stanovených Přílohou č. 1 této Smlouvy se Zhotovitel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 0,5% ceny včetně DPH dle odst. 8.1. této Smlouvy za zpracování vstupní zprávy, které se prodlení týká, a to za každý i započatý den prodlení.
- 10.2. V případě, že Zhotovitel 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 0,5% ceny včetně DPH dle odst. 8.1. za Závěrečnou zprávu, kterého se prodlení týká, a to za každé jednotlivé nedodržení dodatečné lhůty, a za každý i započatý den prodlení.
- 10.3. V případě porušení povinnosti stanovené v odst. 5.6., 5.7., nebo 5.8. této Smlouvy, se Zhotovitel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 10.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení.



- 10.4. V případě porušení povinnosti stanovené v odst. 5.10, 5.11, 5.14, 5.15 nebo 5.12 této Smlouvy, se Zhotovitel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 20.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení, a to i opakovaně.
- 10.5. V případě porušení povinnosti stanovené v odst. 5.13 této Smlouvy, se Zhotovitel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 1000,- Kč, a to za každý i započatý den prodlení.
- 10.6. V případě, že Zhotovitel 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.
- 10.7. Smluvní pokutu stejně jako případnou škodu či jinou újmu vzniklou Objednateli vlivem činnosti Zhotovitele se Zhotovitel zavazuje zaplatit Objednateli nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy bude Objednatelem o nároku na úhradu smluvní pokuty informován.
- 10.8. Při nedodržení termínu splatnosti faktury Objednatelem je Zhotovitel 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, v aktuálním znění.
- 10.9. Smluvní strany sjednávají, že v případě vzniku nároku Objednatele na více smluvních pokut uložených Zhotoviteli podle této Smlouvy se takové pokuty sčítají.
- 10.10. Není-li v této Smlouvě stanoveno jinak, zaplacením jakékoliv smluvní pokuty nezavazuje povinnou smluvní stranu povinnosti splnit své povinnosti vyplývající z této Smlouvy a nedotýká se nároku na náhradu škody či jiné újmy v plné výši.
- 10.11. 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) Zhotovitele proti Objednateli z titulu úhrady části ceny za plnění dle této Smlouvy.

11. NÁHRADA ŠKODY

- 11.1. 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.
- 11.2. 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.
- 11.3. 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, ve znění pozdějších předpisů.



12. DOBA TRVÁNÍ SMLUVNÍHO VZTAHU

- 12.1. 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 zveřejnění dle zákona č. 340/2015 Sb., o registru smluv, ve znění pozdějších předpisů, v Registru smluv Ministerstva vnitra.
- 12.2. Tato Smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to do splnění předmětu smlouvy v termínech dle čl. 4, resp. Přílohy č. 1 Smlouvy.
- 12.3. Objednatel je oprávněn odstoupit od této Smlouvy, v případě, že Zhotovitel ne zahájí 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 Zhotoviteli. Objednatel je oprávněn odstoupit i jen od samostatné části plnění.
- 12.4. 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.
- 12.5. Kterákoliv ze smluvních stran je dále oprávněna odstoupit od této Smlouvy za podmínek stanovených zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- 12.6. 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 Zhotoviteli. Po dobu výpovědní lhůty trvají všechna práva a povinnosti smluvních stran touto Smlouvou založené. Zhotovitel 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 Zhotoviteli zaplatit.
- 12.7. V případě ukončení tohoto smluvního vztahu před uplynutím doby, na níž byl sjednán, může Objednatel požadovat, že určité dílčí plnění nebude dokončeno nebo že se s jeho plněním nezapočne. Objednatel v takovém případě uhradí Zhotoviteli náklady vzniklé v souvislosti se započatým plněním a jeho předčasným ukončením, za předpokladu, že takové náklady byly Zhotovitelem vynaloženy v souladu s touto Smlouvou a že budou Zhotovitelem Objednateli řádně doloženy. Nárok na úhradu nákladů dle předchozí věty však Zhotoviteli nevzniká v případě, že k ukončení tohoto smluvního vztahu, byť ze strany Objednatele, došlo z důvodů stojících na straně Zhotovitele.

13. ROZHODNÉ PRÁVO

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



14. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 14.1. 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.
- 14.2. 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.
- 14.3. Tato smlouva je uzavírána v elektronické podobě, tj. prostřednictvím uznávaného elektronického podpisu ve smyslu zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění zákona č. 183/2017 Sb.
- 14.4. Zhotovitel podpisem této Smlouvy vzal na vědomí, že Smlouva bude uveřejněna na profilu Objednatele a v registru smluv.
- 14.5. 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.
- 14.6. 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.
- 14.7. Nedílné součásti této Smlouvy tvoří tyto přílohy:
Příloha č. 1: Specifikace předmětu plnění
Příloha č. 2: Popis realizace předmětu plnění
Příloha č. 3: Seznam poddodavatelů.

Za Zhotovitele:

V Brně dne

Za Objednatele:

V Praze dne

Ing. Radim Gill
jednatel společnosti Naviga Advisory
and Evaluation s.r.o.

Ing. Zdeněk Osmanczyk
vedoucí Oddělení projektů služeb zaměstnanosti Odboru
zaměstnanosti a EU GRŮ ÚP ČR



Příloha č. 1: Specifikace předmětu plnění

1.1. POPIS EVALUOVANÉHO PROJEKTU

Základní informace o projektu

Projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)“ se zaměřuje na aktivizaci a pracovní mobilizaci obtížně zaměstnatelných osob na trhu práce prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále též „APZ“).

Projekt pomáhá řešit socio-ekonomickou situaci nejohroženějších skupin na trhu práce, kterými jsou dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, sociálně vyloučené osoby či osoby ohrožené sociálním vyloučením. Tato cílová skupina trpí kumulací handicapů, které jí ztěžují přístup na volný, legální trh práce (zadluženost / exekuce, dlouhodobá nezaměstnanost / sankční vyřazování z evidence ÚP ČR, nízká kvalifikace, závislost na sociální podpoře, nestabilita bydlení, záznamy v rejstříku trestů, prostorové vyloučení). Projekt má za cíl zlepšit komplexní situaci klienta – jeho pracovního uplatnění a v návaznosti na to eliminaci dílčích bariér, které brání jeho nástupu do zaměstnání (osobní, rodinná, finanční, bytová situace atp.).

V rámci projektu je přihlíženo k individuálním potřebám každého uchazeče o zaměstnání (dále též UoZ) a podle těchto potřeb je pak efektivně využito některého z nástrojů APZ. Inovativnost projektu spočívá v eliminaci faktorů ohrožujících cílovou skupinu, zejména díky spolupráci s poradci. Poradci poskytují účastníkům informace z nejrůznějších oblastí, motivují a provází klienta při řešení náročných životních situací. Stabilizace životní situace klientů probíhá v několika rovinách, což umožňuje pružně reagovat na potřeby cílové skupiny. Rozšíření pohledu na problematiku sociálně vyloučených osob jako takových je inovativním přístupem, který přináší do projektu širší oblast působnosti a nové postupy.

Shrnutí projektu

Název projektu: Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů (PDU)

reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0010247

Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Termín realizace: 1. 1. 2019 – 31. 12. 2023

Realizační tým projektu:

Generální ředitelství Úřadu práce ČR:

- Manažer projektu
- Odborný pracovník projektu
- Specialista vrátek a nesrovnalostí



Krajské pobočky/Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR:

- Poradce pro dlouhodobě evidované
- Poradce pro zaměstnavatele

- Od 1. 7. 2021 pouze jedna pozice, která vznikla sloučením Poradce pro DN a Poradce pro zam; nově Poradce pro cílovou skupinu a zaměstnavatele (84 osob)¹

Náplň práce:

Poradce pro dlouhodobě nezaměstnané na KrP / KoP ÚP ČR (84 x 1,0 úvazek) - (1. 1. 2019 – 30. 6. 2021)

Činnosti:

- provádí UoZ celým projektem (průchod UoZ jednotlivými aktivitami),
- předvýběr UoZ před vstupem do projektu,
- zajištění vstupu do projektu,
- individuální posouzení situace a předpokladů UoZ,
- vytvoření individuálního projektového plánu,
- motivační pohovory,
- individuální a skupinové poradenství,
- komunikace se spolupracujícími subjekty (útvary NSD, obce a města, NNO),
- doprovod UoZ na výběrová řízení v individuálních případech,
- vyplácení doprovodných opatření,
- příprava podkladů pro zprávu o realizaci, administrace projektu na KoP ÚP ČR,
- párování vhodných UoZ na pracovní místa.

Poradce pro zaměstnavatele na KrP / KoP ÚP ČR (84 x 1,0 úvazek) - (1. 1. 2019 – 30. 6. 2021)

Činnosti:

- spolupráce s dalšími útvary ÚP ČR (např. monitoring zaměstnavatelů, statistiky, požadavky zaměstnavatelů, volná pracovní místa),
- spolupráce se zaměstnavateli před nástupem UoZ do zaměstnání (např. vzájemná komunikace při zjišťování vstupních předpokladů či před absolvováním případné rekvalifikace nebo poradenské aktivity),
- příjem žádostí od zaměstnavatelů,
- příprava podkladů pro komise APZ,
- příprava dohod se zaměstnavateli (KA 6 a KA 7),
- administrace a výplata měsíčních příspěvků,
- provádění veřejnosprávních kontrol,
- příprava podkladů pro žádost o platbu, administrace projektu na KoP ÚP ČR,
- párování vhodných UoZ na pracovní místa.

¹ Od 1. 1. 2019 - 30. 6. 2021 realizaci projektu zajišťovalo na KrP / resp KoP celkem 168 systemizovaných míst, tj. poradců (Poradce pro dlouhodobě nezaměstnané (84) a Poradce pro zaměstnavatele (84)). Od 1. 7. 2021 byla pozice sloučena do jedné (poradce pro CS a zaměstnavatele) v počtu 84.



Poradce pro CS a zaměstnavatele na KrP/KoP ÚP ČR (84 x 1,0 úvazek) - od 1. 7.2021

Činnosti:

- provádí UoZ celým projektem (průchod UoZ jednotlivými aktivitami),
- předvýběr UoZ před vstupem do projektu,
- zajištění vstupu do projektu,
- individuální posouzení situace a předpokladů UoZ,
- vytvoření individuálního projektového plánu,
- motivační pohovory,
- individuální a skupinové poradenství,
- komunikace se spolupracujícími subjekty (útvary NSD, obce a města, NNO),
- doprovod UoZ na výběrová řízení v individuálních případech,
- vyplácení doprovodných opatření,
- spolupráce s dalšími útvary ÚP ČR (např. monitoring zaměstnavatelů, statistiky, požadavky zaměstnavatelů, volná pracovní místa),
- spolupráce se zaměstnavateli před nástupem UoZ do zaměstnání (např. vzájemná komunikace při zjišťování vstupních předpokladů či před absolvováním případné rekvalifikace nebo poradenské aktivity),
- příjem žádostí od zaměstnavatelů,
- příprava podkladů pro komise APZ,
- příprava dohod se zaměstnavateli (KA 6 a KA 7),
- administrace a výplata měsíčních příspěvků,
- provádění veřejnosprávních kontrol,
- příprava podkladů pro zprávu o realizaci a žádost o platbu, administrace projektu na KoP ÚP ČR,
- párování vhodných UoZ na pracovní místa.

Klíčové aktivity projektu (KA):

- KA č. 1 Řízení a administrace projektu
- KA č. 2 Výběr a vstup uchazečů o zaměstnání do projektu
- KA č. 3 Vstupní poradenský pohovor - individuální poradenství
- KA č. 4 Skupinové poradenství
- KA č. 5 Rekvalifikace
- KA č. 6 Krátkodobá pracovní příležitost / krátkodobé zaměstnání
- KA č. 7 Zprostředkování zaměstnání
- KA č. 8 Doprovodná opatření
- KA 4. 9 Evaluace projektu

KA 1 Řízení a administrace projektu

Řízení projektu je zabezpečováno po dobu realizace projektu prostřednictvím užšího realizačního týmu na Generálním ředitelství ÚP ČR a prostřednictvím odborných poradců na krajských pobočkách ÚP ČR, resp. kontaktních pracovištích. V rámci klíčové aktivity řízení projektu jsou zajišťovány a kontrolovány veškeré dílčí procesy, související s realizací a bezproblémovým průběhem všech nastavených aktivit projektu.



KA 2 Výběr a vstup uchazečů o zaměstnání do projektu

Klíčová aktivita je realizována ze strany ÚP ČR, kdy je proveden předvýběr UoZ do projektu, a to z řad evidovaných UoZ, kteří splňují podmínky vymezené cílové skupiny. Výběr je prováděn transparentním a nediskriminačním způsobem a při dodržení rovného zacházení s muži a ženami.

KA 3 Vstupní poradenský pohovor - individuální poradenství

Poradce pro CS a zaměstnavatele provede s UoZ vstupní pohovor na základě získaných informací od útvaru hmotné nouze. Individuální poradenství je formou poradenství, které může být poskytnuto prezenčně, elektronicky nebo telefonicky. Kontakt může být realizován jednorázově, opakovaně či ve více navazujících kontaktech. Účelem pohovoru je profilace UoZ podle míry oddálení od trhu práce a sociálního vyloučení s cílem nabídnout jednu nebo víc klíčových aktivit podle individuálních potřeb UoZ tak, aby byl umožněn či usnadněn návrat na trh práce.

Poradce v průběhu účasti v projektu poskytuje UoZ poradenství, jehož rozsah a účel se odvíjí od individuálních potřeb UoZ. Poradenství je poskytováno ve spolupráci s útvary hmotné nouze, které na řešení situace UoZ úzce spolupracují s obecními úřady. Účastník projektu má možnost kdykoli navštívit poradce s žádostí o radu či s dotazem na další možnosti, které mu projekt nabízí. Problematika řešení tíživé sociální situace (např. dluhy, exekuce, složitá finanční situace) je řešena prostřednictvím sociálního pracovníka útvaru hmotné nouze, případně ve spolupráci s pracovníkem obecního úřadu (sociální poradenství poskytují pouze sociální pracovníci).

KA 4 Skupinové poradenství

Skupinové poradenství (Job club, motivační kurz) je dlouhodobější aktivitou navazující na "vstupní pohovor". Účelem aktivity je zaujmout UoZ a ujistit je o efektivnosti jejich zapojení a pomoci jim řešit jejich aktuální tíživou situaci a zodpovědět aktuální otázky, které je právě v tuto chvíli trápí. Výběr témat pro kurzy by měl odpovídat kategorizaci uchazečů (dle KA 2).

KA 5 Rekvalifikace

Tato KA v případě potřeby předchází vstupu UoZ na trh práce. Rekvalifikační kurzy (zabezpečené, zvolené) jsou nabízeny UoZ, u kterých získání nové kvalifikace je nutné k zapojení na trh práce. Rekvalifikace zvyšují zaměstnatelnost UoZ tím, že je připravují na konkrétní pozici a umožňují získat odborné znalosti a dovednosti poptávané na trhu práce. Zvolená rekvalifikace je využita zejména pro UoZ, kteří získají od zaměstnavatele příslib zaměstnání, a ÚP ČR nebude schopen podpořit UoZ projektu zabezpečenou rekvalifikací. Způsob zařazování UoZ a způsob realizace rekvalifikace probíhá v souladu s vnějšími akty řízení MPSV (Instrukce č. 2/2018).

KA 6 Krátkodobá pracovní příležitost / krátkodobé zaměstnání

Krátkodobá pracovní příležitost a krátkodobé zaměstnání jsou dva nástroje APZ, které by měly předcházet dotovanému či nedotovanému zaměstnání a které mají za cíl obnovit a podporovat přístupné



zaměstnávání, a tím UoZ umožnit získat následné dlouhodobé zaměstnání. Krátkodobou pracovní příležitost je možné realizovat u zaměstnavatelů v soukromé sféře i ve veřejné správě. Tento nástroj umožní UoZ si obnovit pracovní návyky a vyzkoušet budoucí zaměstnání. Na straně zaměstnavatele je smyslem této aktivity snížení nejistoty.

KA 7 Zprostředkování zaměstnání

V rámci projektu bude CS podporována dotovaným a nedotovaným zaměstnáním. ÚP ČR zaměstnavateli za tímto účelem může poskytnout příspěvek na mzdové náklady formou příspěvku na společensky účelná pracovní místa, dále též „SÚPM“ vyhrazené anebo veřejně prospěšné práce, dále též „VPP“. Na základě některých výstupů a poznatků projektu Dobrá práce v obci bude odzkoušena koncepce veřejně prospěšných prací za využití podpůrného nástroje formou příspěvku na zapracování nově umístěného uchazeče o zaměstnání, kdy budou moci uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé využít „průvodce“, který bude UoZ provázet v prvních 3 měsících zaměstnání, pomůže jim zorientovat se v novém pracovním prostředí a bude v úzkém kontaktu s poradcem pro CS a zaměstnavatele. Aktivita bude probíhat na krajských pobočkách ÚP ČR, resp. vybrané kontaktní pracoviště, dále též „VKoP ÚP ČR“. Příspěvek na zapracování bude poskytnut v souladu s ustanovením § 116 zákona o zaměstnanosti.

KA 8 Doprovodná opatření

Doprovodná opatření mohou UoZ využívat v rámci realizace poradenských aktivit. Jedná se o proplácení prokázaných cestovních výdajů, poplatky za vstupní prohlídky u lékaře / zdravotní vyšetření nutná pro výkon některých rekvalifikací nebo povolání, nárok na zajištění stravování, v odůvodněných případech může jít též o využívání služby hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny. Dále lze hradit jiné nezbytné náklady cílové skupiny jako je např. výpis z rejstříku trestů, potravinářský průkaz, opis vysvědčení apod. Součástí DO je pro UoZ nabídka standardizovaného vzdělávací kurzu Úřadu práce ČR, s názvem „Finanční gramotnost“² (dále jen FG). Kurz probíhá jednotně podle předem stanovených podkladů (tematický obsah, cíl kurzu, délka trvání, počet účastníků). Na závěr kurzu proběhne zajištění formálního prověření znalostí (závěrečný test) a vydání Osvědčení.

KA 9 Evaluace projektu

V rámci KA 9 bude vyhotovena evaluace, která bude zpracována v průběhu realizace projektu s cílem zhodnotit proces realizace projektu a dosažených dopadů u CS pomocí kvalitativních a kvantitativních metod. Výstupem evaluace bude evaluační studie složená ze vstupní a závěrečné zprávy. Evaluace se může po dohodě s Oddělením evaluací MPSV zabývat také udržitelností pracovního uplatnění, transferem na volný trh práce po skončení podporované/dotované formy zaměstnání, dopadem na řešení zadluženosti a celkové sociální stabilizace cílové skupiny. Klíčová aktivita bude realizována veřejnou zakázkou.

² Aktualizace klíčové aktivity Doprovodná opatření o kurz Finanční gramotnosti k 16. 6. 2021



1.2. Východiska a cíle

Předmětem plnění této Smlouvy je evaluace národního projektu Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (dále také „PDU“) Úřadu práce ČR (dále také „ÚP ČR“), která má souhrnně zhodnotit proces realizace projektu a dosažené výsledky (dopady) na cílové skupiny (dále také „CS“) pomocí kvantitativních a kvalitativních metod.

Výstupem evaluace bude evaluační studie složená ze dvou částí, tj. vstupní a závěrečné zprávy.

V termínu do dvou měsíců od podpisu smlouvy s vítězným dodavatelem bude zpracována vstupní evaluační zpráva, ve které bude vyhodnocen evaluační úkol 1, dále v ní bude podrobně popsán harmonogram realizace, detailní metodologie řešení evaluace, návrh scénářů k rozhovorům a návrh dotazníků.

Závěrečná zpráva bude obsahovat vyhodnocení evaluačního úkolu 2, evaluačního úkolu 3 a evaluačního úkolu 4, dále zhodnocení procesu realizace projektu a dosažených výsledků (dopadů) projektu pomocí kvantitativních a kvalitativních metod. Závěrečná zpráva bude obsahovat minimálně manažerské shrnutí, popis použitých výzkumných metod, procesní shrnutí realizace evaluačních aktivit, hlavní závěry v podobě odpovědí na všechny evaluační otázky a podotázky a evaluační doporučení.

Hlavním cílem evaluace je vyhodnotit 1. jak úspěšně byly nastaveny základní procesní parametry projektu, 2. do jaké míry se projektu PDU podařilo reflektovat specifické potřeby CS prostřednictvím nabízených aktivit a 3. jakých dopadů bylo v rámci intervence dosaženo.

Součástí evaluace bude: zjištění struktury podpořených osob (dále také „PO“) v projektu, struktury podpoření klíčovými aktivitami a jejich relevance ve vztahu ke specifickým potřebám CS; popis nastavení a průběhu realizace projektu z pohledu realizátorů projektu, podpořených osob, zaměstnavatelů a dalších důležitých aktérů; vyhodnocení přínosu projektu pro CS, zaměstnavatele a další aktéry; a zhodnocení dopadů projektu na podpořené osoby.

V rámci čtyř evaluačních úkolů zadavatel získá odpovědi na čtyři hlavní evaluační otázky, které jsou v zadání následně rozpracovány do několika pomocných otázek. Pomocné otázky se více přibližují konkrétním otázkám v dotazníku nebo rozhovoru, nejedná se však o finální formulace pro scénáře rozhovorů nebo otázek v dotazníku.

2. Evaluační úkoly a otázky

Evaluační úkol 1 – Sociodemografická struktura podpořených osob s důrazem na identifikaci handicapů a jejich kumulaci

Evaluační otázka 1: Jaké osoby jsou v projektu podpořeny a jaký typ podpory jim je poskytován? Na základě dat z IS ESF vyhodnoťte strukturu PO v projektu a jejich podporu z hlediska sociodemografických charakteristik.



Pomocné otázky:

- a. Jaké typy podpory a v jakém rozsahu byly v projektu poskytovány z hlediska počtu osob a jejich sociodemografických charakteristik?
- b. Jsou osoby, které nesplnily bagatelní podporu něčím specifické, spojují je nějaké společné charakteristiky?

Zdroj dat: IS ESF, šetření mezi pracovníky ÚP ČR.

Evaluační úkol 2 – Procesní evaluace projektu

Evaluační otázka 2: Jaké bylo nastavení základních parametrů procesního fungování projektu a jak se promítá do realizace projektu? Vyhodnoťte, jak byly nastaveny základní parametry projektu a jak se je daří v rámci realizace projektu naplňovat, a to zejména ve vztahu k hlavnímu cíli projektu, tedy pomoci dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání překonávat bariéry při vstupu na pracovní trh.

Pomocné otázky:

- a. Jaké charakteristiky/pracovní postupy jsou pro projekt typické? Čím se projekt liší od „běžného“ zprostředkování ÚP ČR nebo od jiných projektů ÚP ČR zaměřených na podobnou CS? Liší se zkušenost s CS získaná v rámci projektu v porovnání s CS projektů NoPP VPP a NoPP SÚPM?
- b. Jakým způsobem ÚP ČR uskutečňuje předvýběr PO, tj. vybírá uchazeče o zaměstnání (dále také „UoZ“) splňující podmínky vymezené CS, kterým je nabídnuta účast v projektu? Kteří UoZ nejsou do projektu ze strany ÚP ČR zařazováni, jaké jsou pro to důvody?
- c. Jakými postupy je v projektu dosahováno individuálního přístupu k PO?
 - c.1. Jak konkrétně pracovníci ÚP ČR zjišťují individuální specifické potřeby každé PO?
 - c.2. Jakým způsobem jsou tvořeny Záznamy aktivit účastníka projektu a jaké všechny informace tyto dokumenty obsahují?
 - c.3. Jak identifikují a pomáhají odstraňovat hlavní bariéry CS pro vstup na trh práce, případně které bariéry se ne/daří ani ve spolupráci s ÚP ČR odstraňovat?
- d. Jakými mechanismy a v jakých fázích se v projektu posuzuje nastavení individuálního plánu, resp. Záznamu aktivit účastníka projektu pro PO s ohledem na potřeby a možnosti PO, jak a kdy dochází k vyhodnocování plánů (např. sdílení dobré praxe, odborné komise, kazuistiky, případové studie)?
- e. Jak funguje vzájemná součinnost a spolupráce mezi pracovníky různých útvarů ÚP ČR³ a spolupráce ÚP s dalšími důležitými aktéry⁴? Liší se podoba spolupráce na různých pracovištích ÚP ČR, je metodicky řízená a monitorovaná?
- f. Komplikovalo realizaci projektu nastavení výzvy nebo další externí faktory? Jak realizaci projektu ovlivnila epidemiologická situace související s výskytem Covid-19 a přijatá opatření v roce 2020?

³ Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, Oddělení zprostředkování, Oddělení hmotné nouze a Oddělení trhu práce na jednotlivých kontaktních pracovištích ÚP ČR.

⁴ Městské / obecní úřady, zaměstnavatelé, NNO.



Zdroje dat: šetření mezi pracovníky ÚP ČR, šetření s PO, šetření mezi zaměstnavateli a stakeholdery, metodické podklady ÚP ČR.

Evaluační úkol 3 – úspěšnost zacílení aktivit na CS, hodnocení projektu/aktivit aktéry

Evaluační otázka 3: Jak úspěšný byl projekt v rámci svých aktivit z hlediska práce s cílovou skupinou (reflexe specifických potřeb PO) a s dalšími aktéry (zaměstnavatelé, partneři)? Vyhodnoťte projekt z hlediska úspěšnosti práce s cílovou skupinou, se zaměstnavateli a dalšími partnery. Jak tito aktéři hodnotí přínosy/problémy projektu, příp. jeho jednotlivé části a aktivity?

Pomocné otázky:

- a. Jaká kvalifikace poradců pro dlouhodobě nezaměstnané a poradců pro zaměstnavatele je potřebná či vhodná pro zvládání nároků, které klade projekt? (např. účast na konkrétním typu školení, kurzy, povinné nebo volitelné, dle jednotlivých pracovišť ÚP)
- b. Jak je projekt hodnocen z pohledu PO?
 - b.1. Jak PO hodnotí dostupnost informací o existenci projektu a možnosti zapojení do projektu?
 - b.2. Jaká byla spokojenost PO s účastí v projektu a s jednotlivými aktivitami⁵? (zejména přínos pro získání zaměstnání, zvýšení zaměstnatelnosti, posílení sebevědomí a motivace k nalezení (legální) práce)
 - b.3. Které aktivity v rámci projektu PO hodnotí jako nejprínosnější a které jako nejméně přínosné?
 - b.4. Pomáhají kurzy finanční gramotnosti, případně jiné aktivity projektu PDU při řešení zadluženosti PO?
- c. Jaké byly důvody případného nenastoupení PO do aktivity, případně jejího předčasného ukončení?
- d. Jaká je spokojenost zaměstnavatelů a dalších relevantních aktérů s projektem z hlediska informací, komunikace s ÚP ČR, spolupráce a nabízených možností pro CS? Naplnil projekt jejich očekávání, případně jaké změny projektu by zaměstnavatelé uvítali, doporučili?
- e. Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé s CS, zaměstnali by PO i po skončení projektu? Proč ano, proč ne?

Zdroje dat: šetření mezi pracovníky ÚP ČR, šetření s PO, šetření mezi zaměstnavateli a stakeholdery.

Evaluační úkol 4 – Evaluace výsledků/dopadů projektu

Evaluační otázka 4: Jakých dopadů bylo dosaženo na úrovni podpořených osob a jaké faktory k nim vedly? Zjistěte a vyhodnoťte, jakých dopadů bylo dosaženo na úrovni podpořených osob, jaké faktory k nim vedly, zda se lišily podle charakteristik PO a typu podpory, případně jiných měly vliv jiné aspekty.

Pomocné otázky:

⁵ Individuální / skupinové poradenství, Zprostředkování zaměstnání (SÚPM, VPP), krátkodobá pracovní příležitost/krátkodobé zaměstnání, rekvalifikace



- a. Podařilo se účastníkům projektu získat nedotované zaměstnání, případně má uzavřen pracovní poměr /dohodu uzavřenou mimo pracovní poměr (DPP/DPČ)? Jaké faktory vedly k úspěšnosti PO při získání zaměstnání?
- b. Liší se dosažené dopady s ohledem na typ a rozsah podpory, kterou PO získala?
- c. Daří se projektu eliminovat faktory ohrožující CS a stabilizovat socio-ekonomickou situaci PO (osobní, rodinná, finanční, bytová situace atp.)?
- d. Jak hodnotí zástupci realizátora jednotlivé aktivity⁶ z hlediska účinnosti pro CS? Které aktivity jsou nejvíce účinné? Jsou aktivity, které v projektu nejsou zahrnuty, ale byly by vzhledem k potřebám CS potřebné zahrnout? V případě, že takové aktivity existují, identifikujte důvody, proč v projektu nebyly tyto aktivity zahrnuty.
- e. Liší se konkrétní realizace projektu v závislosti na regionu? – např. v důsledku přizpůsobení specifickým místního trhu práce, odlišné míry (dlouhodobé) nezaměstnanosti, nastavení procesů na konkrétním pracovišti ÚP ČR, apod.

Zdroj dat: šetření s PO, šetření mezi pracovníky ÚP ČR.

3. Datové zdroje:

Zadavatel evaluace požaduje evaluaci zpracovat na základě níže uvedených zdrojů.

- 1) **Desk research:** důkladný vstupní desk research – včetně podkladů od Úřadu práce ČR (projektová dokumentace, metodické podklady projektu, - apod. dle možností ÚP).
- 2) **IS ESF:** data z informačního systému poskytne odd. 802 MPSV, k dispozici jsou především tyto údaje: věk, pohlaví, region, znevýhodnění, typ aktivity, rozsah podpory.
- 3) **Šetření mezi podpořenými osobami:** individuální polostrukturované rozhovory a dotazníkové šetření. Konkrétní rozsah a harmonogram tohoto typu terénního šetření nechává Zadavatel na návrhu realizátora evaluace, který bude zpracován v nabídce. Podmínkou je, že s ohledem na CS nelze realizovat sběr dat (pouze) online. Terénní šetření musí obsahovat kvalitativní předvýzkum na jedné krajské pobočce ÚP ČR, resp. Kontaktním pracovišti ÚP ČR. Celkem musí být realizováno minimálně 14 rozhovorů s účastníky projektu. Výběr CS musí zohledňovat socio-demografické charakteristiky PO, rozvrstvení PO v regionech a obsáhnout všechny hlavní aktivity projektu. Kontakty na osoby budou poskytnuty ÚP ČR.
- 4) **Šetření mezi pracovníky ÚP ČR:** individuální polostrukturované rozhovory a dotazníkové šetření. Šetření musí obsahovat kvalitativní předvýzkum na jedné krajské pobočce ÚP ČR, resp. Kontaktním

⁶ Posuzované aktivity – individuální posouzení situace a předpokladů UoZ, vytvoření individuálního projektového plánu (Záznamu aktivit účastníka projektu), motivační pohovory, individuální a skupinové poradenství, komunikace se spolupracujícími subjekty (útvary NSD, obce a města, NNO), doprovod UoZ na výběrová řízení v individuálních případech.



pracovišti ÚP ČR. Celkem bude realizováno minimálně 14 rozhovorů s pracovníky na následujících pozicích:

- a. poradce pro dlouhodobě nezaměstnané na vybraných KrP / KoP⁷ a poradce pro zaměstnavatele na vybraných KrP / KoP

a/nebo

poradce pro CS a zaměstnavatele na KrP/KoP ÚP ČR

Bude provedeno dle popisu v nabídce zhotovitele nebo po dohodě.

- b. manažer / odborný pracovník na GŘ ÚP ČR.

Kvantitativní část šetření zahrne jako respondenty všechny pracovníky KrP / KoP ÚP ČR zaměstnaní v projektu⁸. Zadavatel zajistí kontakty.

- 5) **Šetření mezi zaměstnavateli a stakeholdery⁹:** Způsob sběru dat, rozsah a harmonogram tohoto typu terénního šetření (např. fokusní skupiny, hloubkové rozhovory, polostandardizované rozhovory, dotazníkové šetření) nechává Zadavatel na návrhu realizátora evaluace, který bude zpracován v nabídce. Kontakty na zaměstnavatele budou poskytnuty úřadem práce. Celkem bude realizováno šetření zahrnující minimálně 14 aktérů. Zadavatel zajistí kontakty.

Osoby, které se zúčastní šetření, budou vybrány v úzké spolupráci se Zadavatelem a rozhovorům bude předcházet odsouhlasení respondentů Zadavatelem. Zadavatel poskytne při kontaktování respondentů součinnost. Za úspěšnou rekrutaci, vhodnou formu motivace a zvolení optimálního průběhu rozhovorů (i vzhledem k charakteristikám zástupců CS) zodpovídá Dodavatel. Zadavatel schvaluje všechny návrhy scénářů rozhovorů, dotazníků.

Dodavatel při vyhodnocení všech zdrojů (data z IS ESF, dotazníkové šetření, rozhovory, srovnávací analýza) využije metod analýzy adekvátních pro uvedené druhy šetření, vhodným způsobem provede třídění / kategorizaci kvalitativních dat a jejich kódování a následně provede syntézu a interpretaci všech zjištění získaných ze všech zdrojů.

⁷ U kvalitativní části šetření Zadavatel vzhledem k omezenému počtu rozhovorů nepředpokládá zahrnutí všech krajů ČR. Dodavatel by měl navrhnout a zdůvodnit výběr konkrétních krajů / regionů, ve kterých bude provádět kvalitativní část šetření.

⁸ Při plné obsazenosti by bylo k 30. 6. 2021 168 projektových pracovníků. Na Krajských pobočkách (KrP) ÚP ČR a Kontaktních pracovištích (KoP) ÚP ČR byl zaměstnán vždy jeden poradce pro dlouhodobě nezaměstnané a jeden poradce pro zaměstnavatele. Od 1. 7. 2021 sloučeno do jedné pozice Poradce pro CS a zaměstnavatele (84 projektových pracovníků). Do šetření je možné začlenit i vedoucí pracovníky.

⁹ Odbory, samospráva, Hospodářská komora ČR, neziskový sektor a další subjekty (komunikace formou Poradních sborů ÚP ČR).



Při kvantitativní analýze výsledků Dodavatel vyhodnotí, do jaké míry jsou hlavní zjištění signifikantní pro specifické podskupiny respondentů (ve smyslu podle znevýhodnění, na které cílí daný projekt, a dále podle relevantních sociodemografických charakteristik, případně dalších vhodných proměnných).

3. Harmonogram

	Požadované výstupy	Termíny pro předložení návrhů*	Popis výstupu
1	Vstupní zpráva	Do 2 měsíců od účinnosti smlouvy	Poskytovatel zasílá zadavateli vstupní zprávu s vyhodnocením evaluačního úkolu 1, vymezením postupu realizace zakázky, hotovými scénáři rozhovorů a specifikací způsobu analýzy dat. Na tento výstup není navázána faktura.
4	Závěrečná zpráva – návrh (min. 15 NS)	Do 8 měsíců od účinnosti smlouvy	Poskytovatel zasílá zadavateli k připomínkám finální výstupy veřejné zakázky. Zpráva bude obsahovat tyto části určené pro různé uživatele výstupů evaluace: 1. Manažerské shrnutí (max. 3 NS) 2. Vyhodnocení evaluačního úkolu 2, evaluačního úkolu 3 a evaluačního úkolu 4 (zjištění, závěry a doporučení) 3. Závěry odpovídající na hlavní cíle evaluace a doporučení 4. Hlavní omezení a rizika realizace šetření – vyhodnocení 5. Samostatná technická příloha s detailním popisem postupu šetření, metodologií sběru a analýzy dat. Obsahovat bude také kompletní scénáře nástrojů šetření. 6. Elektronická příloha s přepisy rozhovorů ve vhodné formě (např. soubor „.doc“ čitelný v textovém editoru Word) a datový soubor z dotazníkových šetření (soubor



			„.xlsx“ čitelný v tabulkovém procesoru Excel).
5	Akceptační řízení	9.-11. měsíc od účinnosti smlouvy	Akceptační řízení probíhá dle ustanovení čl. 4 Smlouvy. Lhůty jsou stanoveny taktéž v čl. 4 Smlouvy.
6	Finální podoba závěrečné zprávy po akceptaci ze strany Zadavatele. + workshop	Do 12 měsíců od účinnosti smlouvy	Poskytovatel zasílá finální výstupy veřejné zakázky se zapracovanými připomínkami zadavatele k odsouhlasení. Po dohodě se Zadavatelem Poskytovatel zajistí prezentaci závěrečné zprávy pro vybrané uživatele evaluace. Poskytovatel poskytne Zadavateli k využití prezentaci v elektronické podobě. Na tento výstup je navázána faktura.

* Termíny výstupů mohou být posunuty dle dohody Zadavatele se Zhotovitelem v závislosti na potřebách Zadavatele a dostupnosti dat. Předložení „návrhů“ se týká výstupů ve formě evaluačních zpráv.



Příloha č. 2: Popis realizace předmětu plnění

Příloha č. 2: Popis realizace předmětu plnění

1.1. Úvod

Předmětem evaluace je projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU), konkrétně zhodnocení realizace a dosažených výsledků pro cílové skupiny, popis hendikepů podpořených osob a vnímání přínosu projektu dalšími klíčovými aktéry.

1.2. Základní východiska pro návrh řešení

1.2.1. Zaměření projektu

Projekt má za cíl zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR.

Specifickými cíli jsou dále prevence nelegální práce, začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání se sociálním znevýhodněním na volný trh práce, podpora cílové skupiny poradenstvím komplexního charakteru a posílení motivace cílové skupiny pro změnu chování ve vztahu k trhu práce.

1.2.2. Vymezení aktérů

Podpořené osoby

Podpořenými osobami jsou:

- dlouhodobě nezaměstnaní nebo ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu znevýhodnění a kumulace těchto znevýhodnění (hendikepů),
- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců (u mladých lidí ve věku do 25 let je to 6 měsíců),
- osoby opakovaně evidované na ÚP s nízkou úrovní dosaženého vzdělání (dle ISCED 0-2), tedy osoby, které dosáhly maximálně základní vzdělání.

Podpořené osoby budou v evaluačních šetřeních především zdrojem dat týkajících se přístupu Úřadu práce ČR k jejich individuálním potřebám a zhodnocení užitečnosti aktivit projektu a doprovodných aktivit ve vztahu k eliminaci bariér bránících jejich vstupu na trh práce a celkově zlepšení postavení na trhu práce.

Poradci pro CS a zaměstnavatele



Poradci pro CS a zaměstnavatele jsou pracovníci, kteří pracují přímo s cílovou skupinou. V rámci evaluačního šetření budou jedním ze zdrojů dat pro identifikaci barrier podpořených osob a to zejména těch barrier, které nemohou svým charakterem být evidovány v IS ESF2014+. Dále budou zdrojem dat pro identifikaci vhodného vzdělávání pro pracovníky vykonávající analogickou agendu a v neposlední řadě budou do šetření využity jejich zkušenosti s interakcí s cílovou skupinou, například zhodnocení užitečnosti projektových aktivit pro podpořené osoby.

Další zaměstnanci ÚP ČR (zejména pracovníci útvaru hmotné nouze)

Pracovníky Úřadu práce ČR jsou v tomto kontextu míněni pracovníci ÚP ČR, kteří nejsou poradci pro CS a zaměstnavatele, ani pracovníci útvaru, který je v rámci Generálního ředitelství ÚP ČR realizátorem projektu.

Primárně jsou tak chápáni zaměstnanci útvaru zodpovídajícího za dávky hmotné nouze, a to s ohledem na jejich roli v projektu Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, kdy se tito pracovníci podílejí na výběru osob z cílové skupiny do projektu.

Komise pro APZ

Bude upřesněno ve Vstupní evaluační zprávě.

V evaluačním šetření má roli platformy, jejíž rozhodnutí může být předjímánno pracovníky ÚP ČR při náboru osob z cílové skupiny do projektu. Na ověření toho, zda pracovníci ÚP při náboru přizpůsobují nebo nepřizpůsobují výběr osoby z cílové skupiny do projektu, je součástí evaluační podotázky 2.4.

Realizátoři projektu

Realizátory projektu jsou v daném kontextu chápáni zaměstnanci příslušného útvaru na Generálním ředitelství Úřadu práce ČR v pozici manažer / odborný pracovník GR ÚP ČR.

Jejich zahrnutí do evaluačního šetření je potřebné primárně z důvodu jejich znalosti projektu jako celku, cílů intervence a zejména jsou těmi, kdo je schopen zhodnotit překážky, kterým projekt jako celek čelil za dobu své realizace.

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé jsou do evaluační studie zahrnuti jako ti, kdo mohou sdílet zkušenost se zaměstnáváním podpořených osob, respektive obecně osob z cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Municipality

Municipality v evaluačních šetření mají dvojí roli. Jednak mohou být zaměstnavateli podpořených osob.

Zároveň ale jsou municipality subjektem, který je zapojen do systému sociální práce a systému pomoci v hmotné nouzi.

NNO

Podobně jako municipality mohou být i NNO zaměstnavatelem podpořených osob. Působení NNO je ale v rámci evaluační studie chápáno spíše ve vztahu k jejich podpoře a práci s podpořenými osobami v souvislosti s jejich hendikepy.



1.3. Obecný přístup k evaluaci

Společnost Naviga Advisory and Evaluation navrhuje v souladu se zadávací dokumentací přístup založený na kombinaci kvantitativních a kvalitativních dat.

Celkově má navržený přístup explorativní charakter, navrhuje postup, jehož cílem je získání informace o vlivu intervence na podpořené osoby, vnímání jejich potřeb jak ze strany jich samotných, tak i ze strany jiných aktérů, například poradců pro CS a zaměstnavatele ÚP ČR, identifikace bariér bránících vstupu podpořených osob na volný trh práce.

Vedle kvalitativních metod budou do evaluačního šetření vstupovat i data získaná na základě kvantitativních metod. Součástí šetření je dále analýza dat z IS ESF2014+ propojující data z různých sestav IS ESF2014+ týkajících se charakteristik a podpory podpořených osob a dotazníková šetření.

1.4. Výzkumné otázky

Zadavatel specifikoval 4 evaluační úkoly a 4 evaluační otázky, které mají být účastníkem rozpracovány do podotázek.

Evaluační úkol 1 – Sociodemografická struktura podpořených osob s důrazem na identifikaci hendikepů a jejich kumulaci

Prvním evaluačním úkolem je zpracování struktury podpořených osob s důrazem na identifikaci hendikepů a jejich kumulaci.

Znění evaluační otázky:

Evaluační otázka 1: Jaké osoby jsou v projektu podpořeny a jaký typ podpory jim je poskytován?

Naviga Advisory and Evaluation navrhuje v rámci této evaluační otázky tyto **evaluační podotázky**:

1.1 Jaké jsou sociodemografické charakteristiky podpořených osob?

1.2 Jakou podporu získaly v rámci projektu Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů (PDU) podpořené osoby?

- z hlediska typu podpory
- z hlediska rozsahu podpory

1.3 Jaké jsou charakteristiky osob, které nesplnily bagatelní podporu?

- Lze identifikovat jednotlivé prvky v sociodemografických charakteristikách osob, které nesplnily bagatelní podporu?



- Odlišují se podpořené osoby svými charakteristikami od osob, které bagatelní podporu splnily?

1.4 Jaké jsou hendikepy podpořených osob?

- Jaké jsou hendikepy a jejich kombinace identifikovatelné z IS ESF2014+?
- Jaké jsou hendikepy a jejich kombinace z pohledu poradců pro cílovou skupinu a zaměstnavatele na KrP a KoP ÚP ČR?
- Jaké kombinace hendikepů u podpořených osob převažují?

1.5 Do jaké míry se podpořené osoby účastnily jiných projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu zaměřených na zvýšení zaměstnatelnosti?

- Do jaké míry se jiných projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu účastnily osoby ve věku do 25 let?
- Do jaké míry se jiných projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu účastnily osoby ve věku nad 54 let?

Přístup k řešení evaluačního úkolu:

Analýza dat z IS ESF2014+

V rámci úkolu bude zpracován přehled sociodemografické struktury podpořených osob zahrnující všechny relevantní charakteristiky a další údaje dostupné v systému IS ESF2014+.

Společnost Naviga Advisory and Evaluation předpokládá, že primárně bude data čerpat z IS ESF2014+. Protože ale databáze nepokrývá všechna možná znevýhodnění a hendikepy cílové skupiny, budou další data zjišťována v průběhu dalšího šetření, především od samotných podpořených osob a pracovníků Úřadu práce.

Cílovou skupinou projektu je skupina dlouhodobě nezaměstnaných, tedy osob, které jsou v evidenci Úřadu práce evidovány jako uchazeči o zaměstnání déle než 12 měsíců nepřetržitě, u podpořených osob ve věku do 25 let je to 6 měsíců.

Navržený postup:

V první fázi provést podrobnou analýzu sociodemografických charakteristik podpořených osob, které budou zahrnovat:

- Typy poskytnutých podpor
- Pohlaví
- Věk při vstupu do projektu
- Podpořené osoby ve věku méně než 25 let
- Podpořené osoby ve věku nad 55 let
- Dosažené vzdělání (kategorizace podle ISCED)
- Region
- Osoby se zdravotním postižením



Na základě této analýzy budou zpracovány přehledy:

- Poskytnuté typy podpor, včetně jejich další specifikací
- Rozdělení osob podle splnění/nesplnění bagatelní podpory
- Věková struktura podpořených osob, která bude obsahovat:
 - o vizualizaci počtu podpořených osob v daném věku
 - o rozpad na věkové kategorie
- Počty podpořených osob v rámci jednotlivých krajů ČR
 - o v absolutních číslech
 - o v počtu podpořených na 100 000 obyvatel
- Vzdělanostní struktura podpořených osob
- Přehled poskytnuté podpory

V dalším kroku je předpokládáno propojení získaných dat:

- Typy podpor u osob, které neplnily bagatelní podporu
- Osoby, které nesplnily bagatelní podporu, podle věku
- Osoby, které nesplnily bagatelní podporu, podle znevýhodnění
- Osoby, které nesplnily bagatelní podporu, podle pohlaví
- Typy podpor podle věku podpořených osob
- Typy podpor podle pohlaví podpořených osob
- Typy podpory podle dosaženého vzdělání podpořených osob
- Výše dosaženého vzdělání podle věku podpořených osob
- Rozsah podpory podle věku podpořených osob
- Výše dosaženého vzdělání podle pohlaví podpořených osob
- Rozsah podpory podle pohlaví podpořených osob
- Rozsah podpory podle vzdělání podpořených osob
- Rozsah podpory podle regionu, ve kterém má podpořená osoba trvalé bydliště
- další dle požadavků zadavatele

Tam, kde je to relevantní, předpokládáme testování statistické významnosti. Dále předpokládáme zpracování korelační analýzy.

Data vztahující se k hendikepům podpořených osob neuvedených v IS ESF2014+

Společnost Naviga Advisory and Evaluation předpokládá, že data z IS ESF2014+ doplní pro zodpovězení evaluačních otázek v evaluačním úkolu 1 doplní daty ze šetření mezi poradci pro CS a zaměstnavatele na ÚP ČR a daty od samotných podpořených osob, které budou získávání v rámci dotazníkového šetření (kombinace CAPI, PAPI, CAWI) a z kvalitativního došetření, které proběhne ve formě dvou fokusních skupin.

Mezi další hendikepy, které budou předmětem výzkumu, ale zároveň nejsou součástí datové báze IS ESF2014+ jsou:

- situace podpořené osoby a jejích blízkých z hlediska dluhů (exekuce, oddlužení apod.)
- kategorizace bydliště podpořené osoby z hlediska stupně urbanizace (DEGURBA)
- dostupnost nejbližšího supermarketu (případně jiného zařízení občanské vybavenosti) v km a v čase při využití vlastního auta a veřejné dopravy (reflexe četnosti spojů)
- dostupnost krajského města v km a v čase při využití vlastního auta a veřejné dopravy (reflexe četnosti spojů)



- péče o rodinného příslušníka nebo jinou blízkou osobu (například rodiče podpořené osoby v seniorském věku, děti ve starším školním věku)
- zda není osoby bezprostředně po výkonu trestu

Data, na základě kterých budou zmapovány bariéry nad rámec IS ESF2014+ budou s ohledem na jejich zdroje sbírány především v rámci dotazníků zaměřených na cílovou skupinu. Z tohoto důvodu nemohou být zjištěny z tohoto sběru dat zahrnuta do Vstupní evaluační zprávy.

Zdroje pro řešení evaluačního úkolu 1/evaluační otázky 1

Do evaluačního výzkumu v rámci tohoto úkolu jsou zahrnuti tito relevantní aktéři:

- Poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
- Podpořené osoby a případně další osoby z cílové skupiny
- Další zaměstnanci Úřadu práce ČR, především útvarů hmotné nouze

Způsob sběru dat:

IS ESF2014+

Relevantní sestavy

Další datové zdroje

Eurostat: Sestava EU-27-LAU-2021-NUTS-2021

Podpořené osoby:

Dotazníkové šetření (kombinace CAWI, PAPI, CAPI)

Polostrukturované rozhovory

Pracovníci ÚP:

Dotazníkové šetření (CAWI)

Polostrukturované rozhovory

Evaluační úkol 2 – Procesní evaluace projektu

Druhým evaluačním úkolem je zhodnocení nastavení parametrů projektu z hlediska vytváření potenciálu pro jeho úspěšnou implementaci. Konkrétně se tato část evaluace věnuje oblasti nastavení procesů, které definují specifičnost projektu v podobě individuálního přístupu k podpořené osobě a přesahu intervence nad rámec zaměstnanosti podpořené osoby, kdy práce s podpořenou osobou zahrnuje i další aktivity s cílem redukovat škálu bariér pro vstup na trh práce.

Evaluační otázka 2: Jaké bylo nastavení základních parametrů procesního fungování projektu a jak se promítá do realizace projektu? Vyhodnoťte, jak byly nastaveny základní parametry projektu a jak se je daří v rámci realizace projektu naplňovat, a to zejména ve vztahu k hlavnímu cíli projektu, tedy pomoci dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání překonávat bariéry při vstupu na pracovní trh.

Pro účely tohoto evaluačního výzkumu chápeme jako parametry projektu:



- Nastavení postupů pro jednání s cílovou skupinou (podpořenými osobami)
- Proces „předvýběru“ podpořených osob do projektu
- Součinnost s dalšími aktéry

Na základě tohoto členění jsou dále rozpracovány evaluační podotázky.

Naviga Advisory and Evaluation navrhuje v rámci této evaluační otázky tyto **evaluační podotázky**:

2.1 V čem spočívá specifičnost přístupu k podpořeným osobám v projektu PDU v porovnání

- se „zprostředkováním“ zaměstnání bez podpůrných aktivit,
- s jinými intervencemi podobného zaměření, konkrétně NoPP – VPP, NoPP – SUPM?

2.2 Jakým způsobem a do jaké míry podrobnosti jsou identifikovány individuální potřeby podpořených osob?

2.3 Do jaké míry přispívají Záznam aktivit účastníka a individuální plán k reflexi individuálních potřeb podpořených osob?

2.4 Do jaké míry lze v procesu předvýběru do projektu identifikovat nějaké skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou nebo naopak nejsou upřednostňované?

2.5 Jak byla v rámci projektu nastavena součinnost mezi relevantními aktéry?

- v rámci ÚP (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, Oddělení zprostředkování, Oddělení hmotné nouze a Oddělení trhu práce na jednotlivých kontaktních pracovištích ÚP ČR)
- mimo ÚP (NNO, municipality, zaměstnavatelé)

2.6 Jakým způsobem pomáhají nastavené mechanismy identifikovat a odstraňovat bariéry cílové skupiny pro vstup na trh práce?

2.7 Do jaké míry byla realizace projektu ovlivněna interními a externími faktory?

- Covid-19 a protipandemická opatření
- Nastavení podmínek výzvy 121 Nástroje APZ II

Zdroje pro řešení evaluačního úkolu 2/evaluační otázky 2

Do evaluačního výzkumu v rámci tohoto úkolu jsou zahrnuti tyto relevantní aktéři:

- Poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
- Podpořené osoby a případně další osoby z cílové skupiny
- Další zaměstnanci Úřadu práce ČR, především útvarů hmotné nouze
- Zaměstnavatelé
- Další aktéři
 - o Municipality, případně organizace sdružující municipality (např. SMO ČR)
 - o Neziskové organizace

Způsob sběru dat:



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Podpořené osoby:

Dotazníkové šetření (kombinace CAWI, PAPI, CAPI)

Polostrukturované rozhovory

Pracovníci ÚP:

Dotazníkové šetření (CAWI)

Polostrukturované rozhovory

Další relevantní aktéři – zástupci municipalit, NNO a zaměstnavatelů:

2 fokusní skupiny

polostrukturované rozhovory



Evaluační úkol 3 – úspěšnost zacílení aktivit na CS, hodnocení projektu/aktivit aktéry

Evaluační otázka 3: Jak úspěšný byl projekt v rámci svých aktivit z hlediska práce s cílovou skupinou (reflexe specifických potřeb PO) a s dalšími aktéry (zaměstnavatelé, partneři)? Vyhodnoťte projekt z hlediska úspěšnosti práce s cílovou skupinou, se zaměstnavateli a dalšími partnery. Jak tito aktéři hodnotí přínosy/problémy projektu, příp. jeho jednotlivé části a aktivity?

V evaluačním úkol 3 se výzkum zaměří především na pohled jednotlivých typů aktérů z hlediska jejich zkušenosti s projektem. Součástí evaluačního šetření bude i vymezení toho, co je v kontextu intervence vnímáno jako úspěch jak ze strany pracovníků ÚP, tak i ze strany podpořených osob. Do tohoto úkolu je zařazeno i zhodnocení potřebné/vhodné kvalifikace pro pracovníky Úřadu práce, kteří působí jako poradci pro CS a zaměstnavatele (do 30. 6. 2021 poradci pro dlouhodobě nezaměstnané a poradci pro zaměstnavatele).

Do evaluačního výzkumu v rámci tohoto úkolu jsou zahrnuti tito relevantní aktéři:

- Poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
- Podpořené osoby a případně další osoby z cílové skupiny
- Další zaměstnanci Úřadu práce ČR, především útvarů hmotné nouze
- Zaměstnavatelé
- Další aktéři
 - o Municipality, případně organizace sdružující municipality (např. SMO ČR)
 - o Neziskové organizace

Společnost Naviga Advisory and Evaluation navrhuje rozpracovat evaluační otázku 3 do následujících **evaluačních podotázek**:

3.1 Jaká je z pohledu poradců pro CS a zaměstnavatele a dalších aktérů optimální kvalifikace pro výkon činnosti poradce pro CS a zaměstnavatele, především ve smyslu absolvovaných kurzů nebo školení?

3.2 Která z fází práce s CS je nejrizikovější z hlediska předčasného ukončení účasti na projektových aktivitách/projektu jako celku? Jaké jsou pro to z pohledu poradců a podpořených osob důvody?

3.3 Jaký výsledek lze u různých typů účastníků v kontextu projektu pokládat za úspěch?

3.4 Jak podpořené osoby hodnotí proces náboru a vstupu do projektu?

3.5 Jak podpořené osoby hodnotí jednotlivé aktivity projektu z hlediska přínosu pro svou zaměstnatelnost, sebevědomí a motivaci? Která byla nejpřínosnější a která nejméně přínosná?

- Skupinové poradenství
- Individuální poradenství
- Zprostředkování zaměstnání (SÚPM, VPP)
- Krátkodobá pracovní příležitost/krátkodobé zaměstnání
- Rekvalifikace

3.6 Se kterými doprovodnými aktivitami mají podpořené osoby zkušenost a jak hodnotí jejich přínos?

- Kurz finanční gramotnosti
- Využití služeb hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny



- Proplácení výdajů (cestovní výdaje, náklady na zdravotní vyšetření)

3.7 Jak naplnil projekt očekávání zaměstnavatelů a dalších relevantních aktérů v oblasti komunikace a spolupráce při řešení situace podpořených osob? Jaká by měli zaměstnavatelé doporučení pro analogickou intervenci?

3.8 Jaké mají zaměstnavatelé zkušenosti se zaměstnáváním cílové skupiny obecně a dále podpořených osob? Zaměstnali by podpořené osoby i po skončení projektu?

Zdroje pro řešení evaluačního úkolu 3/evaluační otázky 3

Do evaluačního výzkumu v rámci tohoto úkolu jsou zahrnuti tito relevantní aktéři:

- Poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
- Podpořené osoby a případně další osoby z cílové skupiny
- Další zaměstnanci Úřadu práce ČR, především útvarů hmotné nouze
- Zaměstnavatelé
- Další aktéři
 - o Municipality, případně organizace sdružující municipality (např. SMO ČR)
 - o Neziskové organizace

Způsob sběru dat:

Podpořené osoby:

Dotazníkové šetření (kombinace CAWI, PAPI, CAPI)

Polostrukturované rozhovory

Pracovníci ÚP:

Dotazníkové šetření (CAWI)

Polostrukturované rozhovory

Další relevantní aktéři – zástupci municipalit, NNO a zaměstnavatelů:

2 fokusní skupiny

polostrukturované rozhovory

Evaluační úkol 4 – Evaluace výsledků/dopadů projektu

Evaluační otázka 4: Jakých dopadů bylo dosaženo na úrovni podpořených osob a jaké faktory k nim vedly? Zjistěte a vyhodnoťte, jakých dopadů bylo dosaženo na úrovni podpořených osob, jaké faktory k nim vedly, zda se lišily podle charakteristik PO a typu podpory, případně jiných měly vliv jiné aspekty.

V evaluační úkol 4 se zaměřuje na zhodnocení dopadů na úrovni podpořených osob. Zejména na to, zda podpořené osoby získaly po ukončení projektu zaměstnání a jak samotné osoby vnímají vliv účasti na projektu na jejich postavení na trhu práce. Zároveň je v rámci úkolu reflektován pohled poradců pro CS a zaměstnavatele na účinnost aktivit a jejich přizpůsobení potřebám CS. V neposlední řadě jsou zkoumány regionální rozdíly.

S ohledem na předpokládaný zdroj dat pro zpracování evaluačního úkolu 4 (zdrojem dat jsou šetření s podpořenými osobami a zaměstnanci ÚP) navrhuje šetření exploračního charakteru (nikoli tedy potvrzení nebo vyvrácení předem daných hypotéz).



Do evaluačního výzkumu v rámci tohoto úkolu jsou zahrnuti tito relevantní aktéři:

- Poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
- Podpořené osoby a případně další osoby z cílové skupiny
- Další zaměstnanci Úřadu práce ČR, především útvary hmotné nouze

Společnost Naviga Advisory and Evaluation navrhuje rozpracovat evaluační otázku 4 do následujících podotázek:

4.1 Jak hodnotí zástupci realizátora jednotlivé aktivity z hlediska jejich účinnosti jednak pro podpořené osoby a dále pro politiku zaměstnanosti? Které z aktivit vnímají jako neúčinnější:

- individuální posouzení situace a předpokladů uchazeče o zaměstnání,
- vytvoření individuálního projektového plánu (Záznamu aktivit účastníka projektu),
- motivační pohovory,
- individuální a skupinové poradenství,
- komunikace se spolupracujícími subjekty (útvary nepojistných sociálních dávek, municipality, NNO),
- doprovod UoZ na výběrová řízení v individuálních případech.

4.2 Je možná identifikovat nějakou aktivitu, která z pohledu realizátora projektu chyběla?

4.3 Získaly některé z podpořených osob po ukončení účasti v projektu nedotované zaměstnání? Jaké faktory k tomu podle podpořených osob vedly?

4.4 Do jaké míry se aktivitami projektu daří eliminovat faktory ztěžující zaměstnanost a snižující zaměstnatelnost podpořených osob?

- Osobní a osobnostní
- Rodinná situace
- Finanční situace a dluhová problematika
- Bytová situace

4.5 Jsou patrné rozdíly mezi regiony, například na základě rozdílné míry dlouhodobé nezaměstnanosti, míry strukturálního postižení, specifikům trhu práce, nebo na základě odlišného přístupu k problematice ze strany institucí služeb zaměstnanosti?

Zdroje pro řešení evaluačního úkolu 4/evaluační otázky 4

Do evaluačního výzkumu v rámci tohoto úkolu jsou zahrnuti tito relevantní aktéři:

- Poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
- Podpořené osoby a případně další osoby z cílové skupiny
- Další zaměstnanci Úřadu práce ČR, především útvary hmotné nouze
- Zaměstnavatelé
- Další aktéři
 - o Municipality, případně organizace sdružující municipality (např. SMO ČR)
 - o Neziskové organizace

Způsob sběru dat:

Podpořené osoby:

Dotazníkové šetření (kombinace CAWI, PAPI, CAPI)



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Polostrukturované rozhovory

Pracovníci ÚP:

Dotazníkové šetření (CAWI)

Polostrukturované rozhovory

Další relevantní aktéři – zástupci municipalit, NNO a zaměstnavatelů:

2 fokusní skupiny

polostrukturované rozhovory



1.5 Evaluační matice

evaluační otázky	evaluační podotázky	ukazatele	metody	zdroje
Evaluační úkol 1 – Sociodemografická struktura podpořených osob s důrazem na identifikaci hendikepů a jejich kumulaci				
EQ 1 Jaké osoby jsou v projektu podpořeny a jaký typ podpory jim je poskytován?	1.1 Jaké jsou sociodemografické charakteristiky podpořených osob?	- věková struktura (věk při vstupu do projektu) - struktura z hlediska pohlaví - struktura z hlediska dosaženého vzdělání (kategorizace dle ISCED) - region trvalého bydliště podpořené osoby	analýza dat	IS ESF2014+
	1.2 Jakou podporu získaly v rámci projektu Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů (PDU) podpořené osoby? - z hlediska typu podpory - z hlediska rozsahu podpory	- typ podpory poskytnuté podpořeným osobám - rozsah podpory poskytnuté podpořeným osobám	analýza dat	IS ESF2014+



1.3 Jaké jsou charakteristiky osob, které nesplnily bagatelní podporu? - Lze identifikovat jednotlivé prvky v sociodemografických charakteristikách osob, které nesplnily bagatelní podporu? - Odlišují se podpořené osoby svými charakteristikami od osob, které bagatelní podporu splnily?	- Identifikace rozdílů v sociodemografické struktuře	analýza dat	IS ESF2014+
1.4 Jaké jsou hendikepy podpořených osob? - Jaké jsou hendikepy a jejich kombinace identifikovatelné z IS ESF2014+? - Jaké jsou hendikepy a jejich kombinace z pohledu poradců pro cílovou skupinu a zaměstnavatele na KrP a KoP ÚP ČR? - Jaké kombinace hendikepů u podpořených osob převažují?	- hendikepy podpořených osob uvedené v IS ESF2014+ - hendikepy identifikované poradci pro CS a zaměstnavatele - kombinace hendikepů v IS ESF2014+ - kombinace hendikepů identifikovaných poradci pro CS a zaměstnavatele	analýza dat polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	IS ESF2014+ klasifikace stupně urbanizace DEGURBA poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)



	1.5 Do jaké míry se podpořené osoby účastnily jiných projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu zaměřených na zvýšení zaměstnatelnosti? - Do jaké míry se jiných projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu účastnily osoby ve věku do 25 let? - Do jaké míry se jiných projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu účastnily osoby ve věku nad 54 let?	- účast podpořených osob v jiných projektech	analýza dat polostrukturované rozhovory	IS ESF2014+ poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
Evaluační úkol 2 – Procesní evaluace projektu				
EQ 2 Jaké bylo nastavení základních parametrů procesního fungování projektu a jak se promítá do realizace projektu? Vyhodnoťte, jak byly nastaveny základní parametry projektu a jak se je daří v rámci realizace projektu naplňovat, a to	2.1 V čem spočívá specifičnost přístupu k podpořeným osobám v projektu PDU v porovnání - se „zprostředkováním“ zaměstnání bez podpůrných aktivit, - s jinými intervencemi podobného zaměření, konkrétně NoPP – VPP, NoPP – SUPM?	- identifikace specifičnosti intervence	desk research polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření fokusní skupiny	metodické podklady ÚP ČR poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby zaměstnavatelé další aktéři
	2.2 Jakým způsobem a do jaké míry podrobnosti jsou identifikovány individuální potřeby podpořených osob?	- proces identifikace individuálních potřeb	desk research	metodické podklady ÚP ČR



zejména ve vztahu k hlavnímu cíli projektu, tedy pomoci dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání překonávat bariéry při vstupu na pracovní trh.		- identifikace limitů individuálního přístupu	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby
	2.3 Do jaké míry přispívají Záznam aktivit účastníka a individuální plán k reflexi individuálních potřeb podpořených osob?	- časová a administrativní náročnost zpracování Záznamu aktivit účastníka a individuálního projektového plánu - užitečnost Záznamu aktivit účastníka a individuálního plánu - nastavení milníků pro práci se Záznamem aktivit účastníka a individuálního projektového plánu	desk research polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	metodické podklady ÚP ČR poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby



2.4 Do jaké míry lze v procesu předvýběru do projektu identifikovat nějaké skupiny UoZ, které jsou nebo naopak nejsou upřednostňované?	- vliv předpokládaných preferencí komise APZ na nábor účastníků - identifikace skupin vnímaných jako rizikové	desk research polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	metodické podklady ÚP ČR poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby
2.5 Jak byla v rámci projektu nastavena součinnost mezi relevantními aktéry? - v rámci ÚP (Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, Oddělení zprostředkování, Oddělení hmotné nouze a Oddělení trhu práce na jednotlivých kontaktních pracovištích ÚP ČR) - mimo ÚP (NNO, municipality, zaměstnavatelé)	- zmapování procesu komunikace mezi aktéry - identifikace limitů komunikace	desk research polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	metodické podklady ÚP ČR poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby
2.6 Jakým způsobem pomáhají nastavené mechanismy identifikovat a odstraňovat bariéry cílové skupiny pro vstup na trh práce?	- proces sběru dat od podpořených osob - identifikace milníků vedoucích ke změně chování podpořených osob	desk research polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření fokusní skupiny	metodické podklady ÚP ČR poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby zaměstnavatelé další aktéři



	2. 7 Do jaké míry byla realizace projektu ovlivněna interními a externími faktory: - Covid-19 a protipandemická opatření - Nastavení podmínek výzvy 121 Nástroje APZ II - sloučení pracovních pozic poradce pro dlouhodobě nezaměstnané a poradce pro zaměstnavatele do jedné pozice od 1. 7. 2021?	- identifikace externích překážek - identifikace interních překážek	desk research polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	projektová dokumentace realizátoři projektu poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
Úkol 3: úspěšnost zacílení aktivit na CS, hodnocení projektu/aktivit aktéry				
EQ 3 Jak úspěšný byl projekt v rámci svých aktivit z hlediska práce s cílovou skupinou (reflexe specifických potřeb PO) a s dalšími aktéry (zaměstnavatelé, partneři)? Vyhodnoťte projekt z hlediska úspěšnosti práce s cílovou skupinou, se zaměstnavateli a	3. 1 Jaká je z pohledu poradců pro CS a zaměstnavatele a dalších aktérů optimální kvalifikace pro výkon činnosti poradce pro CS a zaměstnavatele, především ve smyslu absolvovaných kurzů nebo školení?	- potřebné dovednosti a znalosti	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	realizátoři projektu poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)
	3.2 Která z fází práce s CS je nejrizikovější z hlediska předčasného ukončení účasti na projektových aktivitách/projektu jako celku? Jaké jsou pro to z pohledu poradců a podpořených osob důvody?	- identifikace rizikových momentů projektu - překážky v účasti na straně podpořených osob	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby
	3.3 Jaký výsledek lze u různých typů účastníků v kontextu projektu pokládat za úspěch?	- identifikace stavu vnímaného	polostrukturované rozhovory	realizátoři projektu



dalšími partnery. Jak tito aktéři hodnotí přínosy/problémy projektu, příp. jeho jednotlivé části a aktivity?		relevantními aktéry jako úspěch		poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby
	3.4 Jak podpořené osoby hodnotí proces náboru a vstupu do projektu?	- spokojenost s přístupem ÚP - srozumitelnost informací - reflexe vlastního postavení na trhu práce	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	podpořené osoby
	3.5 Jak podpořené osoby hodnotí jednotlivé aktivity projektu z hlediska přínosu pro svou zaměstnatelnost, sebevědomí a motivaci? Která byla nejpřínosnější a která nejméně přínosná? - Skupinové poradenství - Individuální poradenství - Zprostředkování zaměstnání (SÚPM, VPP) - Krátkodobá pracovní příležitost/krátkodobé zaměstnání - Rekvalifikace	- hodnocení přínosu projektových aktivit	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	podpořené osoby



3.6 Se kterými doprovodnými aktivitami mají podpoření osoby zkušenost a jak hodnotí jejich přínos? - Kurz finanční gramotnosti - Využití služeb hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny - Proplácení výdajů (cestovní výdaje, náklady na zdravotní vyšetření)	- hodnocení přínosu doprovodných aktivit	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	podpořené osoby
3.7 Jak naplnil projekt očekávání zaměstnavatelů a dalších relevantních aktérů v oblasti komunikace a spolupráce při řešení situace podpořených osob? Jaká by měli zaměstnavatelé doporučení pro analogickou intervenci?	- předpokládaný přínos projektu pro zaměstnavatele a další aktéry - vnímání přínosu projektu zaměstnavateli a dalšími aktéry	polostrukturované rozhovory fokusní skupiny	zaměstnavatelé další aktéři
3.8 Jaké mají zaměstnavatelé zkušenosti se zaměstnáváním cílové skupiny obecně a dále podpořených osob? Zaměstnali by podpořené osoby i podpořené osoby i po skončení projektu?	- identifikace dobrých a špatných zkušeností při zaměstnávání dlouhodobě zaměstnaných - ochota zaměstnat podpořené osoby po skončení podpory z projektu	fokusní skupiny	zaměstnavatelé



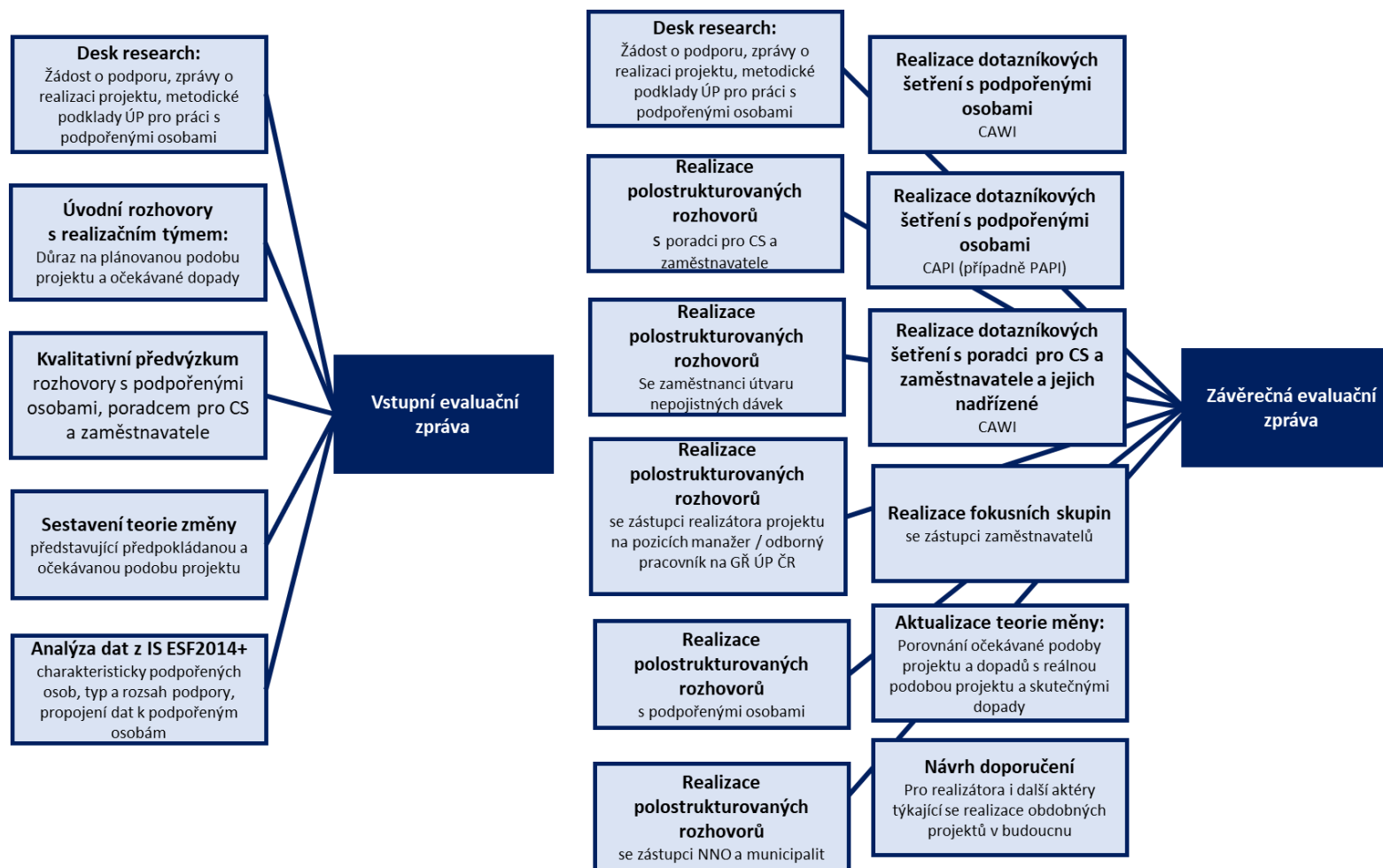
Úkol 4: – Evaluace výsledků/dopadů projektu				
EQ 4 Jakých dopadů bylo dosaženo na úrovni podpořených osob a jaké faktory k nim vedly? Zjistěte a vyhodnoťte, jakých dopadů bylo dosaženo na úrovni podpořených osob, jaké faktory k nim vedly, zda se lišily podle charakteristik PO a typu podpory, případně jiných měly vliv jiné aspekty.	4.1 Jak hodnotí pracovníci ÚP (GŘ, KrP a KoP) jednotlivé aktivity z hlediska jejich účinnosti jednak pro podpořené osoby a dále pro politiku zaměstnanosti? Které z aktivit vnímají jako nejúčinnější:	- hodnocení jednotlivých aktivit	polostrukturované rozhovory	poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) realizátor projektu
	- individuální posouzení situace a předpokladů uchazeče o zaměstnání, - vytvoření individuálního projektového plánu (Záznamu aktivit účastníka projektu), - motivační pohovory, - individuální a skupinové poradenství, - komunikace se spolupracujícími subjekty (útvary nepojistných sociálních dávek, municipality, NNO), - doprovod UoZ na výběrová řízení v individuálních případech.			
	4.2 Je možné identifikovat nějakou aktivitu, která z pohledu realizátora projektu chyběla?	- identifikace chybějících aktivit	polostrukturované rozhovory	poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) realizátor projektu
	4.3 Získaly některé z podpořených osob po ukončení účasti v projektu nedotované zaměstnání? Jaké faktory k tomu podle podpořených osob vedly?	- počet osob, které získaly nedotované zaměstnání	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR)



		- identifikace faktorů, které ke změně postavení na trhu práce přispěly (situačních, osobnostních, regionálních apod.)		podpořené osoby (delší doba po ukončení účasti v projektu)
4.4 Do jaké míry se aktivitami projektu daří eliminovat faktory ztěžující zaměstnanost a snižující zaměstnatelnost podpořených osob?	- Osobní a osobnostní - Rodinná situace - Finanční situace a dluhová problematika - Bytová situace	- změna hendikepů podpořených osob v průběhu projektu	polostrukturované rozhovory dotazníkové šetření	poradci pro CS a zaměstnavatele (ÚP ČR) podpořené osoby (delší doba po ukončení účasti v projektu)
4.5 Jsou patrné rozdíly v přínosech projektu mezi regiony, například u regionů s rozdílnou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti, strukturálního postižení, specifiky trhu práce, nebo v souvislosti s odlišným přístupem k problematice ze strany institucí služeb zaměstnanosti?		- relativní počet podpořených osob umístěných na volný trh práce	analýza dat	projektová dokumentace



1.6 Popis navrženého řešení a jeho limity





Limity navrženého řešení

Níže jsou popsány limity sběru dat a práce s nimi, které si účastník uvědomuje a se kterými bude v rámci přípravy evaluačního šetření a v jeho průběhu pracovat.

Respondenti – Podpořené osoby

Účastník u této skupiny předpokládá v souhrnu spíše nižší úroveň vzdělání, a tedy nižší schopnost porozumět textu v odborném jazyce. Předpokládá proto uzpůsobení jazyka používaného při tvorbě dotazníků a scénářů polostrukturovaných rozhovorů úrovni této skupiny.

Dále předpokládá v souhrnu nižší využívání internetu a přístup k počítači. Z tohoto důvodu jsou plánovány 3 formy sběru dat v dotazníkovém šetření:

- PAPI (Pen and Paper Interviewing)
- CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing)
- CAWI (Computer Assisted Web Interviewing)

Od podpořených osob budou dále dat sbírána formou polostrukturovaných rozhovorů.

Jako další limit účastník vnímá relativně citlivých charakter dat, které o sobě budou zástupci cílové skupiny/podpořených osob, například subjektivní vnímání bariér pro vstup na trh práce včetně těch osobnostních, dluhová situace apod. Sběr dat budou proto provádět zkušení výzkumníci, kteří dokáží navodit pocit bezpečí a důvěrnosti poskytovaných informací. Zároveň bude mít respondent možnost se neodpovídat.

Respondenti – Poradci pro CS a zaměstnavatele

Účastník předpokládá, že v případě, že by byl vybrán, dojedná se zadavatelem způsob, jak reflektovat pro účely evaluačního šetření fluktuaci zaměstnanců na pozici poradců. Konkrétně není v tuto chvíli z veřejně dostupných zdrojů zjištěné, jaký reálný vliv na počet poradců měla změna, který proběhla k 1. 7. 2021. Z informací dostupných v zadávací dokumentaci je patrné, že se v souvislosti se spojením poradců pro dlouhodobě nezaměstnané a poradců pro zaměstnavatele počet poradců snížil na polovinu. Účastník nemá v tuto chvíli k dispozici informace o tom, jakou agendu vykonávali před změnou stávající poradci pro CS a zaměstnavatele a nemůže tedy předem pracovat s jejich rozdílnou mírou zkušeností s prací s CS.

Vstupní evaluační zpráva bude obsahovat po domluvě s realizátorem projektu upřesnění, jak bude metodologicky řešena případný rozdílný background stávajících poradců pro CS a zaměstnavatele.

Respondenti – Další zaměstnanci ÚP ČR

Jedna z pomocných otázek v evaluačním úkolu 2 cílí na vymezení odlišné zkušenosti při realizaci projektu PDU a NoPP VPP a NoPP SÚPM. Tato část výzkumu bude dopracována do Vstupní evaluační zprávy po té, kdy bude ve spolupráci se zadavatelem upřesněno, jak vymezit skupinu respondentů, která bude disponovat zkušenostmi umožňujícími srovnání zkušenost s CS jak z projektu PDU, tak i NoPP VPP a NoPP SÚPM.



V rámci evaluačního úkolu 1 navrhuje účastník zpracování doplňujícího přehledu bariér a hendikepů limitujících podpořené osoby na trhu práce těmi barierami a hendikepy, které nelze identifikovat v datech z IS ESF2014+.

Tato data budou sbírána v rámci dotazníkových šetření a polostrukturovaných rozhovorů s podpořenými osobami i pracovníky ÚP ČR. Z tohoto důvodu je není možné zjištění ohledně bariér a hendikepů neevidovaných v rámci IS ESF2014+ zahrnout do Vstupní evaluační zprávy. Zjištění budou doplněna v průběhu evaluačního šetření.

Propojení dat získaných z dotazníku a z IS ESF2014+

Účastník si je vědom, že není s ohledem na charakter dat není možné propojit data z IS ESF2014+ s daty z dotazníků pro podpořené osoby.

Dotazníky pro podpořené osoby tak budou obsahovat některé sociodemografické charakteristiky, které jsou již evidovány v IS ESF2014+.

Geografická data

Účastník předpokládá pro zachycení míry urbanizace sídla, kde mají podpořené osoby trvalé bydliště, využít sestavu Eurostatu pro klasifikaci stupně urbanizace obce DEGURBA10. Klasifikaci podle této klasifikace není možné realizovat na základě dat z IS ESF2014+, agregace dat Eurostatu například podle regionů by neměla výpovědní hodnotu. Geografická data o míře urbanizace sídel, kde mají podpořené osoby trvalé bydliště, bude účastník řešit jiným způsobem (buďto na základě agregovaných dat od zadavatele, pokud taková data jsou k dispozici a současně je možné je pro účely výzkumu poskytnout).

1.7 Popis použitých metod a scénáře

V další části nabídky jsou vymezeny hlavní metody sběru dat, které budeme při evaluaci realizovat:

- desk research
- polostrukturované rozhovory
- online dotazníkové šetření (PAPI, CAPI, CAWI)

Součástí evaluace je dále analýza již existujících dat, která zpracovateli budou poskytnuta žadatelem:

- data z IS ESF2014+
- metodické poklady ÚP ČR
- projektová dokumentace

Desk research

Metoda desk research, neboli „výzkum od stolu“, spočívá ve sběru a analýze sekundárních dat. Desk research zahrnuje vyhledání, sběr, rešerši, analýzu a vyhodnocení již existujících dostupných informací a relevantních dokumentů. Cílem analýzy dokumentace je nastudování a zhodnocení dostupných dokumentů a informací, které umožní řádně nastavit další pokračování prací, stanovení hypotéz či prvních závěrů.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/nuts/local-administrative-units>



Metoda desk research se využívá vždy v úvodní části výzkumu či hodnocení. Pomocí pečlivé a strukturované analýzy relevantní dokumentace získáme vždy základní přehled o tématu řešeném daným projektem – s jeho kontextem, prostředím, klíčovými aktéry atp. Analýzu dokumentace provádíme strukturovaně se stanovením cílových okruhů a otázek k zodpovězení.

V případě tohoto evaluačního výzkumu předpokládáme, že klíčovými podklady, které budou sloužit k uchopení projektu, detailnímu pochopení procesních aspektů projektu a podrobnému vhledu do procesu realizace projektu budou metodické podklady ÚP (zmíněné jako zdroj informací v zadávací dokumentaci) a dále projektová dokumentace, konkrétně zprávy o realizaci projektu a jejich přílohy popisující ve vyšší míře detailu průběh projektových aktivit.

Na základě metodických podkladů ÚP ČR bude zpracováno procesní schéma zachycující klíčové prvky intervence. Schéma budou použito jako součást plnění evaluačního úkolu číslo 2. Dále budou na základě metodických podkladů ÚP ČR upřesněny role jednotlivých aktérů projektu.

Projektová dokumentace a její přílohy s popisem realizace jednotlivých klíčových aktivit umožní zpracovateli získat přehled, v jakém časovém období a v jaké intenzitě probíhaly projektové a doplňkové aktivity.

Zdroje:

Hendl, J. (1999). Úvod do kvalitativního výzkumu. Praha: Karolinum.

Surynek, A. (2001). Základy sociologického výzkumu. 1.vyd. Praha: Management Press.

Analýza dat z IS ESF2014+

Součástí evaluačního šetření bude podle požadavku zadavatele analýza dat i IS ESF2014+.

Analyzována budou data z relevantních sestav z IS ESF2014+, která budou poskytnuta zadavatelem, respektive oddělením evaluací MPSV, a která se týkají podpořených osob v projektu Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů (PDU) (reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0010247)

Ze sestav budou získána data vztahující se k těmto charakteristikám podpořených osob:

- Typy poskytnutých podpor
- Pohlaví
- Věk při vstupu do projektu
- Podpořené osoby ve věku méně než 25 let
- Podpořené osoby ve věku nad 55 let
- Dosažené vzdělání (kategorizace podle ISCED)
- Region
- Osoby se zdravotním postižením

Na základě komparace dat ze sestav IS ESF2014+ budou získány tyto informace:

- Typy podpor u osob, které neplnily bagatelní podporu
- Osoby, které nesplnily bagatelní podporu, podle věku
- Osoby, které nesplnily bagatelní podporu, podle znevýhodnění



- Osoby, které nesplnily bagatelní podporu, podle pohlaví
- Typy podpor podle věku podpořených osob
- Typy podpor podle pohlaví podpořených osob
- Typy podpory podle dosaženého vzdělání podpořených osob
- Výše dosaženého vzdělání podle věku podpořených osob
- Rozsah podpory podle věku podpořených osob
- Výše dosaženého vzdělání podle pohlaví podpořených osob
- Rozsah podpory podle pohlaví podpořených osob
- Rozsah podpory podle vzdělání podpořených osob
- Rozsah podpory podle regionu, ve kterém má podpořená osoba trvalé bydliště

Tam, kde je to relevantní, předpokládáme testování statistické významnosti. Dále předpokládáme korelační analýzu.

Individuální polostrukturované rozhovory

Polostrukturované rozhovory vnímáme jako jednu ze stěžejních metod pro získávání informací, resp. sběr primárních dat pro potřeby evaluací. Odborně řečeno, jedná se o diagnostickou techniku spočívající v získávání informací při přímé interakci s dotazovanými osobami prostřednictvím kladení otázek.

V rámci tohoto evaluačního šetření budou polostrukturované rozhovory realizovány s pracovníky Úřadu práce, a to jak se zástupci realizačního týmu projektu (manažer / odborný pracovník GŘ ÚP ČR), tak i s poradci pro CS a zaměstnavatele a dále se zaměstnanci útvaru nepojistných sociálních dávek.

Dále účastník předpokládá realizaci 5 polostrukturovaných rozhovorů telefonickou formou se zástupci NNO pomáhajících dlouhodobě nezaměstnaným ve vztahu k jejich hendikepu, a který může být bariérou pro vstup na volný trh práce.

Z níže uvedeného počtu budou 4 rozhovory součástí kvalitativního předvýzkumu na pracovišti ÚP ČR vybraném na základě konzultace se zadavatelem (2 rozhovory s podpořenými osobami, 1 s poradcem pro CS a zaměstnavatele a 1 s pracovníkem útvaru nepojistných sociálních dávek).

Celkem předpokládáme realizaci 39 polostrukturovaných rozhovorů, z toho 31 formou „face to face“ a 8 telefonicky.



Rozhovory		osobní	online	telefonicky	celkem
Šetření mezi podpořenými osobami	Polostrukturované rozhovory s podpořenými osobami	14	-	-	14
Šetření mezi pracovníky ÚP ČR	Polostrukturované rozhovory se zaměstnanci ÚP ČR na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele	10	-	-	10
	Polostrukturované rozhovory se zaměstnanci v útvaru nepojistných sociálních dávek	2	-	3	5
	Polostrukturované rozhovory se zástupci realizátora projektu na pozicích manažer / odborný pracovník na GŘ ÚP ČR	3	-	-	3
Šetření mezi zástupci NNO a municipalit	Polostrukturované rozhovory se zástupci NNO a municipalit	2	-	5	7
Celkem		31	-	8	39

Návrh scénáře rozhovoru je uveden v následující podkapitole. V rámci Vstupní evaluační zprávy může být scénář doupřaven i na základě připomínek od zadavatele.

Jak je patrné z kalkulace výše, převažující část rozhovorů navrhujeme realizovat formou osobního rozhovoru, který ve srovnání s telefonickou formou přináší užší interakci mezi tazatelem a respondentem a v konečném důsledku tedy i více informací, které může tazatel využít. Zároveň předpokládáme realizaci rozhovorů online formou (s využitím nástrojů pro videokonferenci) a telefonicky, a to v případech, kdy to bude vhodné s ohledem na respondenta. Nástroj pro videokonferenci bude zvolen podle preferencí respondenta (MS Teams, Webex, ZOOM, Jitsi apod.)



Následující tabulka uvádí hlavní výhody a nevýhody metody polostrukturovaného rozhovoru:

Výhody	Nevýhody
• vyšší návratnost v porovnání s dotazníky • nižší nároky na vlastní iniciativu respondenta • vyšší komplexnost získaných dat díky nižší šanci na vynechání některých otázek ze strany respondenta • eliminace problémů s porozuměním textu • možnost odhalení řady detailních informací • možnost operativně vést otázky žádoucím směrem	• časová náročnost • pracnost a nákladnost sběru dat • nutnost spolupráce respondentů • nízká přesvědčivost zajištění anonymity pro respondenty • možné zkreslení v důsledku nepochopení či špatného pochopení otázky respondentem • možné zkreslení z důvodu rozdílů mezi tazateli a jejich chováním

Návrh scénáře pro polostrukturovaný rozhovor

V této části nabídky je předložen návrh scénáře polostrukturovaného rozhovoru s pracovníkem Úřadu práce ČR. Zadavatel nespecifikuje útvar, takže účastník navrhuje scénář, který bude reflektovat všechny zaměstnance Úřadu práce ČR, kteří jsou do evaluačního šetření zahrnuti jako aktéři.

Jedná se tedy o:

- poradce pro CS a zaměstnavatele
- pracovníka útvaru hmotné nouze
- zástupce realizátora projektu, kterými jsou manažer / odborný pracovník GŘ ÚP ČR

Scénář je rozdělen do 7 bloků

Délka celého rozhovoru závisí na pozici respondenta, protože scénář rozhovoru je navržen tak, aby reflektoval všechny varianty pozic zaměstnanců Úřadu práce zahrnutých do evaluačního šetření. Maximální délka polostrukturovaného rozhovoru je 65 minut (reálná délka se liší podle pozice respondenta).

Finální podoba, která bude rozpracovaná ve Vstupní evaluační zprávě, bude reflektovat i skutečnosti, které nelze zjistit z veřejně dostupných zdrojů, zejména ve vztahu role pracovníka útvaru hmotné nouze.

Návrh rozhovoru v úvodní části (blok 1) mapuje pozici respondenta a dobu jeho působení na Úřadu práce.

Blok 2 je zaměřen na identifikaci bariér, hendikepů a kumulaci hendikepů pro vstup cílové skupiny/podpořených osob na trh práce.

Blok 3 se věnuje specifičnosti intervence v kontextu zprostředkování práce, tomu, v čem je intervence unikátní, v čem se liší do NoPP VPP/Nopp SÚPM. Dále zahrnuje otázky, jak vnímají respondenti potenciál



projektu zachytit individuální potřeby každého účastníka projektu. Zároveň pokrývá otázku, co v kontextu projektu pokládají respondenti za úspěch při práci s cílovou skupinou/podpořenými osobami.

Blok 4 reflektuje mechanismus a přínosy intervence, vnímání aktivit projektu z hlediska toho, jak účastníkům pomohly, a dále na komplexnost aktivit a jejich schopnost eliminovat bariéry pro vstup a udržení se na trhu práce.

Blok 5 reflektuje procesní stránku projektu, takže se věnuje optimálnímu vzdělávání poradců pro CS a zaměstnavatele, spolupráci mezi relevantními aktéry zahrnujícími útvary v rámci ÚP ČR a další aktéry jako NNO a municipality. Zároveň se věnuje procesu předvýběru a jeho případnému ovlivnění tím, jak vnímají poradci pro CS a zaměstnavatele preference členů komise APZ.

Blok 6 identifikuje překážky, které pracovníci ÚP ČR museli v průběhu projektu překonávat.

Návrh scénáře polostrukturovaného rozhovoru s pracovníkem ÚP ČR:

Blok 1: Zahájení rozhovoru a představení respondenta (5 minut)

Úvodní seznámení, vysvětlení cíle a způsobu vedení rozhovoru, navození bezpečné atmosféry, základní informace o respondentovi.

Pozdrav, představení se respondentovi, zasazení dotazování do kontextu a navození atmosféry bezpečí.

Poděkování za ochotu k rozhovoru.

Žádost o souhlas s nahrávkou, podpis souhlasného prohlášení.

Ujištění se o časových možnostech, informace o předpokládané délce rozhovoru a jeho využití.

Prostor pro případné otázky respondenta.

Přechod k vlastnímu dotazování.

Představení respondenta, pozice, na které v rámci ÚP ČR respondent působí, doba, po kterou v dané funkci působí.

U pracovníků na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele, kteří působili v analogické funkci před 1. 7. 2021, dotaz na upřesnění pozice (poradce pro dlouhodobě nezaměstnané nebo poradce pro zaměstnavatele).

Respondenti z útvaru hmotné nouze

- Jak vnímáte svoji roli ve vztahu k projektu PDU?



Blok 2: Identifikace bariér a limitů ovlivňujících postavení podpořených osob na trhu práce (10 minut)

Vnímání cílové skupiny/podpořených osob ze strany pracovníků Úřadu práce ČR, vnímání společných charakteristik cílové skupiny, identifikace typických bariér, hendikepů a kombinací hendikepů bránících nebo limitujících vstup a udržení podpořených osob na trhu práce.

Tematická vazba k podotázkám: 1.4 (silná), 2.1 (slabá)

Všichni respondenti

- Jak byste charakterizoval/a cílovou skupinu? Jaké hlavní charakteristiky nebo vlastnosti se Vám v souvislosti s cílovou skupinou tohoto projektu vybaví?

Pracovníci ÚP ČR na kontaktních centrech nebo kraj– pracovníci ÚP ČR na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích (poradci pro CS a zaměstnavatele a pracovníci útvaru hmotné nouze)

- Které typické bariéry a hendikepy brání podle Vaší zkušenosti účastníkům projektu v začlenění na trh práce?
- Jaké jsou podle Vás typické kombinace bariér nebo hendikepů, které ještě snižují účastníkům projektu šanci za začlenění na trh práce?

Všichni respondenti

- Co je z Vašeho pohledu to, co nejvíce omezuje možnost účastníků projektu začlenit se na trh práce?

Blok 3: Specifičnost intervence (15 minut)

Identifikace hlavních bodů, které odlišují intervenci od ostatních aktivit a přístupů k dlouhodobě nezaměstnaným v rámci Úřadu práce, ověření vnímání unikátnosti přístupu k dlouhodobě nezaměstnaným v rámci projektu a jeho aktivit, povědomí o tom, zda se podpořené osoby účastnily i jiných intervencí zaměřených na dlouhodobě nezaměstnané, nebo specifické skupiny (například pro NEETS nebo 55+), ověření potenciálu projektu a jeho nástrojů postihnout individuální potřeby každého účastníka, chápání úspěchu při práci s cílovou skupinou

Tematická vazba k podotázkám: 2.1, 2.2, 3.3 (silná), 2.3, 2.4 (slabá)

Všichni respondenti

- Vnímáte přístup projektu k dlouhodobě nezaměstnaným jako specifický?
- Co podle Vašeho názoru projekt charakterizuje?
- Co poskytuje uchazečům o práci navíc oproti běžnému zprostředkování práce?
- Jak se odlišuje od jiných projektů, které se také zaměřují na lidi s horším postavením na trhu práce?

Respondenti se zkušeností s prací s podpořenými osobami v projektech NoPP-SÚPM a NoPP-VPP

- Je svým přístupem odlišný od projektů Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa a Nové pracovní příležitosti – Veřejně prospěšné práce?¹¹
-
-

¹¹ Účastník navrhuje otázku na základě zadávací dokumentace, pro účely dopracování do Vstupní evaluační zprávy ale navrhuje upřesnit, zda mezi potenciálními respondenty jsou pracovníci s adekvátní zkušeností.



- Liší se nějak Vaše zkušenost s prací s podpořenými osobami?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele

- Setkal/a jste se s tím, že účastníci projektu z nějaké specifické skupiny, například mladí lidé do 25 let nebo naopak lidé nad 55 let, již před účastí na tomto projektu účastnili jiného projektu na podporu začlenění na trh práce, například zaměřeného mladé lidi nebo na lidi ve věku 55+?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele

- Popište, prosím, jak vypadá typický proces zjišťování a zaznamenávání individuálních potřeb.
- Pomáhají se zjišťováním individuálních potřeb nějak Záznam aktivit účastníka a individuální plán?
- Je zjišťování podle Vaší zkušenosti nastaveno tak, aby bralo v úvahu všechny individuální potřeby účastníků projektu? Setkal/a jste se někdy s tím, že byly potřeby tak specifické, že je nebylo možné vzít v úvahu?

Všichni respondenti

- Co podle Vás je možné považovat za úspěch po tom, co účastník projektu absolvuje všechny projektové aktivity?
- Jsou podle Vašeho názoru nějaké charakteristiky účastníků projektu, které vedou k tomu, že mají podpořené osoby s touto charakteristikou menší šanci uspět?

Blok 4: Mechanismus a přínosy intervence (10 minut)

Hodnocení mechanismu intervence, proces náboru (vnímání motivace podpořených osob, zájem ze strany podpořených osob), rizikové fáze z hlediska předčasného ukončení účasti na projektu, účinnost jednotlivých aktivit, komplexnost aktivit, úspěšnost eliminace bariér bránících vstupu a udržení na trhu práce

Tematická vazba k podotázkám: 2.3, 2.6, 3.2, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 (silná), 2.4 (slabá)

Všichni respondenti

- Nyní přejdeme ke konkrétním aktivitám projektu. Která z níže uvedených aktivit projektu podle Vašeho názoru nejvíce pomohla účastníkům projektu:
 - o individuální posouzení situace a předpokladů uchazeče o zaměstnání,
 - o vytvoření individuálního projektového plánu (Záznamu aktivit účastníka projektu),
 - o motivační pohovory,
 - o individuální a skupinové poradenství,
 - o komunikace se spolupracujícími subjekty (útvary nepojistných sociálních dávek, municipality, NNO),
 - o doprovod UoZ na výběrová řízení v individuálních případech.
- Myslíte si, že by mezi aktivity, které projektu nabízel účastníkům, měla být zařazena ještě nějaká další? Pokud ano, jaká?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele

- Pomáhají podle Vašich zkušeností Záznam aktivit účastníka a individuální plán účastníkům projektu sledovat jejich osobní pokrok v rámci projektu?



- Jak v převažující míře hodnotíte spolupráci s účastníky projektu na průběžném hodnocení jejich osobního pokroku?

Všichni respondenti

- Jak vnímáte motivaci účastníků projektu zjistit a pojmenovat všechny své osobní bariery a hendikepy omezující vstup a udržení se na trhu práce?
- Je možné určit nějakou fázi práce s účastníky projektu, ve které je patrná změna jejich motivace, případně dojde ke zvýšení sebevědomí a pohledu na jejich šance na trhu práce?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele

- Dochází podle Vaší zkušenosti v průběhu projektu k vyřešení těchto typů bariér a hendikepů:
 - o Osobní a osobnostní
 - o Rodinná situace
 - o Finanční situace a dluhová problematika
 - o Bytová situace
- Je podle Vaší zkušenosti v průběhu projektu nějaká fáze, kdy klesá motivace účastníků projektu, nebo dokonce častěji, než v jiných fázích dochází k předčasnému ukončení účasti na projektu?
- Jak často se podle Vaší zkušenosti daří zapojit účastníka projektu na trh práce? Jsou tito účastníci něčím specifičtí?

Blok 5: Spolupráce mezi aktéry a předpoklady na straně aktérů (15 minut)

Potřebné odborné vzdělání poradců pro CS a zaměstnavatele, spolupráce mezi relevantními aktéry v rámci ÚP ČR, spolupráce s dalšími relevantními aktéry, proces předvýběru, vazba mezi individuálními potřebami podpořených osob a rozhodováním komise pro APZ,

Tematická vazba k podotázkám: 2.4, 2.5, 3.1 (silná), 2.7 (slabá)

Všichni respondenti

- Můžete v několika větách popsat spolupráci mezi útvary Úřadu práce v situaci, kdy vstupuje do projektu nový účastník? Kdo ho jako první osloví, kdo mu vysvětlí, čeho se projekt týká a co mu může přinést? Které všechny útvary jsou do procesu zapojeny?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele a respondenti z útvaru hmotné nouze

- Jak hodnotíte spolupráci mezi útvary ÚP ČR ve vztahu k práci s účastníky projektu?
- Setkal/a jste se někdy se situací, kdy nebylo jasné, který z útvarů má udělat nějaký krok?
- Ovlivnilo podle Vaší zkušenosti sloučení pozic poradce pro dlouhodobě nezaměstnané na KrP/KoP ÚP ČR a poradce pro zaměstnavatele nastavenou komunikaci s ostatními útvary ÚP ČR?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele

- Popište, prosím, několika větami, jak probíhá příprava podkladů pro komisi APZ?
- Mívá obvykle komise na výběr z více uchazečů, než kolik jich může zařadit do projektu?
-
- Bere podle Vaší zkušenosti komise APZ v úvahu šanci potenciálního účastníka projektu projekt řádně dokončit?
- Je pro Vás předpokládána preference komise APZ při přípravě dokumentů důležitá?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele a manažer / odborný pracovník z GRÚP ČR



- Jaká je podle Vašeho názoru optimální kvalifikace poradců pro CS a zaměstnavatele?
- Je nějaké specifické školení, které pro tuto činnost pokládáte za optimální?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele

- Komunikujete v rámci své agendy i s aktéry mimo účastníky projektu a mimo Úřad práce, například s neziskovými organizacemi nebo místní samosprávou?
- Jak tuto spolupráci hodnotíte?

Blok 6: Překážky během realizace projektu (5 minut)

Identifikace překážek během realizace projektu, ovlivnění externími a interními faktory, administrativní náročnost

Tematická vazba k podotázkám: 2.7 (silná), 2.3, 3.2 (slabá)

Všichni respondenti (pracující na pozicích souvisejících s projektem alespoň od dubna 2020)

- Jak byl podle Vaší zkušenosti projekt a jeho aktivity ovlivněny pandemií Covid 19 a protiepidemickými opatřeními?
- Ovlivnila pandemie motivaci účastníků projektu?
- Napadá Vás něco dalšího, co zkomplikovalo realizaci projektových aktivit?

Respondenti na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele (pracující na dané pozici před 1. 7. 2021)

- Co pro Vás osobně znamenalo sloučení pozic poradce pro dlouhodobě nezaměstnané na KrP/KoP ÚP ČR a poradce pro zaměstnavatele?
- Jak vnímáte administrativní a časovou náročnost zpracovávání dokumentů mapujících individuální potřeby účastníků projektu?

Všichni respondenti

- Setkali jste se s nějakými komplikacemi, které souvisely s nastavením výzvy (například ve vztahu k podporovaným aktivitám, vymezením cílové skupiny apod.)?

Blok 7: Shrnutí a závěr (5 minut)

Prostor pro doplnění ze strany respondenta.

Poděkování za rozhovor a otevřenost.

Ukončení nahrávání.

Rozloučení se.

Fokusní skupiny

Principem fokusní skupiny je diskuse, resp. řízený rozhovor malé skupiny respondentů na stanovené téma pod vedením moderátora. Zároveň díky diskuzi a interakci mezi účastníky v reálné situaci napomáhá vytvářet nové názory či vhledy do zkoumané problematiky, které by jinak nebyly zjištěny, pokud by byly užívány jiné metody (jako např. individuální rozhovor).



Fokusní skupinu v kontextu daného evaluačního šetření především z důvodu potřeby skupinové dynamiky.

Fokusní skupina umožňuje částečně anonymizovat, tj. konkrétní citace vzešlé ze setkání nebudou propojeny s žádným konkrétním účastníkem, což může být v případě zaměstnavatelů popisujících jejich zkušenost se zaměstnáváním podpořených osob relevantní.

Pro účely evaluačního šetření ve vztahu k projektu Podpora dlouhodobě nezaměstnaných budou realizovány 2 fokusní skupiny, u obou je předpokládáno zapojení 8 účastníků.

Výběr účastníků proběhne v úzké spolupráci se zadavatelem. Jako zpracovatelé evaluace nejdříve z anonymizovaného seznamu účastníků vybereme konkrétní účastníky včetně náhradníků, a po schválení zadavatelem a obdržení kontaktních informací je začneme včas – minimálně 2 týdny před konáním akce – oslovovat. Pro každou skupinu vybereme účastníky s využitím dalších charakteristik (věk, pohlaví, ekonomická aktivita před projektem),

Ve spolupráci se zadavateli a pracovníky projektu domluvíme konkrétní místo setkání, které bude vybavené promítací technikou a na vlastní náklady zajistíme základní občerstvení, které budou moci účastníci v průběhu setkání konzumovat.

Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření je metodou využívanou za účelem získání primárních dat z terénu, a to zejména dat kvantitativního charakteru.

V případě této evaluace budeme oslovovat pomocí dotazníku dvě skupiny aktérů:

- **podpořené osoby, účastníky projektu Podpora dlouhodobě nezaměstnaných**
- **zaměstnance Úřadu práce ČR na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele**

Dotazník pro podpořené osoby

Dotazníkové šetření mezi respondenty z řad podpořených osob bude probíhat několika formami

- osobní dotazování pomocí papírového dotazníku
- osobní dotazování se záznamem do tabletu nebo notebooku
- elektronický dotazník

Osobní dotazování pomocí papírového dotazníku plánuje účastník využívat pouze v případě, kdy nebude z objektivních a předem nepředvídatelných důvodů možné využít osobního dotazování se záznamem do tabletu nebo notebooku. Proto tento typ sběru dat předpokládá u maximálně 20 respondentů.

Dotazník ve formě osobního dotazování se záznamem do tabletu nebo notebooku navrhujeme jako hlavní metodu sběru dat v dotazníkovém šetření. Jeho výhodou je osobní kontakt, který pomůže zajistit návratnost, dále může tazatel případně směrem k respondentovi upřesnit formulaci otázky. Tato metoda sběru dat neklade na respondenta nároky z hlediska jeho přístupu na internet, vlastnictví zařízení schopného připojit se na webové rozhraní dotazníkové aplikace apod.

U respondentů, u kterých to bude jejich osobnostní a materiální situace umožňovat, bude účastník preferovat metodu sběru dat CAWI, tedy elektronického dotazníku s přístupem přes webové rozhraní.



S ohledem na předpokládaný počet podpořených osob navrhuje účastník realizovat dotazníkové šetření na výběrovém souboru, tzv. „vzorku“. Navrhuje využít náhodný výběr s přihlédnutím k proporci jednotlivých sociodemografických charakteristik podpořených osob.

Nejprve účastník předpokládá sběr dat formou elektronického dotazníku a poté po dohodě se zadavatele bude upraven výběr respondentů tak, aby proporce charakteristik odpovídaly podpořeným osobám jako celku.

Dotazníkové šetření		celkem
Šetření mezi pracovníky Úřadu práce ČR	Dotazníkové šetření mezi poradci pro CS a zaměstnavatele	84
	Dotazníkové šetření mezi vedoucími pracovníky na pracovištích zapojených do projektu	84
	Součet pro šetření na ÚP ČR	168
Šetření mezi podpořenými osobami	PAPI (Pen and Paper Interviewing) – osobní dotazování pomocí papírového dotazníku	max. 20
	CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing) – osobní dotazování se záznamem do tabletu nebo notebooku	80 - 100¹²
	CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) – elektronický dotazník	50
	Součet pro šetření mezi podpořenými osobami	150

Dotazník pro zaměstnance ÚP ČR na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele

Dotazník pro zaměstnance ÚP ČR na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele bude obsahovat otázky ke všem evaluačním úkolům/evaluačním otázkám. Přesnější vymezení, u kterých evaluačních otázek je navrhován sběr dat formou dotazníkového šetření, je specifikován v evaluační matici.

Data budou sbírána metodou CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), elektronického dotazníku dostupného on-line.

V souladu s požadavkem zadavatele bude do šetření zahrnuto všech 84 pracovníků na pozici poradce pro CS a zaměstnavatele a nad rámec požadavku i jejich vedoucí pracovníci. Dotazník bude reflektovat pozici respondenta tzv. trasováním, kdy jsou otázky přizpůsobeny pozici a uváděným charakteristikám respondentů.

Pro dotazníkové šetření je plánováno využití nástroje LimeSurvey.

¹² Tento způsob sběru dat je z hlediska účastníka preferovaný oproti metodě PAPI, kterou do výzkumu zahrnuje jako méně pravděpodobný a méně výhodný způsob sběru dat. Počet takto sebraných dotazníků by spolu s metodou PAPI měl tvořit 100 odpovědí.



Hlavními přínosy metody dotazníkového šetření je zajištění velkého počtu stejnorodých, reprezentativních a kvantifikovatelných dat. Pomocí dotazníkového šetření je možné obsáhnout rozsáhlé území, ale především široký okruh respondentů. Významnou výhodou elektronického dotazníkového šetření je možnost kompletního šetření různorodého vzorku (např. příjemců projektů či cílových skupin), a tudíž nejvyšší možná reprezentativnost šetření. Dotazníkové šetření na upraveném portále totiž umožňuje různé druhy větvení a členění dotazníku. Hlavní výhody a nevýhody metody dotazníkového šetření shrnuje následující tabulka:

Výhody	Nevýhody
• nízká časová a finanční náročnost • oslovení širokého okruhu respondentů a pokrytí rozsáhlého území • vyžaduje nižší počet výzkumníků • relativně vysoká míra anonymity respondentů • získání srovnatelných a kvantifikovatelných dat • možnost opakovaného / srovnávacího šetření	• možnost vysokého zkreslení odpovědí ze strany respondentů (neosobní charakter) • nižší míra návratnosti v porovnání s rozhovory



1.8 Analýza rizik

Jsme si vědomi rizik, která by při řešení evaluace mohla nastat a ohrozit tak její zdárné provedení. Za tímto účelem níže prezentujeme analýzu rizik, navrhuje opatření jejich minimalizace a v případě, že by riziko skutečně nastalo, identifikujeme i kontrolní mechanismy, jak riziko překonat.

Hodnocen je celkový vliv rizik a pravděpodobnost jejich výskytu. Ke zhodnocení rizik jsou využity následující škály:

Škála významnosti rizika

Velmi malý	Malý	Střední	Velký	Velmi velký
5 %	20 %	40 %	60 %	80 %

Škála pravděpodobnosti výskytu rizika

Velmi nízká	Nízká	Střední	Vysoká	Velmi vysoká
5 %	20 %	40 %	60 %	80 %

ID	Riziko	Dopad	Význam- nost rizika	Pravdě- podob- nost výskytu	Návrh na eliminaci rizika
1	Stále trvající pandemie COVID-19 a možnost obnovení opatření při nepříznivém vývoji pandemie	Obtížná realizace šetření založených na osobním setkání	80 %	20 %	Dodržení všech případných opatření proti šíření nákazy při osobním setkání (roušky, rozestupy, minimalizace kontaktu a délky setkání). Nahrazení osobních rozhovorů rozhovory telefonickými, případně videohovorem. Pro všechny metody, u nichž se počítá s osobním setkáním, jsme připraveni realizovat záložní variantu – komunikaci dálkovým způsobem – jak uvádíme v přehledu metod výše.
2	Časová vytíženost poradců pro CS a zaměstnavatele a realizačního týmu	Realizace rozhovorů by mohla být oproti plánu opožděná	40 %	40 %	Včasné otevření komunikace s respondenty z řad poradců pro CS a zaměstnanost a realizačního týmu. Včasná domluva na termínu rozhovoru. Flexibilní posun termínu, případně provedení rozhovorů v náhradním termínu.
3	Neochota zaměstnavatelů sdílet své zkušenosti se zaměstnáváním dlouhodobě nezaměstnaných a podpořených osob a důvody pro využití	Zjištění z rozhovorů by byla zkreslená.	60 %	40 %	Transparentní komunikace směrem k této skupině respondentů, vysvětlení průběhu rozhovoru a vysvětlení anonymizace při zpracování zjištění.



ID	Riziko	Dopad	Význam- nost rizika	Pravdě- podob- nost výskytu	Návrh na eliminaci rizika
	„dotovaných“ zaměstnanců				
4	Neochota zástupců zaměstnavatelů účastnit se fokusní skupiny	Absence důležitých dat pro hodnocení zkušeností a postojů skupiny klíčových aktérů, nedodržení smluvního závazku	60 %	40 %	Transparentní komunikace směrem k této skupině aktérů, vysvětlení průběhu fokusní skupiny a vysvětlení možnosti částečné anonymizace při zpracování zjištění.
5	Nízká návratnost dotazníků	Absence důležitých dat pro hodnocení postojů podpořených osob.	60 %	20 %	Včasná domluva se zadavatelem na potřebě vzniku povědomí o důležitosti evaluace mezi podpořenými osobami a zaměstnanci ÚP ČR a případná komunikační podpora ze strany zadavatele.

1.9 Harmonogram a výstupy evaluace

Začátek evaluace se odvíjí od zveřejnění smlouvy mezi zadavatelem a zpracovatelem. Předpokládáme pro účely tohoto harmonogramu, že k podpisu dojde k 1. září 2022.

Uvedený harmonogram plnění je orientační. Jsme připraveni zajistit maximální možnou flexibilitu ve spolupráci se zadavatelem dle jeho požadavků.

Termíny pro odevzdání jednotlivých zpráv a návrhů zpráv jsou stanoveny takto:

- do 2 měsíců od nabytí účinnosti smlouvy: návrh **Vstupní** evaluační zprávy k projektu (součástí zprávy je zpracování evaluačního úkolu č. 1)
- do 8 měsíců od nabytí účinnosti smlouvy návrh **Závěrečné** evaluační zprávy obsahující
 1. manažerské shrnutí
 2. vyhodnocení evaluačních úkolů 2, 3 a 4 zahrnující zjištění, závěry a doporučení
 3. závěry reflektující cíle evaluace a doporučení
 4. hlavní omezení a rizika realizace šetření
 5. samostatnou technickou přílohu s detailním postupem řešení, metodologií sběru a analýzy dat a kompletní scénáře dotazníkových šetření, polostrukturovaných rozhovorů a fokusních skupin
 6. elektronická příloha s přepisy rozhovorů
- do 12 měsíců finální podoba **Závěrečné** evaluační zprávy následovaná workshopem



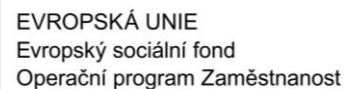
EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR



měsíc	IX.22		X.22		XI.22		XII.22		I.23		II.23		III.23		IV.23		V.23		VI.23		VII.23		VIII.23		IX.23	
polovina měsíce	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.
Datum účinnosti smlouvy	X																									
Úvodní setkání																										
Definitivní vymezení postupu																										
Vstupní zpráva – návrh (do 2 měsíců od nabytí účinnosti smlouvy)					X																					
Desk research																										
Analýza dat z IS ESF2014+																										
Kvalitativní předvýzkum																										
Realizace polostrukturovaných rozhovorů s poradci pro CS a zaměstnavatele																										
Realizace polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci útvaru nepojistných dávek																										
Realizace polostrukturovaných rozhovorů se zástupci realizátora projektu na pozicích manažer / odborný pracovník na GŘ ÚP ČR																										
Realizace polostrukturovaných rozhovorů s podpořenými osobami																										
Realizace polostrukturovaných rozhovorů se zástupci NNO																										

65 / 66



Příloha č. 3:
Čestné prohlášení - seznam poddodavatelů

Název veřejné zakázky:

„Evaluace národního projektu přímého přidělení ÚP ČR „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)“

Plnění veřejné zakázky uvedené výše nebude plněno prostřednictvím poddodavatelů.

V Brně dne dle elektronického podpisu

Podpis osoby oprávněné zastupovat účastníka zadávacího řízení:

Ing. Radim Gill

jednatel společnosti

Naviga Advisory and Evaluation s.r.o.