

Žádost o podporu

Základní údaje

Registrační číslo projektu: CZ.03.01.02/00/22_012/0003785
Identifikace žádosti (HASH): 04ncuN
Název projektu CZ: Rozvoj a posilování diverzitní a flexibilní pracovní kultury na CEITEC MU
Způsob jednání: Podepisují všichni signatáři

Vrácené obrazovky:

Přehled zdrojů financování
Finanční plán
Čestná prohlášení
Dokumenty
Veřejná podpora
Indikátory
Subjekty projektu
Adresy subjektu
Osoby subjektu
Účty subjektu
Popis projektu
Projekt
Klíčové aktivity
Rozpočet projektu

Projekt

Číslo programu: 03
Název programu: Operační program Zaměstnanost plus
Číslo výzvy: 03_22_012
Název výzvy: Diverzitní a flexibilní pracovní kultura (1)
Název projektu CZ: Rozvoj a posilování diverzitní a flexibilní pracovní kultury na CEITEC MU
Název projektu EN: Developing and Strengthening a Diverse and Flexible Work Culture at CEITEC MU

Anotace projektu:

Projekt je zaměřen na řešení nedostatků v oblasti diverzitní a flexibilní pracovní kultury na Středoevropském technologickém institutu (CEITEC), konkrétně v oblastech vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů, flexibility práce a managementu mateřské a rodičovské dovolené. Budou zpracovány hloubkové analýzy výše uvedených problémů a jejich příčin, na jejich základě budou

navrženy strategie a budou implementována konkrétní opatření, vč. vzdělávání vedoucích a pracovníků/nic HR oddělení.

Fyzická realizace projektu

Předpokládané datum zahájení: 1. 10. 2023

Předpokládané datum ukončení: 30. 9. 2025

Předpokládaná doba trvání (v měsících): 24,00

Doplňkové informace

Realizace zadávacích řízení na projektu:	Ne
Veřejná podpora:	Ne
Režim financování:	Ex-ante

Popis projektu

Anotace projektu:

Projekt je zaměřen na řešení nedostatků v oblasti diverzitní a flexibilní pracovní kultury na Středoevropském technologickém institutu (CEITEC), konkrétně v oblastech vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů, flexibility práce a managementu mateřské a rodičovské dovolené. Budou zpracovány hloubkové analýzy výše uvedených problémů a jejich příčin, na jejich základě budou navrženy strategie a budou implementována konkrétní opatření, vč. vzdělávání vedoucích a pracovníků/nic HR oddělení.

Jaký problém projekt řeší?

Projekt je zaměřen na řešení nedostatků v oblasti diverzitní a flexibilní pracovní kultury na Středoevropském technologickém institutu (CEITEC), který je prestižním výzkumným ústavem Masarykovy univerzity (MU) v Brně. Diverzitní, flexibilní a inkluzivní pracovní prostředí podporující transfer a sdílení znalostí, dovedností a různého přístupu k řešeným otázkám je pro náš úspěch nezbytností a dlouhodobě se o něj zasazujeme, o čemž svědčí např. získání prestižního ocenění HR Excellence in Research Award. Přesto jsme však v rámci vstupního dotazníkového šetření narazili na následující problémy, jejichž řešení považujeme za důležité:

- 1) až 42 % respondentů/ek má pocit, že práce omezuje jejich rodinu, osobní život a práci, přičemž 27 % si myslí, že CEITEC aktivně neusiluje o to, aby zaměstnanci mohli sladit svůj osobní a pracovní život,
- 2) 39 % si myslí, že matky s dětmi do 3 let by se měly plně věnovat péči o ně, 25 % se domnívá, že profesní kariéru nelze skloubit s mateřstvím,
- 3) 34 % uvedlo, že často pracují přesčas, 36 % se domnívá, že práce přesčas je standardem a znakem zaujetí pro práci,
- 4) většina respondentů/ek nezná všechny možnosti pracovní flexibility, které CEITEC nabízí, a nerozumí některým souvisejícím pojmům, ráda by však tyto možnosti využívala,
- 5) 25 % osob vnímá nedůvěru mezi vedením a řadovými zaměstnanci,
- 6) 14 osob mělo během posledních 12 měsíců pocit diskriminace, 21 % osob si nemyslí, že všichni vědí, jak postupovat v případě setkání s diskriminací,
- 7) 44 % osob se domnívá, že ne každý zaměstnanec má možnost znát průměrnou výši mzdy na pozici, na které pracuje.

Získání a udržení vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a zaměstnankyň na všech pozicích je pro nás jednou z hlavních priorit, neboť jsou to právě oni, kdo stojí za naším mezinárodním úspěchem a přelomovými vědeckými objevy. Výše uvedená zjištění proto bereme velmi vážně a využijeme příležitosti, kterou nám tento projekt nabízí, abychom situaci v daných oblastech významně zlepšili.

Jaké jsou příčiny problému?

Příčiny výše uvedených problémů budou detailně zkoumány v rámci hloubkových analýz, které budeme realizovat v prvních třech měsících projektu (KA 1, KA 5, KA 9). Na základě našich vlastních dosavadních zjištění jsme identifikovali následující příčiny pro jednotlivé problematické body:

Ad 1) Vědecká práce na špičkové úrovni je časově náročná, zejména v případech, kdy vyžaduje laboratorní práci, při níž jsou stanoveny striktní technologické nebo medicínské postupy a specifické časové intervaly, které je nutno dodržet. V případě admin. pozic vstupují do hry zejména termíny grantových výzev, na které nemáme žádný vliv a nemůžeme je plánovat. V projektu se proto zaměříme na možnosti, jak zaměstnancům/kyním ještě více usnadnit sladění pracovního a rodinného života.

Ad 2) Daný předpoklad pravděpodobně vyplývá z časové náročnosti práce na CEITEC, která vyžaduje určitou časovou flexibilitu, jež je pro rodiče pečující o malé děti (z většiny ženy) často nereálná. Skutečnou příčinu zjistíme z hloubkové analýzy. V rámci implementační fáze zatím plánujeme vytipování vhodných typů práce a forem zapojení, která by rodičům umožnila vrátit se do práce, jakmile o to budou mít zájem.

Ad 3) Domníváme se, že tento problém může být způsoben nejasnou představou zaměstnanců/kyň o způsobu hodnocení jejich práce ze strany nadřízených a také nejasnými pravidly komunikace v některých týmech ohledně požadavků na přesčasovou práci.

Ad 4) Příčinou je pravděpodobně nejasná komunikace nabízených možností flexibility. Vhodnou formu nastavíme v rámci projektu.

Ad 5) a Ad 6) Příčiny nyní neznáme, bude podrobeno hloubkové analýze.

Ad 7) Příčinou je pravděpodobně nejasná komunikace mzdových podmínek. Vhodnou formu nastavíme v rámci projektu.

Na základě hloubkové analýzy příčin výše uvedených problémů navrhne (KA 2, KA 6, KA 10) a v rámci projektu implementujeme vhodná opatření (KA 3, KA 7, KA 11).

Co je cílem projektu?

Cílem projektu je zlepšení diverzity a flexibilní pracovní kultury na CEITEC MU v oblastech vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů, flexibility práce a managementu mateřské a rodičovské dovolené. Dílčími cíli jsou:

- 1) Zpracování hloubkových analýz výše uvedených problémů a jejich příčin
- 2) Návrh strategií vč. konkrétních opatření zaměřených na řešení daných problémů a jejich příčin, např.:
 - a) přehledné zpracování možností flexibility práce pro různé pracovní pozice a jejich srozumitelná komunikace vůči všem zaměstnancům/kyním
 - b) zmapování příčin vysoké potřeby práce přesčas a návrh možností na jejich odstranění
 - c) revize systému práce s rodiči na MD/RD, návrh opatření pro usnadnění návratu rodičů do práce a skloubení pracovního a rodinného života
 - d) návrh opatření zaměřených na předcházení předsudkům spojeným s mateřstvím, rodičovstvím a profesní dráhou rodičů (zejména žen)

- e) vyhodnocení personálních procesů zaměřených na principy nediskriminace, zejména v oblasti předcházení a řešení diskriminačního jednání, a jejich revize
- f) opatření zaměřená na posilování důvěry mezi vedením CEITEC a řadovými zam., a další

3) Implementace navržených opatření včetně vzdělávání vedoucích pracovníků / pracovníc a HR oddělení v daných oblastech

4) Vyhodnocení účinnosti realizovaných opatření a jejich případná revize

Výstupy projektu budou:

1) Analýza výchozího stavu organizace v oblasti:

- a) vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních
- b) zavádění flexibilní pracovní kultury
- c) zavádění managementu MD/RD

2) Strategie a jejich závěrečné vyhodnocení v oblasti:

- a) vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních
- b) zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí CEITEC
- c) zavádění managementu MD/RD

3) 52 proškolených zaměstnanců/kyň, z toho 32 v rozsahu vyšším než 40 hod.

Jaká změna/y je/Jsou v důsledku projektu očekávána/y?

Kromě nových strategií v oblastech vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních, zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí CEITEC a zavádění managementu MD/RD, očekáváme zejména získání detailního vhledu na problematické oblasti, na něž ukázalo vstupní dotazníkové šetření, a zavedení účinných opatření, která nám pomohou dané problémy a jejich příčiny odstranit, nebo alespoň významně eliminovat.

Díky spolupráci s partnerem projektu, zkušenou organizací Gender Studies, předpokládáme získání nezaujatého pohledu zvenčí, který nám může pomoci odhalit nedostatky, které z důvodu tzv. provozní slepoty možná sami nevidíme, přestože se o nastolování diverzitní a flexibilní kultury na CEITEC dlouhodobě snažíme. Očekáváme rovněž, že společně nalezneme vhodné návrhy na zlepšení situace a podaří se nám zavést účinná nápravná opatření.

Zda se nám podařilo skutečně dosáhnout zlepšení situace, zjistíme díky závěrečné evaluaci, kdy bude zopakováno vstupní dotazníkové šetření. Naším cílem je dosáhnout zlepšení ve všech sledovaných parametrech. Konkrétní hodnoty parametrů, jejichž naplnění bychom považovali za úspěch, však nejsme schopni stanovit, neboť není možno zajistit, aby se opakovaného dotazníkového šetření zúčastnili přesně titož zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří se zapojili do vstupního šetření.

Jaké aktivity v projektu budou realizovány?

Projekt obsahuje 12 věcně zaměřených klíčových aktivit a jednu aktivitu zaměřenou na řízení projektu. Jedná se o následující KA, které jsou detailně popsány v příslušné kapitole žádosti:

KA 1: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 1: Analýza výchozího stavu organizace

KA 2: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 2: Zpracování strategie

KA 3: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 3: Implementace

KA 4: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 4: Závěrečné vyhodnocení strategie

KA 5: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů

– fáze 1: Analýza výchozího stavu organizace

KA 6: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů

– fáze 2: Zpracování strategie

KA 7: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů

– fáze 3: Implementace

KA 8: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů

– fáze 4: Závěrečné vyhodnocení strategie

KA 9: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 1: Analýza výchozího stavu organizace

KA 10: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 2: Zpracování strategie

KA 11: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 3: Implementace

KA 12: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 4: Závěrečné vyhodnocení strategie

KA 13: Management projektu

Popis realizačního týmu projektu:

Detailní popis viz příloha č.4 Realizační tým projektu.

Žadatel:

Specialistka organizačního rozvoje: 0,1 úv., 24 měs.

Bude spolupracovat na zpracování analýz výchozího stavu, na tvorbě strategií a zajistí jejich projednání a schválení vedením CEITEC. Implementace navržených opatření, závěrečné vyhodnocení strategií a bude se podílet na tvorbě revidovaných dlouhodobých strategií. Zajistí rovněž soulad všech navržených a implementovaných opatření s koncepcemi organizačního rozvoje, resp. revizi těchto koncepcí v případě potřeby.

Odborná garantka projektu: 0,4 úv., 24 měs.

Bude spolupracovat na zpracování analýz výchozího stavu a na tvorbě strategií. Bude zajišťovat také jejich soulad s našimi personálními procesy a specifiky práce v prostředí výzkumné instituce. Bude zodpovědná za implementaci navržených opatření, která spadají do její kompetence. Spolupracovat bude na závěrečném vyhodnocení strategií a na tvorbě revidovaných dlouhodobých strategií.

Interní specialistka v oblasti rovných příležitostí: 0,4 úv., 9 měs.

Bude spolupracovat na zpracování analýz výchozího stavu v oblasti vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů a genderové problematiky a bude se podílet na tvorbě strategií v daných oblastech. Bude zajišťovat jejich soulad s našimi již existujícími strategiemi a specifiky práce v prostředí výzkumné instituce. Bude spolupracovat na závěrečném vyhodnocení strategií a na tvorbě revidovaných. Zajistí promítnutí stávajících strategických dokumentů do nově vytvářených, a naopak aktualizaci stávajících dokumentů (HRS4R, GEP) dle doporučení vzešlých z projektu.

Partner:

Metodik/čka: 0,5 úv., 24 měs.

Zpracování analýz výchozího stavu a strategií, návrh vhodných opatření pro implementační fázi projektu. Tvorba a realizace vzdělávacích aktivit. Záv. evaluace.

Garant/ka vzdělávacích aktivit: 0,4 úv., 24 měs.

Zpracování analýz výchozího stavu a strategií, návrh vhodných opatření pro implementační fázi projektu. Tvorba a realizace vzdělávacích aktivit. Záv. evaluace.

Jak bude zajištěno šíření výstupů projektu?

Informace o realizaci projektu spolu s prvky povinné publicity bude zveřejněna na webových stránkách CEITEC v obou jazykových mutacích XXXXXXXXXXXX). Informace dále bude šířena našimi standardními kanály, tedy newsletterem pro zaměstnance a zaměstnankyně, tiskovou zprávou a skrze naše sociální sítě (Instagram, Twitter, Facebook).

Výstupy projektu, tedy Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních, Strategie Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí CEITEC a Strategie zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené, a jejich závěrečné vyhodnocení budou v anonymizované podobě zveřejněny na našich webových stránkách. Předloženy budou rovněž i ke kontrole do závěrečné zprávy o realizaci projektu.

Analýzy výchozího stavu s ohledem na velmi citlivé údaje o vnitřním fungování CEITEC a našich zaměstnancích a zaměstnankyních zveřejňovat nebudeme.

V čem je navržené řešení inovativní?

Jaká existují rizika projektu?

1) Nezájem zaměstnanců/kyň o náplň a aktivity projektu: toto riziko považujeme za nízké, už vzhledem ke značné návratnosti vstupních dotazníků. Naši zaměstnanci/kyně, stejně jako vedení CEITEC, se o problematiku rovných příležitostí dlouhodobě zajímají a mají zájem na dalším rozvoji CEITEC směrem k flexibilní pracovní kultuře a genderové rovnosti.

2) Neúčast zaměstnanců/kyň na aktivitách projektu: toto riziko považujeme za nízké. V rámci přípravy projektu proběhl průzkum mezi zam., v němž si osoby z CS mohly vybrat, jakých vzdělávacích aktivit se chtějí účastnit. Termíny jednotlivých aktivit budou plánovány s ohledem na časové možnosti účastníků/nic, v harmonogramu projektu na ně máme dostatečný prostor.

3) Nedostatečné zdroje financování: toto riziko považujeme za nízké. CEITEC jako žadatel i Gender Studies jako partner mají bohaté zkušenosti s realizací projektů a s jejich financováním, oba subjekty mají dostatečné zdroje pro pokrytí 5% spolufinancování. V případě plánovaného vybavení jsme stanovili ceny na základě průzkumu trhu, v případě jejich neočekávaného navýšení jsme schopni vykryt rozdíly z vlastních zdrojů.

4) Nefunkční partnerství: z pohledu CEITEC je náš partner subjektem s bohatými zkušenostmi v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, který je schopen provést nás celým procesem od zpracování vstupních analýz, přes tvorbu strategií a následnou implementaci vhodných opatření vč. realizace školení. Členky našeho RT díky tomu obohatí své zkušenosti v daných oblastech a budou následně schopné v nastaveném směřování pokračovat. My i partner máme rovněž dlouholeté zkušenosti s realizací partnerských projektů.

5) Nedodržení pravidel OPZ+: My i partner máme dlouhodobé zkušenosti s realizací projektů spolufinancovaných z dotačních programů. Máme nastaveny funkční procesy řízení projektů a jsme seznámeni s pravidly OPZ+. Náš projekt jsme pečlivě naplánovali v souladu s podmínkami OPZ+ i podmínkami výzvy, problémy v této oblasti proto nepředpokládáme.

Klíčová slova:

diverzitní a flexibilní pracovní kultura, rovné příležitosti, sladování pracovního a rodinného života, management mateřské a rodičovské dovolené

Specifické cíle

Číslo programu:	03
Název programu:	Operační program Zaměstnanost plus
Číslo priority:	03.01
Název priority:	Budoucnost práce
Číslo cíle politiky:	CP 4
Název cíle politiky:	Sociální Evropa
Číslo specifického cíle/opatření - Formát ŘO:	03.01.02
Číslo specifického cíle/opatření - Formát EK:	03.01.03.04.03
Název specifického cíle/opatření:	Prosazovat genderově vyváženou účast na trhu práce, rovné pracovní podmínky a lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem, mimo jiné pomocí přístupu k cenově dostupné péči o děti a péči o závislé osoby
Procentní podíl:	100,00
Kategorie regionu:	
Více rozvinuté	1,20
Méně rozvinuté	47,30
Přechodové	51,50

Cílová skupina

Cílová skupina:	Zaměstnanci
Popis cílové skupiny:	

CS jsou zaměstnanci a zaměstnankyně CEITEC MU, kteří jsou zaměstnaní v pracovněprávním vztahu. Jedná se celkem o 500 osob, z toho 319 žen a 181 mužů. Z celkového počtu pracuje 476 osob v pracovním poměru, 17 % má PS na dobu určitou, 83 % na dobu neurčitou. Další 24 pracuje formou DPČ. 29 % z našich zaměstnanců/kyň jsou cizinci, celkem z 30 různých zemí světa.

Nejvyšší vedení CEITEC MU tvoří ředitel, zástupce ředitele pro vědu, zástupce ředitele pro výzkumnou infrastrukturu, zástupkyně ředitele pro administrativu, vedoucí kanceláře ředitele, tajemník, vědecká tajemnice a tajemnice pro výzkumné infrastruktury (4 muži, 4 ženy).

Mezi pozice středního a vyššího managementu řadíme vedoucí vědeckých pracovišť (28 mužů, 8 žen), a vedoucí administrativních oddělení (6 žen, 1 muž). Mezi další vedoucí pracovníky (nižší management) řadíme zástupce vedoucích vědeckých pracovišť, zástupce vedoucích admin. oddělení a teamleadery (9 žen, 4 muži). Dále na CEITEC MU pracuje na řadových pozicích 131 vědců, 215 vědkyň, 1 admin. pracovník a 66 admin. pracovníc.

Naši zaměstnanci/kyně byli zapojeni do přípravy projektu formou vstupního dotazníkového šetření, jehož se zúčastnilo 198 osob, tj. 40 % ze všech zaměstnanců/kyň. Výsledky šetření jsou přílohou žádosti o dotaci. Na základě šetření jsme identifikovali několik nedostatků, jimž se budeme v tomto projektu věnovat, zejména:

- až 42 % respondentů/ek má pocit, že práce omezuje jejich rodinu, osobní život a práci
- 39 % si myslí, že matky s dětmi do 3 let by se měly plně věnovat péči o ně
- 34 % uvedlo, že často pracují přesčas, 36 % se domnívá, že práce přesčas je standardem a znakem zaujetí pro práci
- většina respondentů/ek nezná všechny možnosti pracovní flexibility, které CEITEC nabízí, a nerozumí některým souvisejícím pojmům
- 25 % osob vnímá nedůvěru mezi vedením a řadovými zaměstnanci
- 14 osob (z toho 8 cizí národnosti) mělo během posledních 12 měsíců pocit diskriminace

Cílová skupina:

Zaměstnavatelé

Popis cílové skupiny:

CS zaměstnavatelů je Středoevropský technologický institut Masarykovy univerzity (CEITEC MU), který je z pohledu organizační struktury výzkumným ústavem MU. Byl založen v roce 2011 a tvoří klíčovou část špičkové výzkumné infrastruktury, vybudované v roce 2014 v Univerzitním kampusu v Brně-Bohunicích. Vědcům a vědkyním nabízí nejmodernější vybavení a optimální podmínky pro základní i aplikovaný výzkum zejména v oblasti věd o živé přírodě. Naše výzkumné programy jsou sdruženy do čtyř oblastí: strukturní biologie, molekulární medicína, genomika a proteomika rostlinných systémů a výzkum mozku a mysli. V roce 2021 pracovali naši vědci a vědkyně na 170 výzkumných projektech a publikovali přes 300 odborných článků v prestižních vědeckých časopisech.

Mezi naše hlavní priority patří udržení motivujícího a dynamického mezinárodního vědeckého prostředí, zajištění moderní a nejvyšším standardům odpovídající výzkumné infrastruktury, i politika otevřené komunikace a rovných příležitostí. O naší snaze svědčí např. získání prestižního ocenění HR Excellence in Research Award (HRS4R Award) v lednu 2019. CEITEC MU má zpracovanou HR strategii a akční plán na léta 2018 až 2023, které do naší praxe implementují zásady Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků. V roce 2021 zveřejnil CEITEC MU svůj již třetí Plán genderové rovnosti (GEP) pro období 2021-2023.

Diverzifní prostředí podporující transfer a sdílení znalostí, dovedností a různého přístupu k řešeným otázkám je pro náš úspěch nezbytností, zároveň ale také výzvou. Mezi našimi 500 zaměstnanci a zaměstnankyněmi je 64 % žen a 36 % mužů (přičemž tento poměr se významně liší v závislosti na typu pracovní pozice), zároveň 29 % z našich zaměstnanců a zaměstnankyň tvoří cizinci z 30 různých zemí světa. Zajištění inkluzivní pracovní kultury je pro nás proto nutností. Přes všechna zavedená opatření ale výsledky vstupního dotazníku ukázaly, že v některých oblastech máme stále rezervy.

Subjekty projektu

Typ subjektu:	Žadatel/příjemce
Kód státu:	CZE - Česká republika
Název subjektu/Jméno a příjmení:	Masarykova univerzita
IČ/RČ žadatele:	00216224
DIČ / VAT ID:	
Právní forma:	Vysoká škola (veřejná, státní)
Je subjekt právnickou osobou?:	Ano
Typ plátce DPH:	Jsem plátce DPH a nemám zákonný nárok na odpočet DPH ve vztahu k aktivitám projektu
Počet zaměstnanců:	4876,0
Roční obrat (EUR):	
Bilanční suma roční rozvahy (EUR):	
Velikostní kategorie podniku:	
Kód institucionálního sektoru:	
Zahrnout subjekt do definice jednoho podniku:	Ne
Zahrnout subjekt do definice rodinného podniku:	Ne

Statutární zástupci

Jméno a příjmení / Název:	MARTIN BAREŠ
Adresa:	XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Adresy subjektu

XXXXXXXXXXXX

Osoby subjektu

XXXXXXXXXXXXXX

Účty subjektu

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Typ subjektu:	Partner s finančním příspěvkem
Kód státu:	CZE - Česká republika
Název subjektu/Jméno a příjmení:	Gender studies, o.p.s.
IČ/RČ žadatele:	25737058
DIČ / VAT ID:	
Právní forma:	Obecně prospěšná společnost
Je subjekt právnickou osobou?:	Ano
Datum vzniku:	15. 2. 1999
Typ plátce DPH:	Jsem plátce DPH a nemám zákonný nárok na odpočet DPH ve vztahu k aktivitám projektu
Počet zaměstnanců:	8,5
Roční obrat (EUR):	419 863,16
Bilanční suma roční rozvahy (EUR):	
Velikostní kategorie podniku:	
Kód institucionálního sektoru:	
Zahrnout subjekt do definice rodinného podniku:	Ne
Popis zapojení partnera do jednotlivých fází operace:	

Žadatel a partner budou na realizaci projektu úzce spolupracovat. Tři členky RT na straně žadatele a 2 členové / členky RT na straně partnera se budou společně podílet na všech KA projektu. Detailní popis zapojení jednotlivých osob je uveden v příloze č.4 Realizační tým projektu.

KA 1, KA 5, KA 9: Analýzy výchozího stavu organizace: analýzy budou zpracovávat členové / členky RT na straně partnera, tj. Metodik / Metodička a Garant/ka vzdělávacích aktivit, v úzké spolupráci s členkami RT žadatele. RT partnera bude zodpovídat za odbornou úroveň a metodicky vhodné provedení analýz, navrhne způsob sběru dat, formu zpracování a jednotlivé kroky, které bude po odsouhlasení ze strany žadatele realizovat. Na základě získaných informací pak zpracuje všechny tři analýzy. Členky RT žadatele se budou podílet na zpracování analýz formou zajištění vstupních dat (detailně představí specifické prac. prostředí na CEITEC, poskytnou relevantní dokumenty, hloubkové rozhovory, zajistí vytipování vhodných účastníků/nic pro fokusní skupiny) a budou průběžně připomínkovat zpracované výstupy.

KA 2, KA 6, KA 10: Zpracování strategií: strategie budou zpracovávat členové / členky RT na straně partnera projektu, tj. Metodik/čka a Garant/ka vzděl. aktivit, v úzké spolupráci s členkami RT žadatele. Koordinátorka projektu následně zajistí projednání a schválení strategií vedením CEITEC.

KA 3, KA 7, KA 11: Implementace: Fáze implementace bude mít dvě části – vzdělávací aktivity, které v naprosté většině zajistí Garant/ka vzdělávacích aktivit (tvorba školení na míru a jejich realizace) ve spolupráci s Metodikem/čkou, a implementaci dalších opatření, která budou navržena ve strategiích, což zajistí primárně Odborná garantka projektu za pomoci Koordinátorky (RT žadatele).

KA 4, KA 8, KA 12: na závěrečných evaluacích a zpracování finální podoby Strategií se budou podílet rovnoměrně všichni členové / členky RT.

KA 13: Žadatel i partner budou zodpovídat za management „své“ části aktivit projektu.

Statutární zástupci

Jméno a příjmení / Název: JOHANA JONÁKOVÁ
Adresa: XXXX

Adresy subjektu

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Osoby subjektu

XXXXXXXXXXXXXX

Účty subjektu

Kontaktní osoby

XXXXXXXXXXXXXXXX

Místo realizace

CZ064 Jihomoravský kraj

Realizace mimo ČR

Místo realizace mimo území ČR:

Seznam odborností projektu

Specifické datové položky

OPZ+ | Celkem Celkový počet podpořených osob

Číslo: 0,00

OPZ+ | UKR Počet podpořených osob původem z Ukrajiny

Číslo: 0,00

Klíčové aktivity

Název klíčové aktivity:

KA 1: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 1: Analýza výchozího stavu organizace

Popis klíčové aktivity:

Z celkového počtu 502 osob zaměstnaných na CEITEC MU je 320 žen (64 %). Úroveň genderové diverzity v organizaci jako celku je tedy mírně nevyrovnaná. Zatímco na pozicích nejvyššího vedení pracují shodně 4 muži a 4 ženy, na pozicích středního a vyššího managementu pracuje 23 mužů a pouze 12 žen. Tato situace přitom velmi pravděpodobně není způsobena předsudky vůči ženám na vedoucích pozicích, protože 97 % dotazovaných souhlasí, že ženy jsou stejně schopné vykonávat vedoucí pozice jako muži, a 91 % si myslí, že ženy mají pro vedoucí pozice stejné předpoklady. Z dotazníkového šetření vyplývá, že bariérou kariérního postupu žen budou spíše předsudky spojené s mateřstvím žen a komplikace při sladování pracovního a osobního života.

Zcela opačná je pak situace na řadových pozicích, kdy na vědeckých pracuje 301 vědkyň, ale jen 146 vědců, a na administrativních a technických pozicích 63 pracovníků, ale jen 1 pracovník. Na pozicích nižšího managementu se jedná o 12 žen a 3 muže. V případě administrativních a technických pozic se přitom z naprosté většiny nejedná o pozice, které bývají typicky spojené s určitým pohlavím (manažer/ka výzkumných projektů, ekonom/ka projektu, administrátor/ka projektu apod.).

Abychom blíže porozuměli důvodům, které na CEITEC vedou k nerovnoměrnému zastoupení žen a mužů na všech úrovních, bude v úvodu projektu zpracována hloubková Analýza výchozího stavu, v níž budou definovány silné a slabé stránky s ohledem na genderovou diverzitu a bude určen prostor pro změnu. Vzhledem k tomu, že CEITEC dlouhodobě a intenzivně usiluje o zajištění diverzifikačního pracovního prostředí, které bude poskytovat rovné příležitosti všem svým zaměstnancům a zaměstnankyním, o čemž svědčí např. získání prestižního ocenění HR Excellence in Research Award (HRS4R), považujeme za důležité zjistit, kde přesně se nachází skryté bariéry vyrovnaného zastoupení žen a mužů na všech pozicích, abychom na jejich odstranění mohli pracovat.

Přehled nákladů:

Analýza výchozího stavu bude zpracována partnerem projektu ve spolupráci se 3 členkami RT, v následující struktuře:

- definování silných a slabých stránek s ohledem na genderovou diverzitu a určení prostoru pro změnu
- analýza celého náborového a hodnotícího procesu s cílem zjistit prostor pro úpravy vedoucí k vyšší transparentnosti a navýšení počtu přijímaných žen/mužů oproti stávajícímu poměru v organizaci
- identifikování případných předsudků a stereotypů v hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň, v procesu přidělování práce/projektů či povyšování
- identifikování případných předsudků a stereotypů spojených s používáním nevhodné jazykové stylistiky při náboru a dalších nedostatků v interní i externí komunikaci vedoucích k malému počtu uchazečů o zam. nebo k nevyrovnanému zastoupení žen a mužů mezi uchazeči o zveřejněné pozice
- zjištění možností pro dosud nevyužívané náborové aktivity
- zjištění možností pro práci se zaměstnanci (především s odborníky v oboru) v průběhu celého „životního cyklu zaměstnance“ s cílem zajistit jejich odborný růst a udržet jejich zájem o stávajícího zaměstnavatele

Doba trvání: 1. - 3. měsíc

Náklady:

Osobní náklady: v 1. až 3. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 1, KA 5 a KA 9, tj. analýzy výchozího stavu v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se tyto členové / členky RT budou podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 1 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů
Odborná garantka projektu (XXXXXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů
Interní specialista v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXXXXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity: KA 2: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 2: Zpracování strategie

Popis klíčové aktivity:

V rámci této KA budou vyhodnoceny výsledky Analýzy výchozího stavu a na jejich základě bude zpracována Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních. Do nové Strategie budou kromě předchozí Analýzy promítnuty rovněž stávající strategické dokumenty CEITEC v oblasti rovných příležitostí, např. HR Strategie a její prováděcí Akční plán (zpracovány na roky 2021 až 2028), HR Award Akční plán (aktuálně platný na roky 2018 až 2023) nebo Gender Equality Plan (2021 až 2023). A naopak, výsledná Strategie bude následně promítnuta do všech relevantních strategických dokumentů pro následující období. Soulad všech daných strategických dokumentů zajistí Interní specialista v oblasti rovných příležitostí. Specialistka organizačního rozvoje zajistí projednání a schválení Strategie nejvyšším vedením CEITEC a následně ve spolupráci s odbornou garantkou projektu budou zodpovídat za její aplikaci ve všech relevantních personálních procesech a seznámení všech zaměstnanců s jejím obsahem.

Strategie definuje naši vizi, realistické cíle a požadované dopady jednak na období realizace projektu a jednak v dlouhodobém horizontu (3 roky po ukončení realizace projektu). Stanoven bude hlavní měřitelný cíl a dílčí měřitelné cíle, kterých musí být dosaženo, aby došlo k plánovaným pozitivním změnám v oblasti vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech pozicích. Nastaven bude rovněž způsob pravidelného vyhodnocování a reportingu ohledně plnění stanovených cílů. S ohledem na doporučení vstupní analýzy zpracované na základě vstupního dotazníku ze strany MPSV bude vyhodnocování přínosu pro rozvoj Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních a plnění jednotlivých cílů součástí hodnocení výkonu vedoucích pracovníků a pracovníků.

Přehled nákladů:

Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních bude zpracována partnerem projektu ve spolupráci s členkami RT, v následující struktuře:

- nastavení diverzity (měřitelné cíle, navržená opatření, včetně jejich rozsahu a formy, kterých skupin zam. se tato opatření budou týkat, jakou budou mít možnost volby a za jakých podmínek);
- ukotvení (určení odpovědností, kompetencí, komunikačních kanálů směrem k zam. i veřejnosti, finančních nákladů a personálního zapojení);
- limity zaváděných opatření (v jakých případech a jaká omezení mohou nastat, jak je eliminovat);
- nástroje (popis využití komunikačních nástrojů nebo nástrojů pro sledování a vyhodnocování výkonu, a především výsledků práce);
- reporting (stanovení časového rámce, metod a nástrojů pro měření, vyhodnocení a reporting dílčích cílů);
- návaznost a dopad na další oblasti fungování organizace (technologie – potřebný software a hardware, dopad na další interní procesy zaměstnavatele).

Doba trvání: 4. – 6. měsíc

Náklady:

Partner projektu bude na tvorbě strategie úzce spolupracovat se třemi klíčovými zaměstnankyněmi CEITEC, do jejichž agendy spadá personální problematika, osobní i profesní rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, zajištění rovných příležitostí a respektujícího, inkluzivního pracovního prostředí. Osobní náklady: ve 4. až 6. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 2, KA 6 a KA 10, tj. zpracování strategií v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se tyto členky RT budou podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 2 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů
Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů Odborná
garantka projektu (XXXXXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů
Interní specialistka v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity: KA 3: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro
vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 3: Implementace

Popis klíčové aktivity:

V rámci této aktivity budeme postupně zavádět do praxe opatření, navržená ve Strategii
vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních. Budou se týkat minimálně následujících
procesů:

- 1) pravidelné vyhodnocení a reporting o plnění dílčích cílů: na základě doporučení z analýzy MPSV
bude mimo jiné vyhodnocování přínosu pro rozvoj Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na
všech úrovních a plnění jednotlivých cílů součástí hodnocení výkonu vedoucích pracovníků a
pracovnic
- 2) vyhledávání, nábor a výběr nových zaměstnankyň/zaměstnanců: na základě doporučení z analýzy
MPSV mimo jiné zvážíme vhodnou formu zveřejnění rozmezí nástupní mzdy v rámci inzerátů
pracovních pozic
- 3) nástup a adaptace nových zaměstnankyň/zaměstnanců: s ohledem na výstupy z dotazníkového
šetření budeme mj. klást důraz na důkladné seznámení zaměstnanců a zaměstnankyň s naší
personální politikou a relevantními dokumenty
- 4) začlenění nových zaměstnankyň/zaměstnanců do organizace: budeme klást důraz mj. na
seznámení se s naší inkluzivní firemní kulturou, práci s předsudky
- 5) odchod stávajících zaměstnankyň/zaměstnanců z organizace
- 6) změna a sdílení kultury organizace
- 7) předcházení předsudkům a stereotypům na pracovišti
- 8) ukotvení nastavených změn do dokumentů organizace
- 9) vzdělávání HR pracovníků a pracovníků a managementu organizace: s ohledem na výsledky vstupní
analýzy MPSV plánuje zařadit několik vzdělávacích kurzů, které budou zaměřeny na řešení a
předcházení zjištěným nedostatkům. Finální obsah kurzů bude uzpůsoben na základě hloubkové
Analýzy výchozího stavu, která bude zpracována v úvodu projektu, a z ní vzešlých doporučení.
Předpokládaná témata kurzů, jejich rozsah, počet účastníků a náklady uvádíme v kapitole Náklady.

Přehled nákladů:

Na základě interního průzkumu v rámci přípravy projektu předpokládáme realizaci následujících
školení. Naši zaměstnanci/kyně měli možnost se již nyní vyjádřit, o jaká témata školení by měli zájem,
na tomto základě byly stanoveny počty účastníků. Školení připraví a zrealizuje na míru našim
potřebám partner projektu ve spolupráci se dvěma členkami RT za CEITEC. Jejich zodpovědností
bude rovněž implementace nových opatření do praxe.

1) Vyhledávání, nábor a výběr nových zam.:

1a) Nejvyšší management: 4 osoby, 8 hod.

1b) Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 9 osob, 8 hod.

1c) HR oddělení: 5 osob, 8 hod.

2) Nástup a adaptace nových zam.:

2a) Nejvyšší management: 2 osoby, 8 hod.

2b) Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 4 osoby, 8 hod.

2c) Vedoucí a zástupci vedoucích admin. oddělení: 8 osob, 8 hod.

2d) HR oddělení: 8 osob, 8 hod.

3) Kariéerní rozvoj, integrace nových zam. do organizace:

3a) Nejvyšší management: 3 osoby, 2 x 8 hod.

3b) Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 6 osob, 2 x 8 hod.

3c) Vedoucí a zástupci vedoucích admin. oddělení: 12 osob (2 skupiny), 2 x 2 x 8 hod.

3d) HR oddělení: 4 osoby, 2 x 8 hod.

4) Odchod stávajících zam. z organizace:

4a) Nejvyšší management + Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 2 + 2 osoby, 8 hod.

4b) Vedoucí a zástupci vedoucích admin. oddělení: 8 osob, 8 hod.

4c) HR oddělení: 8 osob, 8 hod.

5) Předcházení předsudkům a stereotypům na pracovišti:

5a) Nejvyšší management: 4 osoby, 4 hod.

5b) Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 6 osob, 4 hod.

5c) Vedoucí a zástupci vedoucích admin. oddělení: 7 osob, 4 hod.

5d) HR oddělení: 9 osob, 4 hod.

Osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 150 525 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 120 420 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXXXXX): 67 400 Kč vč. odvodů

Odborná garantka projektu (XXXXXXXXXX): 202 200 Kč vč. odvodů

Doba realizace: 7. – 21. měsíc (15 měs.)

Název klíčové aktivity:

KA 4: Oblast B: Téma: Vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen / mužů na všech úrovních – fáze 4: Závěrečné vyhodnocení strategie

Popis klíčové aktivity:

Závěrečné vyhodnocení strategie bude zpracováno ve spolupráci všech členů / členek realizačního týmu na straně žadatele i partnera. Bude zhodnoceno plnění relevantních měřitelných cílů Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních a budou posouzeny její dopady na fungování CEITEC.

Struktura závěrečného vyhodnocení bude odpovídat struktuře Strategie a jeho součástí budou rovněž příklady implementovaných opatření vyhodnocených jako přínosné, upozornění na potenciální rizika spojená se zaváděním jednotlivých opatření nebo jejich kombinace a zhodnocení proveditelnosti opatření pro organizace podobného typu.

V rámci závěrečného vyhodnocení bude provedeno nové dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které nám pomůže posoudit reálný dopad projektu do naší praxe. Doložen bude také nový dotazník vyplněný za celou organizaci. Závěrečné vyhodnocení strategie bude zveřejněno v Databázi produktů.

Na základě výše uvedených podkladů pak bude zpracována revidovaná dlouhodobá Strategie.

Přehled nákladů:

Doba realizace: 22. – 24. měsíc (3 měsíce)

Osobní náklady: ve 22. až 24. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 4, KA 8 a KA 12, tj. závěrečné vyhodnocení v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se budou všichni členové / členky RT podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 4 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů Odborná

garantka projektu (XXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů

Interní specialista v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity:

KA 5: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů – fáze 1: Analýza výchozího stavu organizace

Popis klíčové aktivity:

CEITEC je organizací, která se dlouhodobě snaží maximálně vycházet vstříc svým zaměstnancům a zaměstnankyním co se týče sladování pracovního a osobního života s ohledem na jejich individuální potřeby. Přesto se v rámci vstupního dotazníkového šetření například ukázalo, že:

- až 42 % respondentů / respondentek má pocit, že práce omezuje jejich rodinu, osobní život a koníčky
- 34 % osob často pracuje přesčas, v případě vedoucích pak až 51 %
- 36 % osob se domnívá, že práce přesčas je považována standard a/nebo za znak zaujetí pro práci
- 27 % osob se spíše nedomnívá, že zaměstnavatel aktivně usiluje o to, aby zaměstnanci a zaměstnankyně mohli sladit pracovní a osobní život, zároveň však
- více než polovina osob nezná všechny nabízené možnosti flexibility, nebo je chybně interpretuje
- cca ve čtvrtině případů zaměstnanci a zaměstnankyně nedůvěřují přímým nadřízeným a/nebo vedení CEITEC, přičemž tato nedůvěra může být založena na nedostatečné transparentnosti či znalosti procesů a pravidel v oblasti odměňování, rozdělování práce, rozhodování nebo kariérního postupu.

Abychom lépe pochopili příčiny výše uvedených problémů, bude v úvodu projektu zpracována Analýza výchozího stavu v oblasti zavádění flexibilní pracovní kultury. Zaměříme se především na nesoulad mezi nabízenými formami flexibility a povědomím našich zaměstnanců a zaměstnankyň o možnostech jejich využívání, na případné bariéry ve využívání flexibilních forem práce na jednotlivých pracovištích a možnosti jejich řešení, na skryté přesčasy a předsudky dávající do souvislosti objem přesčasů se zaujetím pro práci nebo pracovním výkonem.

Přehled nákladů:

Analýza výchozího stavu bude zpracována partnerem projektu ve spolupráci se třemi členkami RT na straně žadatele, do jejichž agendy spadá personální problematika, osobní i profesní rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, zajištění rovných příležitostí a respektujícího, inkluzivního pracovního prostředí.

Osobní náklady: v 1. až 3. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 1, KA 5 a KA 9, tj. analýzy výchozího stavu v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se tyto členové / členky RT budou podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 5 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů Odborná garantka projektu (XXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů

Interní specialistka v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity:

KA 6: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů – fáze 2: Zpracování strategie

Popis klíčové aktivity:

Strategie Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí CEITEC bude zpracována partnerem projektu ve spolupráci s členkami RT, v následující struktuře:

- nastavení flexibility (měřitelné cíle, navržená opatření, včetně jejich rozsahu a formy, kterých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň se tato opatření budou týkat, jakou budou mít možnost volby a za jakých podmínek);
- ukotvení (určení odpovědností, kompetencí, komunikačních kanálů směrem k zaměstnankyním a zaměstnancům, finančních nákladů a personálního zapojení);
- limity zaváděných opatření (v jakých případech a jaká omezení mohou nastat, jak je eliminovat);
- nástroje (popis využití stávajících či potřeby pořízení nových systémů nutných pro zavedení

flexibility, popis využití komunikačních nástrojů nebo nástrojů pro sledování výkonu, a především výsledků práce);

- reporting (stanovení časového rámce, metod a nástrojů pro měření, vyhodnocení a reporting dílčích cílů);

- návaznost a dopad na další oblasti fungování CEITEC (technologie – potřebný software a hardware, dopad na další interní procesy zaměstnavatele).

Strategie definuje vizi, měřitelné cíle a požadované dopady v krátkodobém (doba realizace projektu) i v dlouhodobém horizontu (období 3 let po skončení realizace projektu). Do nové Strategie budou kromě předchozí Analýzy promítnuty rovněž stávající strategické dokumenty CEITEC v oblasti rovných příležitostí, např. HR Strategie a její prováděcí Akční plán (zpracovány na roky 2021 až 2028), HR Award Akční plán (aktuálně platný na roky 2018 až 2023) nebo Gender Equality Plan (2021 až 2023). A naopak, výsledná Strategie bude následně promítnuta do všech relevantních strategických dokumentů pro následující období.

Přehled nákladů:

Soulad všech daných strategických dokumentů zajistí Interní specialista v oblasti rovných příležitostí. Specialista organizačního rozvoje zajistí projednání a schválení Strategie nejvyšším vedením CEITEC a následně ve spolupráci s odbornou garantkou projektu budou zodpovídat za její aplikaci ve všech relevantních personálních procesech a seznámení všech zaměstnanců s jejím obsahem.

Doba trvání: 4. – 6. měsíc

Partner projektu bude na tvorbě strategie úzce spolupracovat se třemi klíčovými zaměstnankyněmi CEITEC, do jejichž agendy spadá personální problematika, osobní i profesní rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, zajištění rovných příležitostí a respektujícího, inkluzivního pracovního prostředí.

Osobní náklady: ve 4. až 6. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 2, KA 6 a KA 10, tj. zpracování strategií v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se tyto členky RT budou podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 6 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů

Specialista organizačního rozvoje (XXXXXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů

Odborná garantka projektu (XXXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů

Interní specialista v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity: KA 7: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů – fáze 3: Implementace

Popis klíčové aktivity:

Fáze implementace bude zahrnovat jednak ukotvení nových nebo aktualizovaných pravidel a procesů do našich dokumentů, např. HR Strategie a jejího prováděcího Akčního plánu, HR Award Akčního plánu nebo Plánu genderové rovnosti (GEP), a jednak komunikaci změn uvnitř CEITEC i navenek. Ze vstupního dotazníkového šetření vyplynulo, že v oblasti komunikace možností flexibility vůči našim zaměstnancům a zaměstnankyním máme rezervy, neboť významná skupina respondentů / respondentek není dostatečně informována o možnostech flexibilní úpravy svého úvazku, případně jim zcela nerozumí nebo se domnívá, že na příslušném pracovišti nejsou možné. Vylepšení komunikace vůči zaměstnancům a zaměstnankyním proto budeme věnovat zvýšenou pozornost.

Dále bude revidován systém řízení a kontroly výkonu flexibilně pracujících týmů, budou revidována pravidla spolupráce na úrovni oddělení a/nebo pracovních týmů a vyhodnoceno využívání technologií potřebných pro komunikaci a spolupráci flexibilně pracujících týmů. Dosažené změny budeme pravidelně monitorovat a vyhodnocovat.

Součástí fáze implementace bude rovněž vzdělávání HR pracovníků a pracovníc a našeho managementu v oblasti flexibilních úvazků. Předpokládaná témata kurzů, jejich rozsah, počet

účastníků a náklady uvádíme v kapitole Náklady.

Přehled nákladů:

Na základě interního průzkumu v rámci přípravy projektu předpokládáme realizaci následujících školení. Naši zaměstnanci/kyně měli možnost se již nyní vyjádřit, o jaká témata školení by měli zájem, na tomto základě byly stanoveny počty účastníků. Školení připraví a zrealizuje na míru našim potřebám partner projektu ve spolupráci se dvěma členkami RT za CEITEC. Jejich zodpovědností bude rovněž implementace nových opatření do praxe.

1) Komunikace a nastavení efektivní spolupráce mezi zaměstnanci

1a) Nejvyšší management: 3 osoby, 2 x 8 hod.

1b) Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 13 osob (2 skupiny), 2 x 2 x 8 hod.

1c) Vedoucí a zástupci vedoucích administrativních oddělení: 16 osob (2 skupiny), 2 x 2 x 8 hod.

1d) HR oddělení: 3 osoby, 2 x 8 hod.

2) Koordinace a plánování v rámci flexibilně pracujících týmů, řízení hybridních týmů, jejich motivace a hodnocení (zadávat úkolů, sledování a hodnocení výsledků, kontrola hybridních týmů a dodržování platné legislativy

2a) HR oddělení + nejvyšší management: 7 + 2 osob, 8 hod.

2b) Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 13 osob (2 skupiny), 2 x 8 hod.

2c) Vedoucí a zástupci vedoucích administrativních oddělení: 11 osob, 8 hod.

3) Rozvoj digitálních dovedností pro práci na dálku a využívání softwarových řešení pro práci flexibilně pracujících týmů

3a) Nejvyšší management: 4 osoby, 4 hod.

3b) Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť: 11 osob, 4 hod.

3c) Vedoucí a zástupci vedoucích administrativních oddělení: 13 osob (2 skupiny), 2 x 4 hod.

3d) HR oddělení: 11 osob, 4 hod.

Osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 150 525 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 120 420 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXXXXX): 67 400 Kč vč. odvodů

Odborná garantka projektu (XXXXXXXXXX): 202 200 Kč vč. odvodů

Doba realizace: 7. – 21. měsíc (15 měsíců)

Název klíčové aktivity: KA 8: Oblast A: Téma: Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí u zaměstnavatelů – fáze 4: Závěrečné vyhodnocení strategie

Popis klíčové aktivity:

Závěrečné vyhodnocení strategie bude zpracováno ve spolupráci všech členů / členek realizačního týmu na straně žadatele i partnera. Bude zhodnoceno plnění relevantních měřitelných cílů Strategie zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí a budou posouzeny její dopady na fungování CEITEC.

Struktura závěrečného vyhodnocení bude odpovídat struktuře Strategie a jeho součástí budou rovněž příklady implementovaných opatření vyhodnocených jako přínosné, upozornění na potenciální rizika spojená se zaváděním jednotlivých opatření nebo jejich kombinace a zhodnocení proveditelnosti opatření pro organizace podobného typu.

V rámci závěrečného vyhodnocení bude provedeno nové dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které nám pomůže posoudit reálný dopad projektu do naší praxe. Doložen bude také nový dotazník vyplněný za celou organizaci. Závěrečné vyhodnocení strategie bude zveřejněno v Databázi produktů.

Na základě výše uvedených podkladů pak bude zpracována revidovaná dlouhodobá Strategie.

Přehled nákladů:

Doba realizace: 22. – 24. měsíc (3 měsíce)

Osobní náklady: ve 22. až 24. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 4, KA 8 a KA 12, tj. závěrečné vyhodnocení v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se budou všichni členové / členky RT podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 8 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů Odborná

garantka projektu (XXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů

Interní specialistka v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity: KA 9: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 1: Analýza výchozího stavu organizace

Popis klíčové aktivity:

V tuto chvíli nemáme na CEITEC zaveden jednotný systém práce s rodiči na mateřské nebo rodičovské dovolené. Kontakt s rodiči na MD/RD udržují zpravidla pouze jejich přímí nadřízení, kteří se však značně liší ve svém přístupu i v množství času, který mohou svým podřízeným na MD/RD věnovat. Ze vstupního dotazníkového šetření navíc vyplynulo, že 39 % dotázaných si myslí, že matky s dětmi do tří let by se měly plně věnovat péči o ně. 25 % dotázaných si myslí, že profesní kariéru nelze skloubit s mateřstvím a že děti tím vždy utrpí. Zdá se tedy, že rozdílný přístup ze strany vedoucích pracovníků / pracovnic vůči podřízeným na MD/RD může být rovněž ovlivněn společenskými předsudky. Na druhou stranu, 49 % dotázaných pečuje o dítě mladší 15 let, z toho je 72 pečujících žen a 26 pečujících mužů. Nezdá se tedy, že by uvedené společenské předsudky byly v našem případě systémového charakteru, neboť běžně zaměstnáváme osoby pečující o dítě, bez rozdílu pohlaví.

Abychom lépe pochopili příčiny výše uvedených problémů, bude v úvodu projektu zpracována Analýza výchozího stavu v oblasti zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené. Zaměříme se především na oblasti, v nichž vstupní dotazníkové šetření ukázalo slabá místa, a zároveň na možnosti, které by bylo možné a vhodné v organizaci našeho typu implementovat.

Přehled nákladů:

Analýza výchozího stavu bude zpracována partnerem projektu ve spolupráci se třemi členkami RT na straně žadatele, do jejichž agendy spadá personální problematika, osobní i profesní rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, zajištění rovných příležitostí a respektujícího, inkluzivního pracovního prostředí.

Osobní náklady: v 1. až 3. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 1, KA 5 a KA 9, tj. analýzy výchozího stavu v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se tyto členové / členky RT budou podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 9 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů Odborná

garantka projektu (XXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů

Interní specialistka v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity: KA 10: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 2: Zpracování strategie

Popis klíčové aktivity:

Strategie zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené do pracovního prostředí CEITEC bude zpracována partnerem projektu ve spolupráci s členkami RT, v následující struktuře:

- nastavení systému managementu MD/RD (měřitelné cíle, navržená opatření, včetně jejich rozsahu a formy, kterých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň se tato opatření budou týkat, jakou budou mít možnost volby a za jakých podmínek);
- ukotvení (určení odpovědností, kompetencí, komunikačních kanálů směrem k zaměstnankyním a zaměstnancům, finančních nákladů a personálního zapojení);
- limity zaváděných opatření (v jakých případech a jaká omezení mohou nastat, jak je eliminovat);
- nástroje (popis využití stávajících či potřeby pořízení nových systémů nutných pro zavedení managementu MD/RD, popis využití komunikačních nástrojů);
- reporting (stanovení časového rámce, metod a nástrojů pro měření, vyhodnocení a reporting dílčích cílů);
- návaznost a dopad na další oblasti fungování CEITEC (technologie – potřebný software a hardware, dopad na další interní procesy zaměstnavatele).

Strategie definuje vizi, měřitelné cíle a požadované dopady v krátkodobém (doba realizace projektu) i v dlouhodobém horizontu (období 3 let po skončení realizace projektu). Do nové Strategie budou kromě předchozí Analýzy promítnuty rovněž stávající strategické dokumenty CEITEC v oblasti rovných příležitostí, např. HR Strategie a její prováděcí Akční plán (zpracovány na roky 2021 až 2028), HR Award Akční plán (aktuálně platný na roky 2018 až 2023) nebo Gender Equality Plan (2021 až 2023). A naopak, výsledná Strategie bude následně promítnuta do všech relevantních strategických dokumentů pro následující období.

Přehled nákladů:

Soulad všech daných strategických dokumentů zajistí Interní specialista v oblasti rovných příležitostí. Specialista organizačního rozvoje zajistí projednání a schválení Strategie nejvyšším vedením CEITEC a následně ve spolupráci s odbornou garantkou projektu budou zodpovídat za její aplikaci ve všech relevantních personálních procesech a seznámení všech zaměstnanců s jejím obsahem.

Doba trvání: 4. – 6. měsíc

Partner projektu bude na tvorbě strategie úzce spolupracovat se třemi klíčovými zaměstnankyněmi CEITEC, do jejichž agendy spadá personální problematika, osobní i profesní rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, zajištění rovných příležitostí a respektujícího, inkluzivního pracovního prostředí. Osobní náklady: ve 4. až 6. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 2, KA 6 a KA 10, tj. zpracování strategií v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se tyto členky RT budou podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 10 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů
Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů
Specialista organizačního rozvoje (XXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů
Odborná garantka projektu (XXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů
Interní specialista v oblasti rovných příležitostí (XXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity: KA 11: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 3: Implementace

Popis klíčové aktivity:

Fáze implementace bude zahrnovat jednak ukotvení nových nebo aktualizovaných pravidel a procesů managementu MD/RD do našich dokumentů, např. HR Strategie a jejího prováděcího Akčního plánu, HR Award Akčního plánu nebo Plánu genderové rovnosti (GEP), a jednak komunikaci změn uvnitř

CEITEC i navenek. V tuto chvíli nemáme zaveden jednotný systém komunikace s rodiči na MD/RD, bude proto nutné najít jednak vhodné komunikační kanály a jednak zvážit a vytvořit obsah, který budeme s rodiči komunikovat. V tuto chvíli zvažujeme např. pravidelné informování o akcích na CEITEC, jichž by se mohli rodiče účastnit, informace změnách vnitřních předpisů nebo organizačních změnách, které by se rodičů mohly týkat, pořádání akcí zaměřených specificky na rodiče s dětmi a budování image CEITEC jako zaměstnavatele přátelského k rodině. Pravidelně plánujeme rovněž provádět dotazování mezi rodiči, zaměřené na možná vylepšení pracovního prostředí a podmínek, které by např. pomohly dřívějšímu návratu rodičů z RD do pracovního procesu, případně jejich zapojení ještě v průběhu RD. Konkrétní opatření budou naplánována v závislosti na výsledcích vstupní Analýzy a Strategie. Revidována budou rovněž pravidla pro valorizaci mezd rodičů na MD/RD. Dosažené změny budeme pravidelně monitorovat a vyhodnocovat.

Součástí fáze implementace bude rovněž vzdělávání HR pracovníků a pracovníků a našeho managementu v oblasti managementu MD/RD. Předpokládaná témata kurzů, jejich rozsah, počet účastníků a náklady uvádíme v kapitole Náklady.

Přehled nákladů:

Na základě interního průzkumu v rámci přípravy projektu předpokládáme realizaci následujících školení. Naši zaměstnanci/kyně měli možnost se již nyní vyjádřit, o jaká témata školení by měli zájem, na tomto základě byly stanoveny počty účastníků. Školení připraví a zrealizuje na míru našim potřebám partner projektu ve spolupráci se dvěma členkami RT za CEITEC. Jejich zodpovědností bude rovněž implementace nových opatření do praxe.

1) Možnosti a nástroje pro udržování kontaktu s rodiči na MD/RD; motivace a jejich postupné začlenění zpět do pracovního prostředí a kolektivu

1a) Nejvyšší management + Vedoucí a zástupci vedoucích vědeckých pracovišť + Vedoucí a zástupci vedoucích administrativních oddělení: 2 + 3 + 1 osob, 8 hod.

1b) HR oddělení: 6 osob, 8 hod.

Osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 150 525 Kč vč. odvodů

Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 120 420 Kč vč. odvodů

Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXX): 67 400 Kč vč. odvodů

Odborná garantka projektu (XXXXXXX): 202 200 Kč vč. odvodů

Doba realizace: 7. – 21. měsíc (15 měsíců)

Název klíčové aktivity: KA 12: Oblast A: Téma: Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené – fáze 4: Závěrečné vyhodnocení strategie

Popis klíčové aktivity:

Závěrečné vyhodnocení strategie bude zpracováno ve spolupráci všech členů / členek realizačního týmu na straně žadatele i partnera. Bude zhodnoceno plnění relevantních měřitelných cílů Strategie zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené do pracovního prostředí a budou posouzeny její dopady na fungování CEITEC.

Struktura závěrečného vyhodnocení bude odpovídat struktuře Strategie a jeho součástí budou rovněž příklady implementovaných opatření vyhodnocených jako přínosné, upozornění na potenciální rizika spojená se zaváděním jednotlivých opatření nebo jejich kombinace a zhodnocení proveditelnosti opatření pro organizace podobného typu.

V rámci závěrečného vyhodnocení bude provedeno nové dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které nám pomůže posoudit reálný dopad projektu do naší praxe. Doložen bude také nový dotazník vyplněný za celou organizaci. Závěrečné vyhodnocení strategie bude zveřejněno v Databázi produktů.

Na základě výše uvedených podkladů pak bude zpracována revidovaná dlouhodobá Strategie.

Přehled nákladů:

Doba realizace: 22. – 24. měsíc (3 měsíce)

Osobní náklady: ve 22. až 24. měsíci realizace projektu budou současně probíhat KA 4, KA 8 a KA 12, tj. závěrečné vyhodnocení v jednotlivých oblastech realizace projektu, na kterých se budou všichni členové / členky RT podílet vždy třetinou svého plánovaného měsíčního úvazku v projektu. V KA 12 půjde o následující osobní náklady:

Partner - Metodik/Metodička: 30 105 Kč vč. odvodů
Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka: 24 084 Kč vč. odvodů
Specialistka organizačního rozvoje (XXXXXXXXXX): 13 480 Kč vč. odvodů Odborná garantka projektu (XXXXXXXXXX): 37 744 Kč vč. odvodů
Interní specialistka v oblasti rovných příležitostí (XXXXXXXXXX): 40 440 Kč vč. odvodů

Název klíčové aktivity: KA 13: Management projektu

Popis klíčové aktivity:

Systém řízení projektů máme na CEITEC precizně nastaven již od doby našeho vzniku, neboť naše financování jako výzkumného ústavu z větší části závisí na externích zdrojích, především vědeckých grantech. V průběhu přípravy projektu od prvotního záměru až do podpisu smlouvy s poskytovatelem dotace se zpracování žádostí o dotace a zajištění jejich souladu s pravidly poskytovatelů věnuje Grantové oddělení (obsah a forma projektu, povinné přílohy, podání žádosti, komunikace s poskytovateli dotace aj.) ve spolupráci s Ekonomickým a Personálním oddělením (kontrola rozpočtu a finančních pravidel, způsobilost výdajů).

Po podpisu grantové smlouvy a zahájení vlastní realizace projektu přechází řízení projektu pod Oddělení administrace projektů (OAP). Toto oddělení zajišťuje administrativní řízení a správu projektů realizovaných na CEITEC MU v souladu s podmínkami poskytovatele a vnitřními předpisy MU a CEITEC MU, včetně vč. řízení rizik, metodického výkladu pravidel, komunikace s poskytovateli, případných auditů a kontrol atd. Zodpovědností OAP je rovněž zpracování průběžných a závěrečných zpráv projektu a dohled na plněním harmonogramu a monitorovacích indikátorů.

Rovněž partner projektu má s realizací projektů spolufinancovaných z veřejných zdrojů bohaté zkušenosti a je si vědom jejich administrativní náročnosti. V minulých letech Gender Studies realizovalo např. projekt Na jedné lodi na podporu zaměstnavatelů k zavádění systému mateřských a rodičovských, stejně jako zavedení mentoringu pro relevantní zaměstnané osoby.

Přehled nákladů:

Management projektu spadá svým charakterem mezi nepřímé náklady.

Pro účely realizace projektu bude v rámci přímých nákladů nakoupeno několik položek technického vybavení v celkové ceně 229 000 Kč vč. DPH. Jeho detailní popis včetně zdůvodnění potřebnosti je uveden v příloze č. 5 Zdůvodnění potřebnosti vybavení.

Indikátory

Kód indikátoru: 501050
Název indikátoru: Počet zaměstnavatelů, kteří podporují flexibilní formy práce
Měrná jednotka: podniky
Typ indikátoru: Výstup
Výchozí hodnota: 0,000
Datum výchozí hodnoty:
Cílová hodnota: 0,000
Datum cílové hodnoty: 30. 9. 2025

Popis hodnoty: CEITEC MU v tuto chvíli nabízí čtyři flexibilní formy práce: zkrácený pracovní úvazek, práce na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce s docházkou do zaměstnání dle dohody se zaměstnavatelem, pružná pracovní doba, konto pracovní doby. V rámci projektu s ohledem na výsledky vstupního dotazníkového šetření neplánujeme zavádět žádnou novou flexibilní formu práce, ale zaměřit se na informování zaměstnanců a zaměstnankyň o možnostech, které již nabízíme, neboť z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci a zaměstnankyně si námi nabízené možnosti neuvědomují.

Kód indikátoru: 501300
Název indikátoru: Počet osob pracujících v rámci flexibilních forem práce
Měrná jednotka: osoby
Typ indikátoru: Výsledek
Výchozí hodnota: 0,000
Datum výchozí hodnoty: 15. 3. 2023
Cílová hodnota: 0,000
Datum cílové hodnoty: 30. 9. 2025

Popis hodnoty: V našem projektu neplánujeme vytvořit nové pracovní místo v rámci flexibilních forem práce.

Kód indikátoru: 600000
Název indikátoru: Celkový počet účastníků
Měrná jednotka: osoby
Typ indikátoru: Výstup
Výchozí hodnota: 0,000
Datum výchozí hodnoty:
Cílová hodnota: 32,000
Datum cílové hodnoty: 30. 9. 2025

Popis hodnoty: Do našeho projektu bude formou účasti na vzdělávacích aktivitách zapojeno:

- 5 členů a členek nejvyššího managementu
- 17 vedoucích a zástupců/zástupkyň vedoucích vědeckých pracovišť
- 16 vedoucích a zástupců/zástupkyň vedoucích administrativních oddělení
- 14 pracovníků HR oddělení

Z toho podporu ve výši min. 40 hodin získá:

- 2 členky nejvyššího managementu
- 7 vedoucích a zástupců/zástupkyň vedoucích vědeckých pracovišť
- 14 vedoucích a zástupců/zástupkyň vedoucích administrativních oddělení
- 9 pracovníků HR oddělení

Vyšší než bagatelní podporu tedy získá celkem 32 našich zaměstnanců a zaměstnankyň.

Vzhledem k tomu, že většina z nich má v plánu účastnit se vzdělávání ve větším rozsahu než 40 hod., nepovažujeme za nutné preventivně snižovat hodnotu tohoto indikátoru pro případ neočekávaných překážek účasti na školení.

Kód indikátoru: 622002
Název indikátoru: Počet podporovaných orgánů veřejné správy nebo veřejných služeb na celostátní, regionální a místní úrovni
Měrná jednotka: subjekty
Typ indikátoru: Výstup
Výchozí hodnota: 0,000
Datum výchozí hodnoty:
Cílová hodnota: 0,000
Datum cílové hodnoty: 30. 9. 2025
Popis hodnoty: V rámci našeho projektu nebude podpořen orgán veřejné správy.

Kód indikátoru: 679001
Název indikátoru: Počet podpořených Romů
Měrná jednotka: osoby
Typ indikátoru: Výstup
Výchozí hodnota: 0,000
Datum výchozí hodnoty:
Cílová hodnota: 0,000
Datum cílové hodnoty: 30. 9. 2025

Popis hodnoty: Na základě nám dostupných informací nepředpokládáme, že by v rámci našeho projektu byly podpořeny osoby z romské menšiny.

Kód indikátoru:	805000
Název indikátoru:	Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních)
Měrná jednotka:	dokumenty
Typ indikátoru:	Výstup
Výchozí hodnota:	0,000
Datum výchozí hodnoty:	
Cílová hodnota:	3,000
Datum cílové hodnoty:	30. 9. 2025

Popis hodnoty: V rámci našeho projektu budou vytvořeny následující dokumenty:

- 1) Analýza výchozího stavu organizace v oblasti zastoupení žen a mužů na všech úrovních
- 2) Analýza výchozího stavu v oblasti zavádění flexibilní pracovní kultury
- 3) Analýza výchozího stavu v oblasti zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené
- 4) Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních
- 5) Strategie Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí CEITEC
- 6) Strategie zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené
- 7) Závěrečné vyhodnocení Strategie vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů na všech úrovních
- 8) Závěrečné vyhodnocení Strategie Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí CEITEC
- 9) Závěrečné vyhodnocení Strategie zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené

Závěrečné vyhodnocení všech tří strategií bude v anonymizované podobě zveřejněno na našich webových stránkách www.ceitec.muni.cz. Předloženo bude rovněž i ke kontrole do závěrečné zprávy o realizaci projektu.

Analýzy výchozího stavu a vlastní strategie s ohledem na velmi citlivé údaje o vnitřním fungování CEITEC a našich zaměstnancích a zaměstnankyních zveřejňovat nebudeme. Do tohoto indikátoru je proto nezapočítáváme, neboť nesplní obě podmínky (zpracování, zveřejnění).

Horizontální principy

Typ horizontálního principu:	Rovné příležitosti a nediskriminace
Vliv projektu na horizontální princip:	Cílené zaměření na horizontální princip
Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:	

Projekt je cíleně zaměřen na téma rovných příležitostí a nediskriminace. První čtyři klíčové aktivity se zabývají vytvářením podmínek pro vyrovnanější zastoupení žen a mužů na všech úrovních na CEITEC MU. Následující čtyři klíčové aktivity se týkají zavádění flexibilní pracovní kultury, tedy mj. podpory zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří z různých důvodů potřebují individuální úpravu rozsahu a formy práce (např. rodiče malých dětí). Poslední čtyři klíčové aktivity jsou zaměřeny na zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené, tedy na podporu rodičů při odchodu na MD/RD, po dobu MD/RD a při návratu zpět do pracovního procesu.

Typ horizontálního principu: Rovné příležitosti mužů a žen

Vliv projektu na horizontální princip: Cílené zaměření na horizontální princip

Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:

Projekt je cíleně zaměřen na téma rovných příležitostí žen a mužů. První čtyři klíčové aktivity se zabývají vytvářením podmínek pro vyrovnanější zastoupení žen a mužů na všech úrovních na CEITEC MU.

Rozpočet jednotkový

Kód	Název MJ	Cena jednotky	Počet jednotek	Částka celkem	Procento
1	Celkové způsobilé výdaje	0,00	0,00	3 830 090,00	125,00
1.1	Přímé náklady	0,00	0,00	3 064 072,00	100,00
1.1.1	Osobní náklady	0,00	0,00	2 893 872,00	94,45
1.1.1.1	Pracovní smlouvy	0,00	0,00	2 893 872,00	94,45
1.1.1.1.1	Specialistka organizačního rozvoje (úv. 0,1)	13 480,00	24,00	323 520,00	10,56
1.1.1.1.2	Odborná garantka projektu (úv. 0,4)	37 744,00	24,00	905 856,00	29,56
1.1.1.1.3	Interní specialista v oblasti rovných příležitostí (úv. 0,4)	40 440,00	9,00	363 960,00	11,88
1.1.1.1.4	Partner - Metodik/Metodička (úv. 0,5)	30 105,00	24,00	722 520,00	23,58
1.1.1.1.5	Partner - Garant/ka vzdělávacích aktivit, Lektor/ka (úv. 0,4)	24 084,00	24,00	578 016,00	18,86
1.1.1.2	Dohody o pracovní činnosti	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.1.3	Dohody o provedení práce	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.2	Cestovné	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.2.1	Zahraníční cesty místního personálu	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.2.2	Cesty zahraničních expertů	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.3	Zařízení a vybavení, včetně pronájmu a odpisů	0,00	0,00	50 200,00	1,64
1.1.3.1	Neinvestiční výdaje	0,00	0,00	50 200,00	1,64
1.1.3.1.1	Neodpisovaný nehmotný majetek	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.3.1.2	Neodpisovaný hmotný majetek	0,00	0,00	50 200,00	1,64
1.1.3.1.2.1	Bezdrátový prezentační systém	49 000,00	0,00	0,00	0,00
1.1.3.1.2.2	Stacionární dataprojektor	28 000,00	1,00	28 000,00	0,91

1.1.3.1.2.3	Výkonný počítač kompatibilní s prezentační technikou	18 000,00	1,00	18 000,00	0,59
1.1.3.1.2.4	HDMI + audio převodník na USB	500,00	1,00	500,00	0,02
1.1.3.1.2.5	Elektrické kazetové projekční plátno	3 700,00	1,00	3 700,00	0,12
1.1.3.1.3	Spotřební materiál	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.3.1.4	Nájem/leasing odpisovaného majetku (s výjimkou budov)	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.4	Nákup služeb	0,00	0,00	120 000,00	3,92
1.1.4.1	Pronájem prostor	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.4.2	Ostatní	0,00	0,00	120 000,00	3,92
1.1.4.2.1	KA 3: Školení / koučink v oblasti vytváření podmínek v organizaci pro vyrovnanější zastoupení žen a mužů	20 000,00	2,00	40 000,00	1,31
1.1.4.2.2	KA 7: Školení / koučink v oblasti Zavádění flexibilní pracovní kultury do pracovního prostředí	20 000,00	2,00	40 000,00	1,31
1.1.4.2.3	KA 11: Školení / koučink v oblasti Zavádění managementu mateřské a rodičovské dovolené	20 000,00	2,00	40 000,00	1,31
1.1.5	Drobné stavební úpravy	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6	Přímá podpora cílové skupiny	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6.1	Mzdové příspěvky	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6.1.1	Mzdové příspěvky na pracovní místa	1 391,75	0,00	0,00	0,00
1.1.6.1.2	Mzdové příspěvky – účast na vzdělávací akci	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6.1.3	Mzdové příspěvky na pracovní místa poskytované Úřadem práce	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6.2	Cestovné a ubytování	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6.3	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6.4	Příspěvek na zapracování	0,00	0,00	0,00	0,00
1.1.6.5	Jiné	0,00	0,00	0,00	0,00
1.2	Nepřímé náklady	0,00	0,00	766 018,00	25,00
2	Celkové nezpůsobilé výdaje	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Pro informaci - CZV Neinvestiční	0,00	0,00	3 830 090,00	100,00
4	Pro informaci - CZV Investiční	0,00	0,00	0,00	0,00

Přehled zdrojů financování

Fáze přehledu financování:	Žádost o podporu - změna - návrh IS KP
Měna:	CZK
Celkové zdroje:	3 830 090,00
Celkové nezpůsobilé výdaje:	0,00
Celkové způsobilé výdaje:	3 830 090,00
Jiné peněžní příjmy (JPP):	0,00
CZV bez příjmů:	3 830 090,00
Příspěvek Unie:	2 939 019,56

Národní veřejné zdroje	
(bez vlastního zdroje financování):	699 565,94
Podpora celkem:	3 638 585,50
Vlastní zdroj financování:	191 504,50
Zdroj financování vlastního podílu:	Jiné národní veřejné finanční prostředky
% vlastního financování - méně rozvinutý region příp. nerelevantní:	5,00
% vlastního financování - přechodový region:	5,00
% vlastního financování - více rozvinutý region:	5,00

Finanční plán

Pořadí finančního plánu:	1
Datum předložení:	1. 11. 2023
Zálohová platba:	Ano
Záloha - plán:	1 532 036,00
Záloha - Investice:	0,00
Záloha - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - plán:	0,00
Vyúčtování - Investice:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Investice očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice očištěné o příjmy:	0,00
Závěrečná platba:	Ne

Pořadí finančního plánu:	2
Datum předložení:	1. 4. 2024
Zálohová platba:	Ne
Záloha - plán:	766 018,00
Záloha - Investice:	0,00
Záloha - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - plán:	1 532 036,00
Vyúčtování - Investice:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - očištěné o příjmy:	1 532 036,00
Vyúčtování - Investice očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice očištěné o příjmy:	0,00
Závěrečná platba:	Ne

Pořadí finančního plánu:	3
Datum předložení:	1. 10. 2024
Zálohová platba:	Ne
Záloha - plán:	766 018,00
Záloha - Investice:	0,00
Záloha - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - plán:	766 018,00
Vyúčtování - Investice:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - očištěné o příjmy:	766 018,00
Vyúčtování - Investice očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice očištěné o příjmy:	0,00

Závěrečná platba:	Ne
Pořadí finančního plánu:	4
Datum předložení:	1. 4. 2025
Zálohová platba:	Ne
Záloha - plán:	766 018,00
Záloha - Investice:	0,00
Záloha - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - plán:	766 018,00
Vyúčtování - Investice:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - očištěné o příjmy:	766 018,00
Vyúčtování - Investice očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice očištěné o příjmy:	0,00
Závěrečná platba:	Ne

Pořadí finančního plánu:	5
Datum předložení:	30. 9. 2025
Zálohová platba:	Ne
Záloha - plán:	0,00
Záloha - Investice:	0,00
Záloha - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - plán:	766 018,00
Vyúčtování - Investice:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice:	0,00
Vyúčtování - očištěné o příjmy:	766 018,00
Vyúčtování - Investice očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice očištěné o příjmy:	0,00
Závěrečná platba:	Ano

Čestná prohlášení

Název čestného prohlášení:

OPZ+ Čestné prohlášení o bezdlužnosti a bezúhonnosti a vylučující dvojí financování

Text čestného prohlášení:

Statutární orgán, resp. osoba oprávněná jednat za žadatele (dále jen „statutární orgán“) stvrzuje, že:

- žadatel/partner s finančním příspěvkem není v likvidaci ve smyslu zákona č. 89/2012, občanský zákoník, v úpadku, v hrozícím úpadku, či proti němu není vedeno insolvenční řízení ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon);
- žadatel/partner s finančním příspěvkem nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky nebo nemá nedoplatek na pojistném nebo na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (pozn.: za splnění podmínky bezdlužnosti se považuje, pokud bylo poplatníkovi (plátcí) daně povoleno posečkání daně, popřípadě rozložení její úhrady na splátky dle § 156 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, nebo placení pojistného a penále ve splátkách dle § 20a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).
- na žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebyl vydán inkasní příkaz po předcházejícím rozhodnutí Evropské komise prohlašujícím, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem;
- žadateli/partnerovi s finančním příspěvkem nebyla v posledních třech letech pravomocně

uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;

- proti statutárnímu orgánu žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakémukoli jeho členovi ani proti žadateli/partnerovi s finančním příspěvkem není zahájeno nebo vedeno trestní stíhání pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku;
- nebylo statutárnímu orgánu žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakémukoli jeho členovi ani žadateli/partnerovi s finančním příspěvkem sděleno podezření podle § 179b trestního řádu pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku;
- statutární orgán žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakýkoliv jeho člen ani žadatel/partner s finančním příspěvkem nebyl(i) pravomocně odsouzen(i) pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku;
- nebyl statutárnímu orgánu žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakémukoli jeho členovi ani žadateli/partnerovi s finančním příspěvkem vydán trestní příkaz podle § 314e pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku, přičemž nejde o trestní příkazy podle § 314e odst. 6 písm. a) nebo b) trestního řádu;
- poskytnutím podpory na projekt, který je předmětem žádosti o podporu, nedojde k porušení § 4c zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, tj. nedojde k poskytnutí dotace obchodní společnosti, ve které veřejný funkcionář uvedený v § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, nebo jím ovládaná osoba vlastní podíl představující alespoň 25 % účasti společníka v obchodní společnosti; (pozn.: § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., se vztahuje na členy vlády nebo vedoucí jiného ústředního správního úřadu, v jehož čele není člen vlády);
- žadatel/partner s finančním příspěvkem není obchodní společností, ve které veřejný funkcionář uvedený v § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, nebo jím ovládaná osoba vlastní podíl představující alespoň 25 % účasti společníka v obchodní společnosti, a to i v případě, kdy je obchodní společnost ve svěřenském fondu, jehož zakladatelem, správcem, obmyšleným nebo jinou osobou ve smyslu zákona č. 37/2021 Sb. o evidenci skutečných majitelů, je veřejný funkcionář uvedený v § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů;
- na výdaje, u kterých se dle této žádosti o podporu předpokládá poskytnutí financování z příspěvku Unie nebo státního rozpočtu ČR, žadatel/partner s finančním příspěvkem nečerpá a nenárokuje prostředky z jiného finančního nástroje EU ani z jiných národních veřejných zdrojů;
- žadatel má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu dle pravidel financování operačního programu (platí pouze v případě povinné finanční spoluúčasti);
- souhlasí s uchováním dat žádosti v monitorovacím systému;
- souhlasí se zařazením údajů o projektu a subjektů do jeho realizace zapojených v seznamu operací vedeném a zveřejňovaném na základě čl. 49 odst. 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1060/2021;
- v žádosti o podporu nejsou uvedeny žádné osobní údaje, které patří mezi zvláštní kategorie osobních údajů, žádné skutečnosti zakládající obchodní tajemství ani informace chráněné autorským právem (pozn.: zvláštní kategorie osobních údajů zahrnují osobní údaje, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, a dále do nich patří zpracování genetických údajů, biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby);
- se seznámil/a s obsahem žádosti;
- všechny informace v žádosti jsou pravdivé a úplné, a že si je vědom/a možných následků a sankcí, které vyplývají z uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů.

Název čestného prohlášení:

OPZ+ Čestné prohlášení v žádosti o podporu

Text čestného prohlášení:

Statutární orgán, resp. osoba oprávněná jednat za žadatele (dále jen „statutární orgán“) stvrzuje, že:

- žadatel/partner s finančním příspěvkem není v likvidaci ve smyslu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v úpadku, hrozícím úpadku či proti němu není vedeno insolvenční řízení ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon);
- žadatel/partner s finančním příspěvkem nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky nebo nemá nedoplatek na pojistném nebo na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (pozn.: za splněné podmínky bezdlužnosti se považuje, pokud bylo poplatníkovi (plátcí) daně povoleno posečkáni daně nebo placení daně ve splátkách dle § 156 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, nebo placení pojistného a penále ve splátkách dle § 20a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti);
- na žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebyl vydán inkasní příkaz po předcházejícím rozhodnutí Evropské komise prohlašujícím, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem;
- žadatel/partnerovi s finančním příspěvkem nebyla v posledních třech letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- proti statutárnímu orgánu žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakémukoli jeho členovi ani proti žadatel/partnerovi s finančním příspěvkem není zahájeno nebo vedeno trestní stíhání pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku;
- nebylo statutárnímu orgánu žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakémukoli jeho členovi ani žadatel/partnerovi s finančním příspěvkem sděleno podezření podle § 179b trestního řádu pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku;
- statutární orgán žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakýkoliv jeho člen ani žadatel/partner s finančním příspěvkem nebyl(i) pravomocně odsouzen(i) pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku;
- nebyl statutárnímu orgánu žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakémukoli jeho členovi ani žadatel/partnerovi s finančním příspěvkem vydán trestní příkaz podle § 314e pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku, přičemž nejde o trestní příkazy podle § 314e odst. 6 písm. a) nebo b) trestního řádu;
- poskytnutím podpory na projekt, který je předmětem žádosti o podporu, nedojde k porušení § 4c zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, tj. nedojde k poskytnutí dotace obchodní společnosti, ve které veřejný funkcionář uvedený v § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, nebo jím ovládaná osoba vlastní podíl představující alespoň 25 % účasti společníka v obchodní společnosti; (pozn.: § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., se vztahuje na členy vlády nebo vedoucí jiného ústředního správního úřadu, v jehož čele není člen vlády);
- žadatel/partner s finančním příspěvkem není obchodní společností, ve které veřejný funkcionář uvedený v § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, nebo jím ovládaná osoba vlastní podíl představující alespoň 25 % účasti společníka v obchodní společnosti, a to i v případě, kdy je obchodní společnost ve svěřenském fondu, jehož zakladatelem, správcem, obmyšleným nebo jinou osobou ve smyslu zákona č. 37/2021 Sb., o evidenci skutečných majitelů, je veřejný funkcionář uvedený v § 2 odst. 1 písm. c) zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů;
- žadatel, který je obchodní společností či družstvem a jehož majetek je vložen nebo částečně

- vložen do svěřenského fondu, doložil k žádosti o podporu statut tohoto svěřenského fondu;
- na výdaje, u kterých se dle této žádosti o podporu předpokládá poskytnutí financování z příspěvku Unie nebo státního rozpočtu ČR, žadatel/partner s finančním příspěvkem nečerpá a nenárokuje prostředky z jiného finančního nástroje EU ani z jiných národních veřejných zdrojů;
 - žadatel má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu dle pravidel financování operačního programu (platí pouze v případě povinné finanční spoluúčasti);
 - souhlasí s uchováním dat žádosti v monitorovacím systému;
 - souhlasí se zařazením údajů o projektu a subjektů do jeho realizace zapojených v seznamu operací vedeném a zveřejňovaném na základě čl. 49 odst. 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1060/2021;
 - v žádosti o podporu nejsou uvedeny žádné osobní údaje, které patří mezi zvláštní kategorie osobních údajů, žádné skutečnosti zakládající obchodní tajemství ani informace chráněné autorským právem (pozn.: zvláštní kategorie osobních údajů zahrnují osobní údaje, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, a dále do nich patří zpracování genetických údajů, biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby);
 - žadatel má aktivní datovou schránku a zavazuje se ji mít aktivní po celou dobu, po kterou bude u žádosti o podporu probíhat proces hodnocení a výběru, případně – pokud bude žádost podpořena – až do konečného finančního vypořádání projektu, kterým se rozumí veškeré vyrovnání závazků a pohledávek mezi ním a poskytovatelem podpory;
 - souhlasí s provedením případné ex ante kontroly ze strany vyhlášovatele výzvy a bere na vědomí, že neumožnění takové kontroly je důvodem pro vyřazení žádosti z procesu hodnocení a výběru žádostí o podporu;
 - se seznámil/a s obsahem žádosti;
 - všechny informace v žádosti jsou pravdivé a úplné, a že si je vědom/a možných následků a sankcí, které vyplývají z uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů.

Dokumenty

Pořadí:	1
Název dokumentu:	Příloha účetní uzávěrky za poslední uzavřené účetní období
Číslo:	
Název předdefinovaného dokumentu:	Příloha účetní uzávěrky za poslední uzavřené účetní období
Druh povinné přílohy žádosti o podporu:	Elektronická
Doložený soubor:	Ano
Povinný:	Ano
Odkaz na umístění dokumentu:	
Typ přílohy:	Realizační
Soubor:	PRILOHA_UCETNI_ZAVERKY_2022_final_s_podpisem
Vložil/a:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Datum vložení:	2. 1. 2023
Verze dokumentu:	0001
Popis dokumentu:	Příloha účetní uzávěrky za poslední uzavřené účetní období doplněná podpisem statutárního zástupce organizace.

Pořadí: 2
Název dokumentu: Strukturovaný výstup z dotazníkového šetření u zaměstnavatele
Číslo:
Název předdefinovaného dokumentu: Strukturovaný výstup z dotazníkového šetření u zaměstnavatele
Druh povinné přílohy žádosti o podporu: Elektronická
Doložený soubor: Ano
Povinný: Ano
Odkaz na umístění dokumentu:
Typ přílohy: Realizační
Soubor: Výstup z dotazníkového šetření_MUNI CEITEC
Vložil/a: XXXXXXXXXXXXXXXX
Datum vložení: 2. 1. 2023
Verze dokumentu: 0001
Popis dokumentu: Strukturovaný výstup z dotazníkového šetření u zaměstnavatele. Tento výstup žadateli poskytne vyhlášovatel výzvy v souladu s pokyny uvedenými v příloze č. 4.

Pořadí: 3
Název dokumentu: Žadatel a partneři v projektu
Doložený soubor: Ano
Povinný:
Odkaz na umístění dokumentu:
Typ přílohy: Realizační
Soubor: Žadatel a partneři s finančním příspěvkem_v2
Vložil/a: XXXXXXXXXXXXXXXX
Datum vložení: 31. 5. 2023
Verze dokumentu: 0001
Popis dokumentu:

Pořadí: 4
Název dokumentu: Realizační tým
Doložený soubor: Ano
Povinný:
Odkaz na umístění dokumentu:
Typ přílohy: Realizační
Soubor: Realizační tým projektu
Vložil/a: XXXXXXXXXXXXXXXX
Datum vložení: 31. 5. 2023
Verze dokumentu: 0001
Popis dokumentu:

Pořadí: 5
Název dokumentu: Zdůvodnění potřebnosti vybavení
Doložený soubor: Ano
Povinný:
Odkaz na umístění dokumentu:
Typ přílohy: Realizační
Soubor: Zdůvodnění_rozpočtu
Vložil/a: XXXXXXXXXXXXXXXX
Datum vložení: 13. 6. 2023
Verze dokumentu: 0001
Popis dokumentu:

Pořadí: 8
Název dokumentu: Identifikace bankovního účtu
Doložený soubor: Ano
Povinný:
Odkaz na umístění dokumentu:
Typ přílohy: Realizační
Soubor: Bankovní_účet_MU_OP
Vložil/a: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Datum vložení: 6. 9. 2023
Verze dokumentu: 0001
Popis dokumentu:

Pořadí: 9
Název dokumentu: Čestné prohlášení k vyloučení veřejné podpory
Doložený soubor: Ano
Povinný:
Odkaz na umístění dokumentu:
Typ přílohy: Realizační
Soubor: Cestne_prohlaseni_VP_CEITEC
Vložil/a: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Datum vložení: 6. 9. 2023
Verze dokumentu: 0001
Popis dokumentu: