

Průběžná evaluace naplňování cílů OPTP pro období 2021 - 2027

Průběžná zpráva

říjen 2025



Obsah

Manažerské shrnutí	4
1 Úvod	9
2 Zadání evaluace	10
2.1 Zadání evaluace: evaluační okruhy, otázky a jejich porozumění	10
2.1.1 1. Vzdělávání	10
2.1.2 2. Nastavení procesů / metodického rámce OPTP	11
2.1.3 3. Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP	12
2.1.4 4. Administrativní náklady implementace – osobní náklady	13
2.1.5 5. Osobní náklady – spokojenost	13
2.1.6 6. Informační a monitorovací systém	14
2.1.7 7. Podpora Digitální informační agentury a MV	14
2.1.8 8. Institucionální důvěra	15
2.2 Vymezení subjektů / respondentů evaluace	15
3 Metodologie evaluace	18
3.1 Metody sběru dat	18
3.1.1 Dotazníkové šetření	18
3.1.2 Doplnující evaluační metody	19
3.2 Zdroje dat	19
3.2.1 Společné metody a zdroje dat	19
4 Zodpovězení evaluačních otázek	22
4.1 Vzdělávání	22
4.1.1 EO1.1: Jaké jsou hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů?	22
4.1.2 EO1.2: Jaký je stav naplňování cílů systému vzdělávání financovaném OPTP ve sledovaném roce? 34	
4.1.3 Závěry a doporučení	39
4.2 Nastavení procesů / metodického rámce OPTP	41
4.2.1 EO2.1: Do jaké míry vytváří řídicí dokumentace OPTP efektivní rámec pro implementaci?	41

4.2.2	<i>EO2.2: Jak efektivně je nastavena komunikace mezi ŘO a příjemci ohledně nastavení pravidel pro příjemce a požadavků ŘO?</i>	45
4.2.3	<i>Závěry a doporučení</i>	47
4.3	Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP	48
4.3.1	<i>EO3.1: Odpovídá administrativní kapacita příjemců a ŘO OPTP administrativním nárokům implementace?</i>	48
4.3.2	<i>EQ3.2: Jak se v průběhu sledovaného období vyvíjela fluktuace zaměstnanců u regionálních partnerů ve srovnání se zaměstnanci ústředních orgánů státní správy?</i>	50
4.3.3	<i>EQ3.3: Jaké jsou zdroje případné administrativní náročnosti implementace OPTP? (mimo nastavení metod. rámce viz výše)</i>	52
4.3.4	<i>EO3.4: Jaký dopad má zavedení financování ostatních nákladů formou paušálu na administrativní kapacity ŘO a příjemců?</i>	52
4.3.5	<i>Závěry a doporučení</i>	55
4.3.6	<i>EO4.1: Jaká je struktura a výše osobních nákladů u příjemců financovaných z OPTP?</i>	56
4.3.7	<i>Závěry a doporučení</i>	57
4.4	Osobní náklady – spokojenost	57
4.4.1	<i>EO 5.1: Jaké jsou rozdíly ve spokojenosti s odměňováním zaměstnanců financovaných OPTP mezi různými příjemci?</i>	57
4.4.2	<i>EQ5.2: Jaké jsou důvody případné snížené spokojenosti s odměňováním?</i>	61
4.4.3	<i>Závěry a doporučení</i>	62
4.5	Informační a monitorovací systém	63
4.5.1	<i>EO 6.1: Jaké je vnímání uživatelské přívětivosti u CSSF21+ a ISKP21+, a užitečnosti vybraných funkcionalit u uživatelů IS?</i>	63
4.5.2	<i>Závěry a doporučení</i>	81
4.6	Podpora Digitální informační agentury a MV	82
4.6.1	<i>EQ7.1: Do jaké míry je podpora horizontální implementace e-Governmentu, tj podpora Digitální informační agentury a týmu MV efektivní?</i>	82
4.7	Institucionální důvěra	84
4.7.1	<i>EQ8.1: Jak se vyvíjí v čase institucionální důvěra mezi příjemci OPTP na regionální úrovni, ŘO a relevantními stakeholdery?</i>	84
4.7.2	<i>Závěry a doporučení</i>	87
4.8	Závěrečné komentáře	88
5	Seznam grafů a tabulek	89

Manažerské shrnutí

Zadání, vymezení a kontext evaluace

Hodnotící zpráva se zaměřuje na Operační program Technická pomoc (OPTP) pro období 2021–2027, který je klíčový pro zajištění úspěšné implementace fondů EU v České republice. Program sleduje několik cílů, včetně zvyšování odbornosti pracovníků zapojených do implementace fondů, zlepšování administrativních kapacit a optimalizace metodických procesů.

Evaluace programu OPTP probíhá pravidelně jednou ročně a poskytuje zpětnou vazbu Řídícímu orgánu OPTP a Evropské komisi. Soustředí se na osm evaluačních okruhů, mezi které patří vzdělávání pracovníků, administrativní kapacita a efektivita implementačních procesů. Cílem evaluace je sledovat pokrok programu, identifikovat překážky a navrhnout opatření k jejich odstranění, aby byla zajištěna efektivní realizace programových cílů. Klíčovým cílem je zajistit replikaci sběru dat každý rok, aby bylo možné vyhodnocovat změny a trendy v implementaci OPTP.

Evaluace byla zpracována v osmi tematických oblastech, vymezených v zadávací dokumentaci a rozpracovaných Vstupní zprávou:

- Vzdělávání
- Nastavení procesů / metodického rámce OPTP
- Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP
- Administrativní náklady implementace – osobní náklady
- Osobní náklady – spokojenost
- Informační a monitorovací systém
- Podpora Digitální informační agentury a MV
- Institucionální důvěra
- Potřeby MAS pro programové období 2028+ (specifické téma této průběžné zprávy)

Vzdělávání pracovníků implementační struktury fondů EU má i v druhém roce evaluace dostatečnou kapacitu a pokrývá relevantní témata. Stále se přibližně třetina pracovníků vzdělávání neúčastní, a to zejména z časových důvodů a odlišných potřeb

V oblasti vzdělávání mají pracovníci implementační struktury ve většině **dostatečné informace o dostupném vzdělávání** a toto vzdělávání vykazuje i **dostatečnou kapacitu**. Přibližně třetina zaměstnanců implementační struktury se ale **vzdělávání přesto neúčastní**. Důvodem přitom, dle



Jaký je stav naplňování cílů systému vzdělávání financovaném OPTP ve sledovaném roce?

zjištěných dat není ani nedostatečná informovanost, ani chybějící kapacity vzdělávání. Zájem o vzdělávací kurzy je pravidelně monitorován a nabídka je této poptávce přizpůsobována. Primárním důvodem neúčasti části pracovníků na vzdělávání, je nedostatek času a to, že nabídka neodpovídá plně jejich potřebám (obdobně jako v předchozím roce). **Celkové hodnocení systému zůstává stabilně pozitivní i ve srovnání s rokem 2024.** Tyto výsledky potvrzují, že Systém vzdělávání je cílovou skupinou převážně vnímán jako funkční a přínosný nástroj. Kritická zpětná vazba je okrajová a týká se jen velmi malé části respondentů.



Jaké jsou hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů?

Koordinátor systému vzdělávání vnímá poptávku po nových tématech a snaží se na ni reagovat. Některá z témat navrhovaných v loňském roce se již do nabídky daří zařadit (např. problematika zásady *Do no significant harm*). Klíčovou bariérou rozšíření systému vzdělávání o nová témata je ale dlouhodobý **nedostatek vhodných lektorů**. Za

tímto nedostatkem lze vidět neochotu vedoucích pracovníků **uvolňovat klíčové zaměstnance** jako lektory vzdělávání, a především nedostatečnou motivovanost zkušených pracovníků implementační struktury z důvodu **nízkého finančního ohodnocení**. Jednou z příčin nízkého finančního ohodnocení jsou podmínky soutěže o dodavatele vzdělávání v Systému vzdělávání.

Součástí šetření v roce 2025 byla i oblast Specifického vzdělávání. O této možnosti má dostatečné informace 63 % relevantních dotazovaných. Téměř polovina těchto respondentů (46 %) se v roce 2024 zúčastnila některé formy specifického vzdělávání. Nejčastěji respondenti využívali **jazykové vzdělávání** – více než polovina

z těch, kteří se specifického vzdělávání účastnili, absolvovala jazykový kurz. Další oblastí byly **zahraniční workshopy a školení**, které potvrzují zájem o mezinárodní spolupráci a inspiraci. Specifické vzdělávání dále zahrnovalo **kurzy na míru** s různorodým obsahem (např. projektové řízení, práce s digitálními nástroji) a v menší míře také **individuální koučování** zaměřené na osobní rozvoj v relevantní skupině zaměstnanců. Účastníci hodnotili specifické vzdělávání převážně velmi kladně.



Navržená doporučení v oblasti vzdělávání se zaměřují především na otázku dostupnosti hybridních a online kurzů a také na podmínky veřejných zakázek, jejichž prostřednictvím je Systém vzdělávání implementován. Dle dostupných informací z rozhovorů v roce 2025 jsou aktuálně oba problémy řešeny.

Metodická podpora i komunikace s pracovníky ŘO je na dobré úrovni, větší pozornost lze věnovat zpřehlednění a komunikaci změn v metodickém prostředí

S metodickou podporou i komunikací s pracovníky ŘO vyjadřují příjemci podpory z OPTP meziročně **vysokou míru spokojenosti**. Celkově se spokojenost meziročně dokonce mírně zvýšila. V roce 2025 je s nastavením rozhodně spokojeno 32 % respondentů (19 % v roce 2024) a spíše spokojeno 65 % respondentů (73 % v roce 2024). Přesto



Do jaké míry vytváří řídicí dokumentace OPTP efektivní rámec pro implementaci?

jsou identifikovány konkrétní obtíže, které limitují efektivní řízení projektů OPTP. Mezi ty nejdůležitější patří především **rozsah a roztržitost pravidel** a postupů mezi řadu dílčích dokumentů a příloh, **odlišnosti v požadavcích jednotlivých operačních programů**, které komplikují, resp. zvyšují administrativní zátěž v případě, že žadatel čerpá podporu z více programů, a v neposlední řadě také skutečnost, že **metodické dokumenty jsou psány obecně pro všechny typy projektů a příjemců**, nikoliv cíleně.

Ve vztahu k **aktualizacím a úpravám Pravidel** pro žadatele a příjemce (dále „PŽP“) je, mimo četnost těchto úprav, předmětem výtek především **nepřehlednost aktualizací**, forma zpracování aktualizací a úprav, kdy konkrétní změny a jejich dopady nejsou z provedených aktualizací na první pohled patrné. V roce 2025 došlo ke změnám v přehlednosti sdílených dokumentů, proto je možné očekávat do dalších let pozitivnější hodnocení.

Samotné postupy pro příjemce podpory v OPTP jsou spíše **méně časově náročné**, než je tomu v případě jiných operačních programů a požadavky řídicí dokumentace tak **nepředstavují nepřiměřenou administrativní zátěž**. Doporučení tedy směřují spíše ke zpřehlednění tohoto rámce než k úpravám procesů ve smyslu snižování administrativní zátěže. Zároveň příjemci ale kladou důraz i na stabilní prostředí, proto i dlouhodobější nezasahování do stávajícího systému může být vnímáno pozitivně.



Jak efektivně je nastavena komunikace mezi ŘO a příjemci ohledně nastavení pravidel pro příjemce a požadavků ŘO?

Zpětná vazba ve vztahu ke komunikaci mezi ŘO a příjemci je **velmi pozitivní**, zvláště je vyzdvihovaná **stabilita týmu na straně ŘO** a skutečnost, že příjemce má **pouze jednoho projektového manažera**, se kterým vše komunikuje. Velmi vysoce je hodnocena **vstřícnost**

komunikace ze strany ŘO a její **transparentnost**. Vyzdvihován je i „**partnerský přístup**“ a **rychlost reakcí**. V roce 2024 i 2025 ví téměř 100 % respondentů dotazníkového šetření na koho se obrátit v případě nejasností, a většina z nich oceňuje i ochotu a rychlost odpovědí.



Doporučení v oblasti procesů a metodického rámce se zaměřují na posílení a udržení přehlednosti aktualizací klíčových dokumentů a navrhuje také konkrétní možnosti, jak především méně zkušeným příjemcům usnadnit a zpřehlednit práci s metodikami.

Administrativní kapacita odpovídá nárokům implementace a je srovnatelná (či lepší) s jinými OP, a to především díky zavedení paušálů, které jsou výrazným přínosem. Zároveň ale některé příjemce omezuje nízká procentní hodnota paušálů

Administrativní kapacita na straně příjemců i ŘO **odpovídá administrativním nárokům implementace OPTP v roce 2024 i v roce 2025**. Zásadním přínosem je především **zavedení paušálů** a omezení povinností ohledně **reportování monitorovacích indikátorů**. **Meziročně v této oblasti nedošlo k zásadním změnám.**



Odpovídá administrativní kapacita příjemců a ŘO OPTP administrativním nárokům implementace?



Jaké jsou zdroje případné administrativní náročnosti implementace OPTP?

Jedním ze zásadních zdrojů nadměrné administrativní zátěže příjemců je **krátký projektový cyklus**, resp. nutnost předkládat nové a do značné míry identické projekty např. každé dva roky. Tento podnět se objevuje v roce 2024 i 2025, ale dle aktuálních

informací se u některých příjemců bude tento interval zřejmě dále zkracovat.

Paušály



Jaký dopad má zavedení financování ostatních nákladů formou paušálu na administrativní kapacitu ŘO a příjemců?

Ve vztahu k zavedení paušálů je **zpětná vazba dlouhodobě velmi pozitivní**, a to především ze strany regionálních partnerů. V případě větších institucí je totiž některými jejich představiteli pozorováno, že spíše, než snížení administrativní zátěže vedlo zavedení paušálů

k **přesunutí této zátěže na jiné zaměstnance** (kteří často nejsou přímo do implementace OPTP zapojeni). Příčiny tohoto problému jsou ale na straně vnitřních předpisů a procesů těchto institucí, **nikoliv na straně OPTP** – ze strany programu je tedy nelze řešit.

I přes velmi pozitivní zpětnou vazbu byly zaznamenány některé limity paušálů, které mohou mít na implementaci OPTP negativní vliv. Největší výtkou je **nízká výše paušálů** (20 %). Za nedostatečnou tuto výši považují především regionální aktéři (v roce 2024 zejména MAS, v roce 2025 i ITI). Paušály jsou dle respondentů nižší než u jiných využívaných programů, což **vede k omezení výdajů na další vedlejší náklady**.

Limity na osobní výdaje byly rovněž považovány za **příliš nízké**. **ŘO OPTP ale přistoupil k navýšení (bez změny celkové alokace), což některým příjemcům umožnilo lepší rozložení nákladů**. Vnímaná adekvátnost odměňování se i díky tomuto navýšení v roce 2025 mírně zlepšila, což se projevilo zejména v rozhovorech s regionálními partnery a na fokusních skupinách se zástupci MAS.

Paušály také částečně **komplikují finanční řízení projektů** – z důvodu kolísání mzdových výdajů vzniká nejistota v dostupnosti prostředků. Nedočerpání paušálů v daném roce způsobuje problémy s jejich převodem do následujícího období, zejména ve státní správě. Tyto komplikace se nicméně příjemcům v čase daří řešit.

I přes výše uvedené dílčí výtky velká většina účastníků shledává paušály jako přínosné, protože významně snížily administrativní zátěž spojenou s implementací programů – zejména vykazováním.



Doporučení v oblasti administrativní kapacity a administrativních nároků implementace rozpracovávají především klíčové úzké body, které byly identifikovány – podmínky a parametry především u výzvy č. 3 týkající se maximální možné doby realizace projektů, délky reportovacích období, případně výše paušálů.

Většina interních i externích uživatelů informačního a monitorovacího systému je s uživatelskou přívětivostí spíše spokojena, nemalá část uživatelů ale formuluje řadu výtek.



Jaké je vnímání uživatelské přívětivosti u CSSF21+ a ISKP21+, a užitečnosti vybraných funkcionalit u uživatelů IS?

Většina interních uživatelů je s monitorovacím systémem **MS2021+ spíše spokojena**. V roce 2024 bylo s monitorovacím systémem spokojeno 74 % respondentů, v roce 2025 už 83 % respondentů. Vzhledem

k narůstajícím zkušenostem se uživatelé **spíše nedostávají do situací, kdy neví, jak dál postupovat**. Tato rostoucí míra zkušených uživatelů je zjevná i ve výsledcích dotazníkového šetření. V roce 2024 pracovalo se systémem MS2021+ déle než rok 78 % respondentů, v roce 2025 to bylo již 90 %. Většina uživatelů také dává **spíše pozitivní zpětnou vazbu**, co se týče příruček, školení a dalších nástrojů, které jim mají usnadnit práci v systému. S možnostmi školení pomocí e-learningu je **obeznámena většina respondentů** a e-learning považují za spíše přínosný.

U interních uživatelů převažovalo pozitivní hodnocení. Pokud respondenti uvedli výtky, byly spíše obecného charakteru a meziročně se příliš neliší (zprehlednění, zrychlení, odlehčení systému, nutnost příliš mnoha „kliknutí“ pro dílčí úkon atd.) nebo uživatelé zmiňují konkrétní obtíže (nahrávání příloh, rychlost systému, potíže s přihlašováním atd.). Častým požadavkem je možnost otevření více záložek/oken na obrazovce. Řada uživatelů v otevřených odpovědích také řeší, stejně jako uživatelé ISKP21+, **oddělení modulu veřejných zakázek od projektového modulu**, které podle jejich názoru není intuitivní a výrazně **komplikuje práci se systémem**.

Také mezi externími uživateli byla formulována **řada připomínek k uživatelské přívětivosti** a obecněji k fungování systému. Mimo spíše technických výtek lze zmínit například požadavky **na lepší propojení s dalšími systémy státní správy** a specificky byla řadou respondentů formulována nespokojenost s **novým řešením modulu veřejných zakázek** – obdobně jako v případě interních uživatelů.

Spíše **nižší je zatím informovanost o dostupné technické podpoře prostřednictvím Technické call linky a dalších nástrojích uživatelské podpory**. O existenci návodných videí dokonce neví většina respondentů. Meziročně ale podíl těch, kteří tyto nástroje nejen znají, ale i využívají, mírně roste. Ti uživatelé, kteří o existenci nástrojů vědí a využili jich v minulosti, je ve většině považují za užitečné, proto má smysl o nich dále informovat. Ve vztahu ke změně způsobu přihlašování do systému ISKP21+ uvedla většina respondentů, že s touto změnou již **nemá zásadní problém** a jejich spokojenost s tímto řešením meziročně stoupá.



Doporučení v této části se zaměřují především na zvýšení povědomí o možnostech technické podpory, posílení e-learningu a lepší propojení modulů projektů a veřejných zakázek či další zjednodušování a posilování uživatelsky přívětivějšího prostředí.

Regionální partneři si důvěry ve vztahu k ŘO i dalším partnerům v území vysoce cení



Jak se vyvíjí v čase institucionální důvěra mezi příjemci OPTP na regionální úrovni, ŘO a relevantními stakeholdery?

Zpětná vazba zástupců regionálních partnerů, co se týče **institucionální důvěry je velmi pozitivní i v roce 2025, a to především ve vztahu k ŘO OPTP**. Téměř všichni respondenti v obou letech měření vnímají spolupráci s ŘO jako partnerskou a **komunikace je**

pojmenovávána jako transparentní a vstřícná, přičemž stabilita a dlouhodobost spolupráce s jedním projektovým manažerem zvyšují důvěru. Jen nepatrně nižší je podíl respondentů, kteří se **cítí jako partneři také pro další instituce regionu**. Důvěra je ovlivněna **neformálními vztahy a osobními kontakty** mezi regionálními partnery a klíčovými stakeholdery. Stabilita týmů a dlouhodobé působení MAS v regionu pozitivně přispívají k této důvěře.

V roce 2025 byly nově zmapovány také potřeby MAS pro programové období 2028+. Aktuální zjištění z dotazníkového šetření i diskusí ve fokusních skupinách poukazují na rostoucí nejistotu spojenou s financováním, udržením kapacit a rozšířením rolí MAS v nových oblastech. Z hlediska dalšího rozvoje aktivit, MAS hodnotily jako nejvíce potřebnou dodatečnou podporu strategického plánování a spolupráci na zajištění stability, která by umožnila jejich dlouhodobé fungování bez závislosti na ad hoc dotačních výzvách.

Metodika evaluace

Hlavní metodou sběru dat bylo i v roce 2025 dotazníkové šetření, které navazovalo na dotazníkové šetření realizované v roce 2024.

V roce 2024 byla data sbírána ve dvou fázích – pilotní šetření proběhlo v únoru a březnu 2024, následně plné šetření od dubna do května 2024. Dotazníky byly vytvořeny po konzultacích s klíčovými stakeholdery (včetně vyhodnocení pilotního sběru) a byly rozděleny do 11 tematických okruhů, které reflektovaly různé oblasti, na které je evaluace zaměřena – vzdělávání, metodický rámec, mzdy, informační a monitorovací systémy či důvěra v instituce atd. Každý dotazník byl přizpůsoben konkrétní cílové skupině. Celkem bylo vymezeno sedm těchto cílových skupin, a sice příjemci podpory, realizátoři projektů, externí a interní uživatelé informačního systému, beneficianti podpory z OPTP, věcní experti a týmu e-Governmentu.

Celkem bylo získáno 972 odpovědí, které poskytly kvantitativní základ pro vyhodnocení implementace programu v oblastech, jako je vzdělávání, metodický rámec, administrativa a e-Government.

V roce 2025 probíhalo dotazníkové šetření v květnu až červenci 2025. Obsah dotazníků navazoval na otázky z předchozího šetření s drobnými úpravami, aby bylo možné výsledky meziročně srovnávat.

Kromě dotazníkového šetření byly použity čtyři další evaluační metody, které poskytly hlubší vhled a kontext:

1. **Obsahová analýza** byla zaměřena na relevantní dokumenty týkající se implementace OPTP, jako jsou výroční zprávy, programové dokumenty a metodické pokyny. Cílem bylo zhodnotit efektivitu procesů a postupů spojených s programem.
2. **Statistická analýza sekundárních dat** využívala údaje ze systému MS21+, který zahrnoval data o čerpání finančních prostředků, sledování projektů a pokroku v plnění cílů. Tato data umožnila kvantitativní analýzu efektivity implementace programu. Dále byly v rámci analýzy zpracovány ad-hoc datové sestavy, poskytnuté odpovědnými subjekty MMR, které se zabývaly především tématy vzdělávání a administrativní kapacity.
3. **Hlubkové rozhovory** byly vedeny s klíčovými aktéry, jako jsou zástupci regionálních partnerů a horizontálních institucí, aby poskytly kvalitativní vhled do problémů identifikovaných v dotazníkových šetřeních. Rozhovory přispěly k hlubšímu pochopení průřezově všech témat, kterými se evaluace zabývala. Celkem pro zpracování Průběžné zprávy proběhlo 17 rozhovorů, z nichž část měla formu skupinového rozhovoru.
4. **Fokusní skupiny** realizované v září 2025 v Brně a v Praze umožnily identifikovat sdílené zkušenosti a specifické problémy mezi zástupci různých MAS. Jejich cílem bylo (1) identifikovat, co v kontextu administrace projektů OPTP představuje pro MAS největší administrativní zátěž a jak ji lze snížit, (2) zjistit, jak MAS financují své fungování z evropských, národních a krajských zdrojů a jak stabilní jsou jejich kapacity, a (3) zmapovat aktivity a potřeby MAS pro programové období 2028+.

Pražského setkání se uskutečnilo za účasti 10 zástupců z 8 MAS ze Středočeského, Libereckého, Pardubického, Jihočeského, Plzeňského a Karlovarského kraje. Brněnské setkání se zúčastnilo 5 zástupců MAS z Jihomoravského, Zlínského, Moravskoslezského kraje a Kraje Vysočina.

Závěrem, kombinace kvantitativních a kvalitativních metod poskytla komplexní přehled o efektivitě a implementaci OPTP, přičemž hlavní důraz byl kladen na dotazníkové šetření, doplněná dalšími metodami pro hlubší analýzu a kontext.

1 Úvod

Předmětem této Průběžné zprávy je zpracování dat ve formě odpovědí na evaluační otázky „Průběžné evaluace naplňování cílů OPTP pro období 2021 – 2027“ (Průběžná evaluace).

Evaluace má, dle zadání, sloužit primárně Řídicímu orgánu Operačního programu Technická pomoc (ŘO OPTP) a Evropské Komisi (EK), má se stát nástrojem monitoringu a hodnocení naplňování cílů OPTP 2021+. Jejím cílem je s roční periodicitou zpracovávat průběžná hodnocení jako nástroj hodnotící postup implementace OPTP v osmi předepsaných evaluačních okruzích.

Zadání evaluace stanovuje následující úkoly, které mají prostřednictvím pravidelných průběžných evaluačních zpráv být plněny:

- **Kvalitativně a kvantitativně vyhodnocovat do jaké míry jsou naplňovány cíle OPTP;**
- **Meziročně porovnat výsledky vzešlé z evaluačního šetření ohledně stavu implementace, popsat a interpretovat její trend;**
- **Identifikovat pozitivní a negativní faktory ovlivňující implementaci OPTP a formulovat návrhy opatření vedoucí k odstranění problémů a bariér;**
- **Poskytnout ŘO OPTP zpětnou vazbu a doporučení týkající se implementace OPTP.**

Tato průběžná zpráva představuje zjištění, závěry a doporučení za druhý rok realizace Průběžné evaluace.

Zpráva poskytuje ŘO OPTP zpětnou vazbu, co se týče implementace programu a jeho přínosů pro cílové skupiny. V návaznosti na tyto závěry jsou zpracována doporučení pro úpravu procesů a způsobů implementace programu v následujícím období.

Účelem této druhé Průběžné zprávy je také navázat na „baseline“ – výchozí hodnoty datových řad z předchozího šetření, které jsou v Průběžné evaluaci dlouhodobě sledovány. Dlouhodobý sběr dat, který se opakuje každý rok s využitím stejných nebo velmi podobných nástrojů umožňuje ŘO OPTP srovnání v delším časovém úseku a poskytuje náhled do vývoje trendů. Změny v trendech, které jednotlivé průběžné evaluační zprávy zachycují, mohou poukázat na případné problémy v implementaci.

2 Zadání evaluace

2.1 Zadání evaluace: evaluační okruhy, otázky a jejich porozumění.

Evaluace je zadaná v osmi evaluačních okruzích:

2.1.1 1. Vzdělávání

Vzdělávání je cíleno na pracovníky implementační struktury EU fondů.

Pracovníci implementační struktury mají k dispozici několik možností, jak se vzdělávat: mohou využít kurzů organizovaných konkrétním resortem / ministerstvem, na který se mohou přihlásit. Dále se jako zaměstnanci implementační struktury EU fondů mohou účastnit kurzů financovaných z projektů technické pomoci jednotlivých operačních programů. **Tyto formy vzdělávání ale jsou mimo rámec OPTP a nebudou tak předmětem evaluace.**

Předmětem evaluace tedy, dle jejího zadání, jsou následující kurzy, jejichž realizace je financovaná z OPTP:

1. Kurzy, na které se mohou členové implementační struktury přihlásit pomocí MS2021+: „Systém vzdělávání“, připravované zaměstnanci Odboru projektového řízení (OPŘ) MMR.
2. Kurzy, na které se členové implementační struktury na MMR, jejichž osobní náklady jsou financovány z OPTP, přihlašují pomocí formuláře OPŘ: „Specifické vzdělávání“. Konkrétně jde v tomto případě o pracovníky ŘO OPTP a Národního orgánu pro koordinaci (MMR-NOK).

V tomto vymezení se tedy evaluace bude, dle zadání, zaměřovat především na:

- **organizaci** (jestli zaměstnanec má informace o realizovaných kurzech a o tom, jak se na ně přihlásit),
- **nabídku a relevanci** (nabídka odpovídá potřebám zaměstnanců, témata jsou relevantní pro výkon práce a odpovídají preferencím),
- **možnost se kurzů účastnit** (zaměstnanci mají dostatečné časové kapacity účastnit se relevantních vzdělávacích kurzů a mají k tomu podporu svého nadřízeného),
- **přidanou hodnotu** (získané poznatky jsou využitelné v praxi),
- **kvalitu vzdělávání** (spokojenost s kvalitou kurzů a systémem vzdělávání),
- **návryhy témat pro budoucí vzdělávání** (včetně návrhu konkrétního obsahu tak, aby mohl být kurz uzpůsoben potřebám zaměstnanců),
- **formu vzdělávání** (zda by zaměstnanec ocenil jiné formy vzdělávání nežli kurzy),
- **přípravu a administraci kurzů v rámci odborů MMR** (administrativní náročnost).

Porozumění úkolu

Z vymezení evaluačního okruhu v zadávací dokumentaci je zřejmé, že cílem Průběžné evaluace je průběžně přispívat ke zvyšování kvality vzdělávání, její relevance pro cílové skupiny (tj. vzdělávání, které odpovídá aktuálním i dlouhodobým potřebám cílových skupin), využitelnost v praxi i organizaci a administrativním specifikům účasti na vzdělávání. Specifickým úkolem potom je systematicky sbírat data o bariérách a limitech, které zaměstnancům brání plně využít potenciálu systému vzdělávání, analyzovat celkovou spokojenost cílových skupin se vzděláváním (vč. zdrojů případné nespokojenosti) a podněty ke zlepšení tohoto systému, ať už co se týče obsahu vzdělávání, tak i organizace a administrace.

Specificky má potom být vyhodnocováno naplňování cílů systému vzdělávání financovaném OPTP.

Evaluační otázky

- **EQ1.1: Jaké jsou hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů?**
- **EQ1.2: Jaký je stav naplňování cílů systému vzdělávání financovaném OPTP ve sledovaném roce?**

2.1.2 2. Nastavení procesů / metodického rámce OPTP

Metodický rámec OPTP, který nastavuje pravidla a řídicí procesy programu, je pro efektivní řízení programů zásadní. Je tedy nezbytné, aby cílové skupiny, které s metodickým rámcem, resp. obecněji procesy programu, přicházejí do styku, měly jasné povědomí o relevantních procesech a tomuto nastavení rozuměly.

V kontextu metodického rámce jsou klíčovými dokumenty především Pravidla pro žadatele a příjemce programu a Operační manuál OPTP. Předmětem hodnocení naopak **není metodické nastavení řízení celého systému podpory z fondů EU v ČR** v daném programovém období, tedy metodické nastavení Dohody o partnerství a s tím spojené manuály a metodiky. Řízení těchto procesů je v gesci MMR-NOK a Ministerstva financí, tedy mimo kontrolu ŘO OPTP.

V tomto smyslu je tedy vymezen evaluační okruh č. 2, který se, dle zadání, týká především realizátorů projektů podpořených z OPTP a regionálních partnerů, kteří jsou rovněž z programu financováni.

Porozumění úkolu

Evaluační okruh je zaměřen primárně na hodnocení jednoznačnosti, srozumitelnosti a také dostatečnosti vymezení **metodického rámce OPTP** ze strany adresátů těchto metodik a pokynů – tedy především osob, které se podílí na realizaci projektů podpořených z programu v Prioritě 1 (skupina realizátorů projektů) i 2 (regionální partneři). Specifickým tématem je také administrativní zátěž spojená s metodickým rámcem na straně realizátorů podpořených projektů a regionálních partnerů (tedy která pravidla a požadavky způsobují nadměrnou zátěž) a také témata související s četností aktualizací a informování o změnách (resp. obecněji stabilita procesního rámce). Hodnocena by měla být také kvalita informací a komunikace ohledně metodického rámce a podpory, které se subjektům těchto metodik a pokynů dostává.

Evaluace by se specificky měla zaměřit také na oblasti spojené s implementací podpory z OPTP, které nejsou metodickým rámcem dostatečně pokryté a zpracované. V tomto smyslu by tedy evaluace, mimo jiné, měla sloužit jako zpětná vazba pro formulaci metodického rámce podpory poskytované v OPTP.

Předpokládáme rovněž, že v této části budou jednotlivé průběžné zprávy specificky cíleny tak, aby evaluační zpráva pro daný rok reflektovala konkrétní změny nastavení metodického rámce (související zpravidla se změnami v nadřazených metodikách Jednotného národního rámce, změnami v legislativě atd.) a bude, mimo obecné šetření, analyzovat také bezprostřední dopady těchto specifických změn. Evaluace by tedy v tomto tématu měla být nedílnou součástí zpětné vazby související s metodickým prostředím OPTP: měla by poskytovat vstupy pro úpravu metodického prostředí a zároveň vyhodnocovat efekty těchto i dalších úprav. V prvním roce evaluace ale nebyly vymezeny žádné specifické změny v metodickém rámci evaluace, které by měly být předmětem šetření, evaluace se tedy zaměřila na metodické prostředí obecně a specificky také na problematiku aktualizací metodického prostředí a jejich dopadů na implementaci programu.

Evaluační otázky a podotázky

- **EQ2.1: Do jaké míry vytváří řídicí dokumentace OPTP efektivní rámec pro implementaci?**
- **EQ2.2: Jak efektivně je nastavena komunikace mezi ŘO a příjemci ohledně nastavení pravidel pro příjemce a požadavků ŘO?**

2.1.3 3. Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP

Podpora administrativní kapacity je jednou z klíčových oblastí podporovaných OPTP. Cílem evaluačního okruhu „Administrativní kapacita implementace podporované OPTP“ je, dle zadávací dokumentace, zhodnocení **administrativních kapacit OPTP a příjemců, hlavních příčin případného zvýšení administrativní zátěže, s důrazem na efektivnost zavedení paušálních výdajů pro ŘO a pro příjemce**. Evaluační oblast je úzce propojená s oblastí 2 “Nastavení procesů/metodického rámce OPTP” a s oblastí 5 “Administrativní náklady implementace – osobní náklady” viz níže.

Porozumění úkolu

Klíčovým prvkem administrativní kapacity jsou pochopitelně **lidské zdroje** pro implementaci těchto procesů. V tomto smyslu je analyzována administrativní kapacita ze dvou úhlů pohledu: administrativní kapacita řídicího orgánu a dalších subjektů zapojených do implementace programu pro vymezené úkoly a administrativní kapacita na straně příjemců ve vztahu k požadavkům na implementaci podpořených projektů.

Správné zachycení otázky administrativní kapacity má několik klíčových aspektů. Základním východiskem pro analýzu administrativní kapacity jsou administrativní náklady implementace, resp. její administrativní náročnost. Pod administrativní náročností rozumíme především objem času, který je nutné vynaložit na splnění požadavků souvisejících s nastavenými implementačními procesy. Základem analýzy administrativní kapacity potom je otázka, zda administrativní kapacita implementace odpovídá těmto nárokům.

Zásadní otázka stability implementační struktury je spojena především s **otázkou fluktuace**, která způsobuje ztrátu kvalitního lidského kapitálu a také ztrátu „institucionální paměti“. Fluktuace v implementační struktuře je pochopitelně přirozená a nelze ji zamezit. Při udržitelné úrovni fluktuace toto nezpůsobuje pro administrativní kapacitu zásadní problém – novým pracovníkům je poskytnuto vzdělání a mohou se učit od služebně starších pracovníků. Pokud je ale fluktuace příliš vysoká a nekontrolovaná, přestane k tomuto transferu know-how, zkušeností a znalostí a obecněji výše uvedené „institucionální paměti“ docházet, což má zásadně negativní dopad na efektivitu administrativní kapacity. Příliš vysoká fluktuace ve veřejné správě tedy má obecně negativní dopady na průměrnou schopnost zaměstnanců vykonávat dobře svou práci.

Ve vztahu k tomuto problému je proto nutné fluktuaci v administrativní struktuře podrobně sledovat. Míra fluktuace v tomto vymezení je dána poměrem počtu zaměstnanců, kteří v dané instituci pracovali první den sledovaného období (tedy zpravidla k začátku roku), ale o rok později již v instituci nepracují vůči všem zaměstnancům v daném období. Další relevantní metrikou stabilizace implementační struktury je vyjádření podílu zaměstnanců, kteří v dané organizační jednotce, resp. organizaci v rámci implementace fondů EU pracují nepřetržitě po určitou dobu vůči všem zaměstnancům v daném období. Míra fluktuace je v případě horizontálních institucí sledována v tzv. Výroční zprávě o administrativní kapacitě. V případě regionálních partnerů ale fluktuace sledovaná není – v tomto smyslu tedy bylo nutné provést primární sběr dat. Analýza fluktuace je dále rozšířena kvalitativními metodami, které se zaměřují na otázku příčin a budoucích hrozeb fluktuace.

Specifickým aspektem efektivity administrativní kapacity jsou také nástroje, které jsou pro administraci fondů EU, resp. plnění vymezených procesů, zavedeny. Konkrétním nástrojem, který je v programovém období 2021+ poprvé zaváděn, je **tzv. zjednodušené vykazování – tedy zavedení financování formou paušálů**. Efektivitě tohoto opatření tedy bude v analýzách věnována zvláštní pozornost s tím, že evaluace se zaměří především na to, zda paušály (1.) skutečně snižují administrativní zatížení a (2.) zda tyto nástroje naopak negenerují nové bariéry pro efektivní fungování institucí a obecně nemají na administrativní kapacitu nepředpokládané negativní důsledky.

Evaluační otázky a podotázky

- EQ3.1: Odpovídá administrativní kapacita příjemců a ŘO OPTP administrativním nárokům implementace?
- EQ3.2: Jak se v průběhu sledovaného období vyvíjela fluktuace zaměstnanců u regionálních partnerů ve srovnání se zaměstnanci ústředních orgánů státní správy?
- EQ3.3: Jaké jsou zdroje případné administrativní náročnosti implementace OPTP? (mimo nastavení metod. rámce viz výše)
- EQ3.4: Jaký dopad má zavedení financování ostatních nákladů formou paušálu na administrativní kapacity ŘO a příjemců?

2.1.4 4. Administrativní náklady implementace – osobní náklady.

V důsledku zavedení zjednodušené metody vykazování ostatních výdajů formou paušálů navázaných na osobní náklady jsou u značné části projektů v rámci žádostí o platbu vykazovány již pouze osobní náklady. Analýza výdajů OPTP se právě proto zaměřuje specificky pouze na osobní náklady.

Porozumění úkolu

Cílem úkolu je poskytnout data o **struktuře výdajů programu na osobní náklady** a identifikovat případné odchylky související s typem příjemce / podpořeného subjektu a dalšími relevantními faktory. Analýza by v této části měla především poskytnout datovou základnu (včetně zpracování časových řad) pro hodnocení výdajů programu a umožnit včasnou reakci na případné nesrovnalosti nebo odchylky. Analýza bude v této části vycházet z dat MS2021+, především z žádostí o platbu a monitoringu projektů.

Evaluační otázky a podotázky

- EQ4.1: Jaká je struktura a výše osobních nákladů u příjemců financovaných z OPTP?

2.1.5 5. Osobní náklady – spokojenost

Úhrada mzdových nákladů a systém odměňování je klíčovou intervencí OPTP 21+ s cílem udržet stabilní administrativní kapacitu horizontálních institucí a regionálních partnerů. Jelikož spokojenost s odměňováním je důležitou veličinou v kontextu udržování stabilní administrativní kapacity, chce mít ŘO OPTP přehled ohledně **rozdílů ve spokojenosti s odměňováním mezi jednotlivými příjemci**, a jak se vyvíjí spokojenost s odměňováním **v čase**.

Porozumění úkolu

Přestože je zřejmé, že spokojenost s odměňováním (ať už ve smyslu výše odměny, tak i co se týče transparentnosti systému odměňování) je klíčovým faktorem pro stabilitu administrativní kapacity, ŘO OPTP má velmi omezený prostor, jak odměňování pracovníků implementační struktury přímo ovlivnit. I přesto je důležité data o spokojenosti systematicky sledovat a vyhodnocovat tak, aby bylo případně možné včas zachytit negativní trendy, které by v konkrétních případech mohly vést k akceleraci fluktuace, a tedy k nestabilitě implementační struktury. A naopak, data ohledně spokojenosti se mzdami jsou významným faktorem pro analýzu trendů stability administrativní struktury, resp. případných změn v těchto trendech.

Evaluační otázky a podotázky

- EQ5.1: Jaké jsou rozdíly ve spokojenosti s odměňováním zaměstnanců financovaných OPTP mezi různými příjemci?
- EQ5.2: Jaké jsou důvody případné snížené spokojenosti s odměňováním?

2.1.6 6. Informační a monitorovací systém

Zajištění a podpora informačního systému je jednou ze stěžejních aktivit podporovanou OPTP pro období 2021+. Cílem programu je „především **zvyšovat uživatelskou přívětivost** u externích uživatelů, ale i u interních uživatelů, tj. přehlednost, orientaci, intuitivnost i potřebu číst příručky před použitím systému“.

Porozumění úkolu

Evaluace v této části musí odlišovat interní a externí uživatele systému MS2021+. Externí uživatelé pracují se systémem ISKP21+, ve kterém podávají žádosti o podporu a následně své projekty administrují (předkládají žádosti o proplacení, žádosti o změny, administrují výběrová řízení, komunikují s poskytovatelem podpory atd.). Interní uživatelé potom pracují se systémem CSSF21+. Pro obě cílové skupiny byly proto vytvořeny samostatné dotazníky. Cílem obou těchto dotazníků je především vnímání uživatelské přívětivosti těchto systémů a dále zpětná vazba k uživatelské podpoře, především v podobě e-learningu. V případě systému ISKP21+ pro externí uživatele se potom evaluace podrobněji zaměřuje především na **uživatelskou podporu** ve formě technické call linky a dalších relevantních kanálů pro komunikaci a také na zpětnou vazbu k návodným videím pro ovládání systému. Cílem evaluace v této části tedy je především posílit relevanci a přínosnost uživatelské podpory pro externí uživatele. V případě interních uživatelů (kteří pracují se systémem CSSF21+) bude mimo zpětnou vazbu k uživatelské přívětivosti systému evaluace využívána především pro ověřování **přínosů a využívání nových funkcionalit**, které byly do systému doplněny na základě požadavků jednotlivých ŘO. Evaluace tedy bude ověřovat, zda respondenti mají povědomí o těchto nových funkcích, a zda jsou tyto funkce následně využívány. V tomto smyslu bude dotazník pro každou roční průběžnou zprávu ad-hoc upravován, aby zohlednil uvedené nové funkcionality, a v případě výraznějších zásahů do systému bude evaluace tyto skutečnosti reflektovat také v návrhu kvalitativní části sběru dat pro daný rok. V této části se tedy evaluace podobá evaluačnímu úkolu zaměřenému na metodické prostředí – v tom smyslu, že má systematicky sbírat zpětnou vazbu k aktuálním úpravám a změnám v systému.

Evaluační otázky a podotázky

- **EQ6.1: Jaké je vnímání uživatelské přívětivosti u CSSF21+ a ISKP21+, a užitečnosti vybraných funkcionalit u uživatelů IS?**

2.1.7 7. Podpora Digitální informační agentury a MV

Dle zadání evaluace je nutné pozornost zaměřit také na zavádění e-Governmentu ve státní správě. Jak uvádí zadávací dokumentace evaluace, podpora horizontální implementace e-Governmentu s přímou vazbou na implementaci fondů EU a MV a DIA jsou jedněmi z nových příjemců a aktivit financovaných z OPTP 21+. Tuto aktivitu pokrývají dva projekty podpořené z OPTP, a sice projekt Ministerstva vnitra „*Podpora pro příjemce dotací*“ (reg. číslo CZ.07.01.01/00/22_002/0000022) a projekt Digitální informační agentury „*Podpora pro příjemce dotací – DIA*“ (reg. číslo CZ.07.01.01/00/22_002/0000091). OPTP podporuje implementaci e-Governmentu formou **financování týmů DIA a MV** odpovědných za pomoc dalším programům vytvářet cílené výzvy, které povedou ke specificky zaměřené pomoci v oblasti e-Governmentu tam, kde to ČR strategicky nejvíce potřebuje. Projekt podpora DIA a MV má zajistit, že tyto výzvy budou vypisovány na základě hlubší strategické a analytické práce a zároveň bude svým know-how podporovat i jejich implementaci.

Porozumění úkolu

Evaluace se, v souladu se zadáním, zaměřuje především na to, zda se podařilo **sestavit dostatečný expertní tým pro zajištění činností** uvedených výše a zda jsou jeho kapacity pro vykonávání této činnosti dostatečné. Dále bude evaluace vyhodnocovat, do jaké míry tyto aktivity skutečně přispívají ke zvyšování digitalizace státní správy a **kde případně leží problémy a limity** pro rychlejší digitalizaci. Jak uvádí přípravná studie zpracovaná EY, vytvoření týmu pro posilování implementace e-Governmentu je reakcí na požadavky Evropské komise a ukončení financování předchozích projektů pro rozvoj digitalizace ve státní správě z OP Z. Potřebnost evaluace tohoto tématu vyplývá, mimo jiné, také z nutnosti jeho monitoringu právě pro Evropskou komisi.

Evaluační otázky a podotázky

- **EQ7.1: Do jaké míry je podpora horizontální implementace e-Governmentu, tj podpora Digitální informační agentury a týmu MV efektivní?**

2.1.8 8. Institucionální důvěra

Analýza institucionální důvěry je v evaluaci spíše doplňková, měla by ale poskytovat cenné informace ohledně nastavení **spolupráce a vztahů mezi horizontálními institucemi a regionálními partnery**, resp. **mezi regionálními partnery navzájem**.

Porozumění úkolu

Evaluace by v této části měla poskytovat informace o potenciálních problémech ve spolupráci mezi jednotlivými institucemi, jejichž spolupráce a koordinace je pro dosahování cílů v oblasti regionálního rozvoje (a tedy cíle podpory regionálních partnerů) klíčová. Evaluace v tomto smyslu tedy bude sloužit také jako určitý systém „včasné výstrahy“ – měla by včasné **upozornit na případné vznikající problémy** a pomoci rozkrýt jejich příčiny.

Evaluační otázky a podotázky

- **EQ8.1: Jak se vyvíjí v čase institucionální důvěra mezi příjemci OPTP na regionální úrovni, ŘO a relevantními stakeholdery?**

2.2 Vymezení subjektů / respondentů evaluace

Podstatou evaluace je sběr dat od cílových skupin, které jsou zapojeny do implementační struktury fondů EU a/nebo jsou z OPTP bezprostředně podpořeny (tj. například část jejich mzdy je financovaná z programu nebo jim bylo poskytnuto vzdělávání s podporou OPTP). Specifickou skupinou potom jsou externí uživatelé informačního a monitorovacího systému, kteří budou dotazováni pouze v evaluačním okruhu zaměřeném na monitorovací systém (ISK21+).

S ohledem na rozmanitost evaluačních okruhů, kdy každé téma je relevantní pouze pro část těchto subjektů / cílových skupin, je nutné vymezit skupiny respondentů, pro které jsou dané evaluační okruhy relevantní.

V souladu se zadávací dokumentací a také přípravnou studií zpracovanou společností EY v roce 2022 byly ve Vstupní zprávě této evaluace vymezeny následující okruhy cílových skupin:

1. Věcní experti ŘO OPTP, MMR-NOK a pracovníci OPŘ zajišťující vzdělávání.

Do této skupiny, dle zadávací dokumentace, spadá:

- MMR - Řídící orgán OPTP
- MMR – Národní orgán pro koordinaci (MMR-NOK)
- MMR – Odbor projektového řízení

Tato cílová skupina zahrnuje **pouze osoby, které se přímo nepodílejí na administraci projektů podpořených z OPTP**. Věcní experti zajišťují řízení programu OPTP a také poskytují podporu průřezově dalším pracovníkům implementační struktury fondů EU v ČR. Zároveň jde o osoby, jejichž mzdy jsou financovány z prostředků OPTP – Priorita 1.

2. Administrátoři projektů podpořených z Priority 1 OPTP.

Respondenti v tomto okruhu cílových skupin vymezení jako osoby, které jsou zodpovědné za administraci uvedených projektů. Okruh respondentů tedy tvoří vybraní zaměstnanci MMR – OPŘ, MF ČR, MV a DIA, v jejichž pracovní náplni je administrace uvedených projektů. Dále budou osloveni také zaměstnanci MPSV (Odbor řízení programů ESF) a MPO (Odbor digitální ekonomiky a chytré specializace), kteří rovněž administrují projekty podpořené v Prioritě 1. Konkrétní respondenti pro jednotlivé projekty budou vymezení na základě komunikace se zadavatelem.

3. **Regionální partneři** – jejich administrativní kapacita byla podporována z fondů EU již v období 2014 – 2020 a v programovém období 2021+ je jejich administrativní kapacita nadále finančně podporována z programu OPTP (a to včetně mzdových nákladů Místních akčních skupin, které v programovém období 2014 – 2020 nebyly financovány z OPTP). Konkrétně tedy jde o:

- Nositele Integrovaných územních investic (ITI) – v programovém období 2021+ je implementováno 13 strategií ITI (tedy o 6 víc než v programovém období 2014 – 2020; v těchto 6 případech jde o bývalá území IPRÚ, která byla transformována do ITI).
- Kanceláře Místních akčních skupin (MAS) – je podporováno cca 180 MAS a také podpora administrativní struktury Národní sítě MAS.
- Administrativní kapacity (sekretariáty) Regionálních stálých konferencí ve všech krajích ČR (jako platformy pro realizaci regionální politiky státu)
- Magistrát hl. m. Prahy

Regionální partneři jsou zároveň příjemci podpory z Priority 2 OPTP. S ohledem na zadání evaluace a proběhlá jednání ve fázi zpracování Vstupní zprávy tvoří cílovou skupinu respondentů v tomto okruhu **všichni zaměstnanci regionálních partnerů, jejichž mzda je alespoň zčásti financovaná z OPTP.**

Je nutné upozornit, že pouze část zaměstnanců regionálních partnerů má přímou zkušenost s administrací podpořených projektů a dostává se do pravidelného kontaktu s ŘO OPTP a obecněji implementační strukturou fondů EU v ČR. Větší část zaměstnanců regionálních partnerů, jejichž mzda je alespoň zčásti financovaná z OPTP, řeší své věcné úkoly ve vztahu k danému území a řízení daného nástroje, aniž by byla do implementačních procesů OPTP, jakkoliv zapojena. Z tohoto důvodu jsou zpracovány dva dotazníky pro regionální partnery – jeden pro vedoucí pracovníky a/nebo další pracovníky, kteří jsou zodpovědní za administraci projektů z Priority 2 OPTP a druhý, zjednodušený, pro ostatní zaměstnance.

4. **Externí uživatelé ISKP21+** - tuto skupinu tvoří všichni žadatelé a příjemci, kteří využívají systém ISKP21+. S ohledem na velikost této cílové skupiny (řádově tisíce uživatelů) je pro sběr dat osloven vždy pouze vzorek těchto osob.

5. **Interní uživatelé MS2021+**, resp. systému **CSSF21+** - do tohoto okruhu cílové skupiny evaluace spadají zaměstnanci implementační struktury fondů EU (kteří zároveň pracují se systémem MS21+). Pro sběr dat je osloven vždy vzorek interních uživatelů.

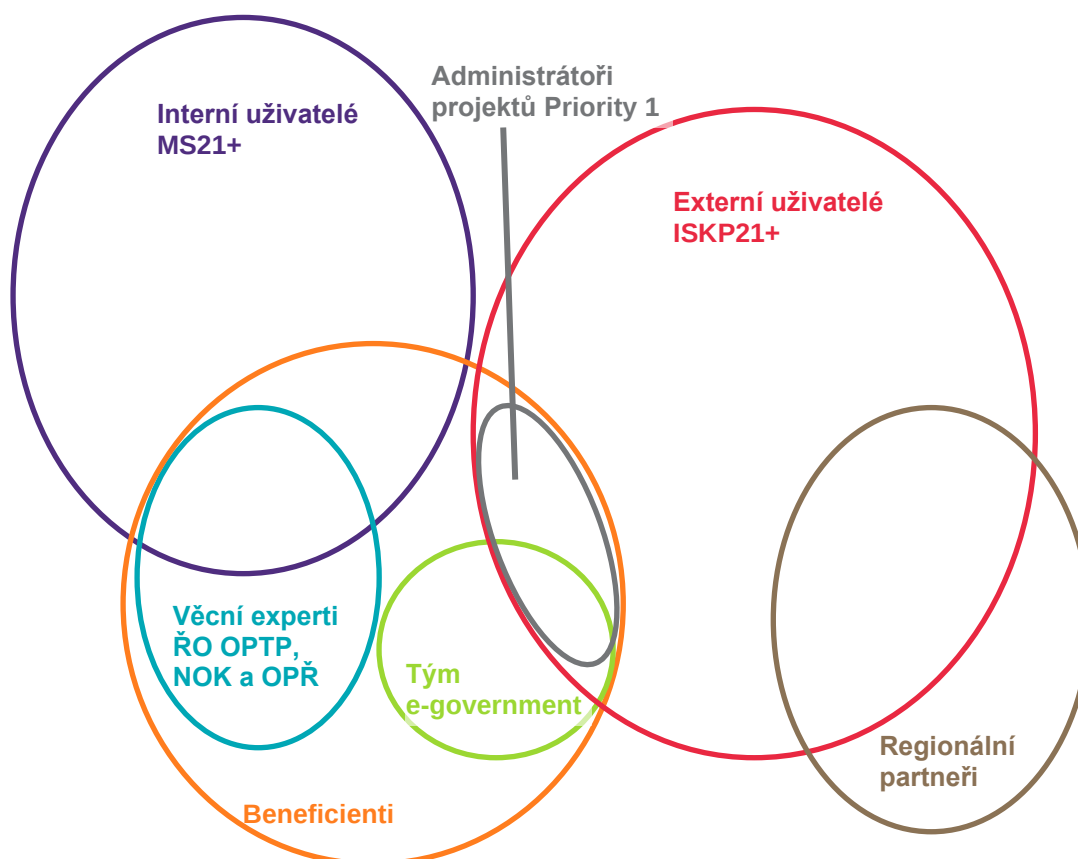
6. **Beneficienti podpory.** Do této skupiny spadají zaměstnanci **ústředních orgánů státní správy**, kteří jsou z projektu podporováni. Jde především o zaměstnance ústředních orgánů státní správy, jejichž mzda je financovaná z OPTP – a zároveň nepatří do okruhu zástupců věcných expertů ŘO OPTP, MMR-NOK a OPŘ ani mezi administrátory projektů podpořených v Prioritě 1 OPTP, viz výše. Mimo toto obecné vymezení tedy do skupiny beneficentů podpory explicitně patří především zaměstnanci ostatních horizontálních institucí implementační struktury fondů EU:

- Ministerstvo financí – Auditní orgán (AO MF)
- Ministerstvo financí – Platební orgán (PO MF)
- Ministerstvo financí – centrální kontaktní bod AFCOS (Anti-fraud coordination service)
- Ministerstvo vnitra ČR (MV) a Digitální a informační agentura (DIA)

Ovšem vždy s výjimkou osob, které administrují odpovídající projekty – ti jsou osloveni ve skupině administrátorů.

7. **Tým e-Government** – do tohoto okruhu cílové skupiny spadají členové týmu DIA a zaměstnanci Ministerstva vnitra, kteří se zaměřují na rozvoj využívání e-Governmentu v systému implementace fondů EU. Jde tedy o osoby, které jsou podporované ve výše uvedených projektech implementovaných MV ČR a DIA, konkrétně tedy v projektech „Podpora pro příjemce dotací“ a „Podpora pro příjemce dotací – DIA“. Z definice je zřejmé, že jde zároveň o osoby, které vystupují v roli beneficentů podpory nebo administrátorů. Osoby z této cílové skupiny jsou oslovováni příslušnými dotazníky a nad rámec těchto dotazníků obdržely také dotazník zaměřený na e-Government.

Z výše uvedeného je zároveň zřejmé, že mezi těmito okruhy cílových skupin existují významné překryvy. Struktura a provázanost okruhů cílových skupin je znázorněna ve schématu níže:



S ohledem na propojenost (tj. situaci, kdy jedna osoba často vystupuje ve více než jedné skupině) a zároveň odlišnou velikost jednotlivých cílových skupin byl ve Vstupní zprávě navržen následující postup oslovování:

V případě orgánů státní správy, které spadají do levé části schématu:

1. Jsou osloveni **všichni** zástupci skupin věcných expertů a administrátorů projektů v Prioritě 1 OPTP.
2. Je osloven **vzorek** ze skupiny beneficentů bez osob, které byly osloveny v kroku 1. V tomto vzorku jsou vždy obsaženi **všichni zaměstnanci horizontálních institucí**, kteří nebyli osloveni v 1. kroku.
3. Je osloven **vzorek** ze skupiny interních uživatelů MS21+ bez osob, které byly osloveny v krocích 1 a 2.
4. **Všechny** osoby ve skupině „Tým e-Government“ jsou po třech předchozích krocích osloveny – a to buď ve skupině zástupců administrátorů projektů nebo ve skupině beneficentů (mzdy těchto osob jsou alespoň zčásti financovány z prostředků OPTP v rámci jednoho z výše uvedených dvou projektů realizovaných MV ČR nebo DIA). Nad rámec toho jsou **všechny** tyto osoby navíc osloveny s dotazníkem pro e-Government.

Co se týče regionálních partnerů, je postup mírně odlišný – a to především proto, že zadavatel evaluace nedisponuje kontaktními údaji na všechny osoby, které do tohoto okruhu cílové skupiny patří (tj. všichni zaměstnanci regionálních partnerů, jejichž mzda je alespoň zčásti financovaná z OPTP).

1. Jsou osloveny **všechny** kontaktní osoby regionálních partnerů – zpravidla vedoucí pracovníci
2. Oslovené kontaktní osoby regionálních partnerů jsou požádány, aby všem zaměstnancům jejich instituce, jejichž mzda je spolufinancovaná z OPTP, přeposlali požadavek na vyplnění stručnější verze dotazníku pro ostatní zaměstnance regionálních partnerů.
3. Je **osloven vzorek** ze skupiny externích uživatelů ISKP21+ bez osob, které byly osloveny v kroku 1.

3 Metodologie evaluace

3.1 Metody sběru dat

Pro předloženou druhou Průběžnou zprávu bylo realizováno dotazníkové šetření s cílovými skupinami / respondenty vymezenými výše. První dotazníkové šetření bylo realizováno v termínu duben–květen 2024. V roce 2025 navázalo na sběr druhé dotazníkové šetření, a to v květnu až červenci.

3.1.1 Dotazníkové šetření

Návrh dotazníkového šetření byl součástí zadání evaluace a byl zpracován v přípravné studii. Tento návrh dotazníků byl následně diskutován s jednotlivými stakeholdery v rámci dvou workshopů (realizováno na počátku února 2024), v průběhu individuálních jednání s částí stakeholderů a jednání se zadavatelem evaluace (ŘO OPTP). Na základě těchto vstupů byly dotazníky upraveny a ve druhé polovině února 2024 byl následně realizován pilotní sběr odpovědí s částí respondentů. Na základě zpětné vazby respondentů v pilotním šetření i získaných odpovědí byla zpracována finální verze dotazníků. Tyto dotazníky byly následně distribuovány respondentům.

V roce 2025 byl dotazník aktualizován a rozšířen po domluvě se zadavatelem tak, aby umožnil meziroční srovnání a zároveň reflektoval aktuální požadavky a témata. Plné znění dotazníku je součástí vstupní zprávy pro rok 2025.

V souladu se zadáním evaluace má dotazník 11 částí, které reflektují strukturu evaluačních okruhů představenou výše:

1. Úvod (vč. popisných charakteristik respondenta)
2. Vzdělávání – příjemci podpory
3. Vzdělávání – realizátoři projektů (organizátoři vzdělávání)
4. Metodický rámec OPTP
5. Administrativní náklady implementace OPTP
6. Mzdy – spokojenost
7. Informační a monitorovací systém – ISKP21+ (externí uživatelé MS21+)
8. Informační a monitorovací systém – CSSF21+ (interní uživatelé MS21+)
9. E-Government
10. Institucionální důvěra
11. Závěr

Pro každý okruh cílové skupiny byl navržen individuální mix těchto částí tak, aby byly dotázáni pouze na otázky, které pro ně jsou relevantní. Zároveň ale byl kladen důraz na to, aby jednotlivé části dotazníku zůstaly při jejich aplikaci v dotaznících pro různé okruhy cílových skupin vždy stejné – tak aby bylo možné výsledky propojovat a srovnávat. Jinými slovy, dotazníkové šetření se skládá z:

- Pěti dotazníků pro jednotlivé okruhy cílových skupin vymezených níže
- Zjednodušeného dotazníku pro ostatní zaměstnance regionálních partnerů
- Dotazníku na téma e-governmentu, který vyplňují respondenti ze skupiny „Tým e-government“ nad rámec společného dotazníku pro okruh realizátorů projektů nebo beneficentů podpory.

Konstrukce dotazníku pro jednotlivé okruhy cílových skupin je zpracovaná v tabulce níže:

Tabulka 1: Sestavení dotazníků pro jednotlivé okruhy cílových skupin

	1. Úvod (Identifikace respondenta)	2. Vzdělávání - příjemci	3. Vzdělávání - realizátoři	4. Metodický rámec OPTP	5. Admin. náklady implementace OPTP	6. Mzdy - spokojenost	7. ISKP21+	8. MS2021+ (CSSF21+)	9. E- government	10. Důvěra	11. Závěr
Externí uživatelé MS (vzorek)	X						X				
Interní uživatelé MS	X	X						X			
Regionální partneři	X			X	X	X	X			X	X
Beneficianti (vzorek)	X	X				X			Jen tým e- government		X
Věcní experti ŘO OPTP, MMR- NOK a OPŘ	X	X	X	X	X	X		X			X
Administrátoři projektů Priority 1 OPTP	X	X		X	X	X	X		Jen tým e- government		X

Distribuční seznamy pro dotazníkové šetření byly zpracovány ve spolupráci se zadavatelem v souladu s postupem vymezeným ve Vstupní zprávě.

Distribuce dotazníků probíhala s využitím SW řešení. Pro posílení návratnosti dotazníků byla distribuce dotazníků realizována ve spolupráci s ŘO OPTP. Informace o realizaci dotazníkového šetření byla nejprve rozeslána všem respondentům ze strany ŘO. V této komunikaci byli respondenti upozorněni, že v krátkém čase obdrží od zpracovatele evaluace adresný požadavek na vyplnění dotazníku. V návaznosti na tuto komunikaci potom byli respondenti osloveni s požadavkem na vyplnění dotazníku, rozeslaným z adresy zpracovatele automaticky prostřednictvím SW řešení.

Pro vyplnění byl vymezen dostatečný čas cca 2 týdny. Před uplynutím časového limitu byla respondentům, kteří ještě dotazník nevyplnili, rozeslána připomínka.

S ohledem na snahu oslovit co nejvyšší počet respondentů, byl v roce 2025 sběr u regionálních partnerů posílen přímým oslovováním i u nevedoucích zaměstnanců na základě kontaktů poskytnutých zadavatelem. Specificky pro posílení návratnosti u MAS byl sběr podpořen také emailovou žádostí Národní sítě MAS ČR směřované k jednotlivým MAS. Tento postup se osvědčil a bude ve spolupráci se zadavatelem a Národní sítí MAS ČR opakován i v dalších letech sběru.

Po uzavření dotazníkového šetření byla data z jednotlivých dotazníků sloučena do společného datasetu a následně vyhodnocena společně napříč jednotlivými okruhy cílových skupin.

3.1.2 Doplňující evaluační metody

V souladu se zadáním i nabídkou je dotazníkové šetření doplněno o další evaluační metody, jejichž cílem je poskytnout kontext pro zjištění z dotazníkového šetření a tato zjištění dále hloubkově analyzovat. V evaluaci proto budeme dále využívat následujících evaluačních metod:

- Obsahová analýza – materiály relevantní pro implementaci OPTP a jednotlivých evaluačních okruhů.
- Statistická analýza primárních a sekundárních dat – data o čerpání podpory z OPTP, specifické datové sady pro vyhodnocování jednotlivých evaluačních okruhů (viz níže).
- Rozhovory – rozhovory navázaly na ty, které byly zpracovány už ve fázi Vstupní zprávy. Jejich cílem bylo do hloubky analyzovat trendy zachycené v dotazníkových šetřeních a poskytnout kvalitativní vstupy pro interpretaci zjištění.
- Fokussní skupiny – ve specifickém kontextu, kdy je vhodné do hloubky analyzovat specifické téma sdílené napříč respondenty (v roce 2025 zaměřeny na MAS).

3.2 Zdroje dat

3.2.1 Společné metody a zdroje dat

Na vyhodnocení všech evaluačních okruhů byly využity následující zdroje dat:

Obsahová analýza / desk research

- Aktuální dokumentace spojená s implementací OPTP: platná verze programového dokumentu, vyhlášené výzvy OPTP a jejich výsledky, zápisy z jednání MV, případně realizované ad-hoc evaluace.
- Dokumenty metodického prostředí pro implementaci programů EU fondů v ČR – Jednotný národní rámec, relevantní metodické pokyny a jejich aktualizace (zejm. Metodický pokyn Společné procesy implementace fondů EU a Metodický pokyn procesů řízení a monitorování v MS2021+).
- Dokumenty relevantní pro hodnocení implementace ITI – Zprávy o plnění ITI, Zpráva o pokroku ITI, výroční zprávy atd.
- Ad-hoc evaluace relevantní pro OPTP, včetně evaluací zaměřených na implementaci strategií CLLD, s důrazem na procesní analýzy vyhodnocující fungování MAS. Z doposud realizovaných evaluací jsou pro

hodnocení relevantní především výstupy, které se vztahovaly primárně k programu v předchozím programovém období (2014-2020), poskytují ale doporučení pro implementaci OPTP v období 2021+:

- Evaluace nastavení procesů v rámci OPTP (2018);
- Evaluace absorpční kapacity OPTP (2018)
- Zajištění evaluačních a analytických služeb pro potřeby OPTP 2014-2020 (2020 – zpracovával evaluační tým naší společnosti)
- Výsledková evaluace přínosů EU na regionální úrovni (2023)
- Metodický pokyn pro evaluace v programovém období 2014–2020
- Výstupy projektů – především těch, které byly podpořeny v Prioritě 1 (žádosti o proplacení, zprávy o implementaci, ad-hoc výstupy atd.).

Statistická analýza primárních a sekundárních dat

Společným zdrojem dat relevantním pro většinu evaluačních okruhů jsou data o finančním pokroku v čerpání prostředků OPTP, věcném pokroku projektů v plnění stanovených cílů, pokroku v implementaci projektů podpořených v obou prioritních osách a další relevantní data o aktuálním stavu implementace OPTP. Zdrojem dat pro tyto analýzy jsou datové sestavy exportované ze systému MS2021+, resp. data jednotlivých projektů, která jsou rovněž získávána z tohoto systému. Pro zpracování analýzy byly využity především následující sestavy MS2021+:

- 00-007 Žádosti o podporu na výzvách
- 00-008 Přijaté projekty
- 00-009 Sledování projektů
- 00-023 Indikátory a jejich vlastnosti
- 00-036 Celkové hodnoty indikátorů na projektech
- 02-005 Celkový přehled projektu
- 03-009 Přehled položek aktuálního rozpočtu
- 03-020 Čerpání po projektech

Dále byly v rámci analýzy zpracovány následující datové sestavy, poskytnuté odpovědnými subjekty MMR (tj. data, která nejsou evidována v systému MS2021+):

- Popisná data o realizovaném vzdělávání – počet vypsanych a realizovaných vzdělávacích kurzů, termíny kurzů, jejich délka, tematické zaměření kurzů (zejména co se týče změn tematického zaměření v čase a nových témat)
- Data o účastnících vzdělávání – kapacita a reálná účast na jednotlivých vzdělávacích kurzech, počet absolventů, složení účastníků, co se týče jejich pozic / funkcí v implementační struktuře fondů EU, zamítnuté účasti ze strany nadřízených, počet absolvovaných vzdělávacích kurzů na pracovníka napříč implementační strukturou atd.
- Data z hodnocení kurzů – tj. kvantitativní data z hodnotících formulářů. Aktuálně bude nutné data extrahovat z těchto formulářů (přiložených k záznamu kurzu v MS2021+), OPŘ ovšem předpokládá, že nejpozději od roku 2025 již budou účastníci data zadávat přímo prostřednictvím Moodle daného kurzu a vytěžování těchto dat tak bude výrazně jednodušší.
- Kvantitativní data o Specifickém vzdělávání – není součástí MS2021+, budou evaluačnímu týmu předána přímo pracovníky OPŘ
- Výstupy pravidelného sběru dat o požadavcích na vzdělávání (sbíráno 2x ročně)
- Data z Roční zprávy o administrativní kapacitě – počty úvazků, míra fluktuace, index stability implementační struktury atd.
- Základní statistiky týkající se interních a externích uživatelů, včetně jejich přiřazení k operačním programům (externí uživatelé) a datech o přiřazených rolích a kompetencích (interní uživatelé)

Dotazníkové šetření

Jak bylo uvedeno výše, dotazníkové šetření bylo realizováno v letech 2023 a 2024 ve dvou vlnách (pilotní šetření a plné šetření). Podrobnosti k těmto šetřením jsou součástí Průběžné zprávy pro rok 2024.

V roce 2025 byla sesbírána následující data:

- Administrátoři projektů Priority 1 OPTP: osloveno 22 subjektů, 14 odpovědí
- E-government: osloveno 24 subjektů, 7 odpovědí
- Beneficienti: osloveno 248, 148 odpovědí
- Externí uživatelé ISKP 21+: osloven vzorek o velikosti 500 subjektů, 166 odpovědí
- Interní uživatelé MS21+: osloven vzorek 300 subjektů, 140 odpovědí
- Regionální partneři – vedoucí pracovníci: osloveno 200, 140 odpovědí
- Regionální partneři – ostatní zaměstnanci: 188 odpovědí
- Věcní experti ŘO OPTP, MMR-NOK a OPŘ: osloveno 166, 105 odpovědí

Celkem bylo dotazníkovým šetřením získáno 1 048 odpovědí. V prvním roce dotazníkového šetření bylo získáno 972 odpovědí.

Označení „N“ ve všech následujících grafech vyjadřuje celkový počet respondentů u otázky v daném roce a to i tam, kde bylo možné uvést více odpovědí.

Individuální rozhovory

Pro zpracování Průběžné zprávy byly realizovány následující individuální rozhovory:

- Zástupci regionálních partnerů:
 - o 2 Kanceláře MAS
 - o Národní síť MAS
 - o 2 Nositelé ITI
 - o 1 Sekretariát RSK
- Zástupci horizontální struktury a dalších orgánů státní správy:
 - o MF – Platební orgán
 - o MV ČR (administrátoři projektů)
 - o MMR – OMV
 - o MMR – ŘO OPTP – dva rozhovory s doporučenými zástupci
 - o MMR – Odbor projektového řízení (projektoví manažeři, kontrolor)
 - o MMR – Metodik MMR-NOK
 - o Pracovníci DIA se v roce 2025 rozhovorů na vlastní žádost neúčastnili a budou zapojeni v dalším kole rozhovorů.

Fokusní skupiny

V září 2025 byly realizovány dvě fokusní skupiny v Brně v Praze, které se zaměřily na získání zpětné vazby od zástupců místních akčních skupin (MAS). Jejich cílem bylo (1) identifikovat, co v kontextu administrace projektů OPTP představuje pro MAS největší administrativní zátěž a jak ji lze snížit, (2) zjistit, jak MAS financují své fungování z evropských, národních a krajských zdrojů a jak stabilní jsou jejich kapacity, a (3) zmapovat aktivity a potřeby MAS pro programové období 2028+.

Pražské setkání se uskutečnilo za účasti 10 zástupců z 8 MAS ze Středočeského, Libereckého, Pardubického, Jihočeského, Plzeňského a Karlovarského kraje. Brněnské setkání se zúčastnilo 5 zástupců MAS z Jihomoravského, Zlínského, Moravskoslezského kraje a Kraje Vysočina. Diskuze ve skupinách umožnily identifikovat sdílené zkušenosti napříč regiony, ale také specifické problémy jednotlivých MAS, a to zejména v oblastech administrativní zátěže, finanční stability a budoucí role MAS.

Fokusní skupiny byly realizovány ve spolupráci se zadavatelem a v zadavatelem poskytnutých prostorách. Délka trvání každé fokusní skupiny činila přibližně 2 hodiny.

4 Zodpovězení evaluačních otázek

4.1 Vzdělávání

4.1.1 EO1.1: Jaké jsou hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů?

Z důvodu chybného nastavení SW v roce 2025 se některé z otázek k tématu vzdělávání nezobrazily správně všem respondentům. Vzorek pro rok 2025 je tedy neúplný a menší než v roce 2024. Navzdory tomuto zkreslení ale byla data zařazena do srovnání s rokem 2024 a analyzována v celém rozsahu.

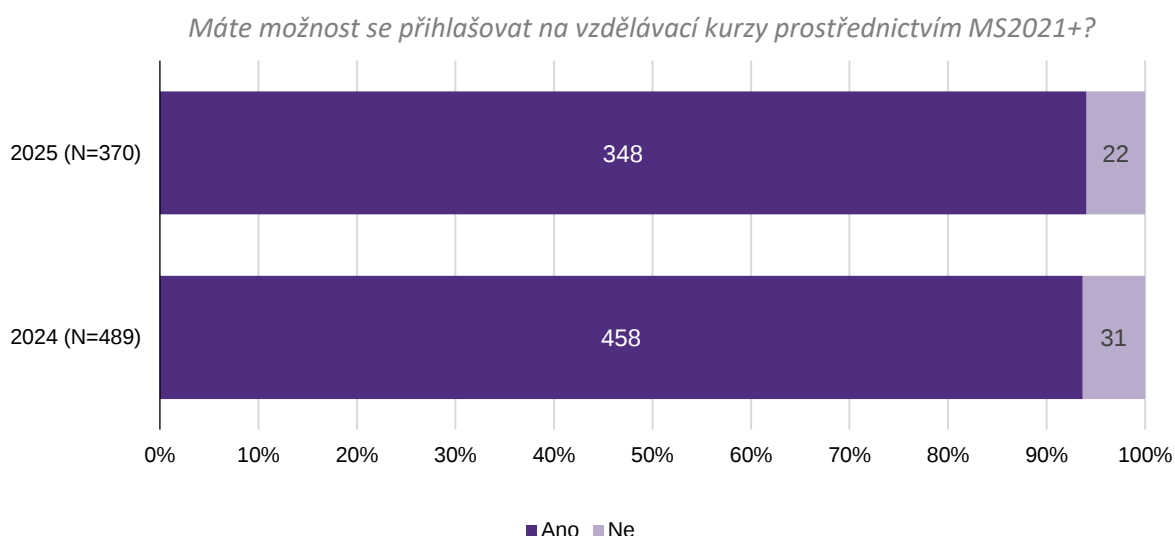
Většina pracovníků implementační struktury, pro které je otázka vzdělávání relevantní – tedy kteří se mohou přihlásit do kurzů Systému vzdělávání, má o nabídce a dostupnosti tohoto vzdělávání dostatečné informace.

Účast na vzdělávání

Z celkového počtu 370 respondentů uvedlo v roce 2025 348 osob (94 %), že mají možnost přihlašovat se na kurzy prostřednictvím systému MS2021+. Pouze 22 respondentů (6 %) uvedlo, že tuto možnost nemají.

V roce 2024 uvedlo 93 % respondentů (458 osob), že má možnost přihlašovat se na vzdělávací kurzy. Podíl těch, kteří tuto možnost neuvedli, se meziročně nezměnil a zůstává na 6 % (31 osob v roce 2024).

Graf 1: Vyhodnocení možnosti přihlašovat se na vzdělávací kurzy prostřednictvím MS2021+ (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2024 a 2025)



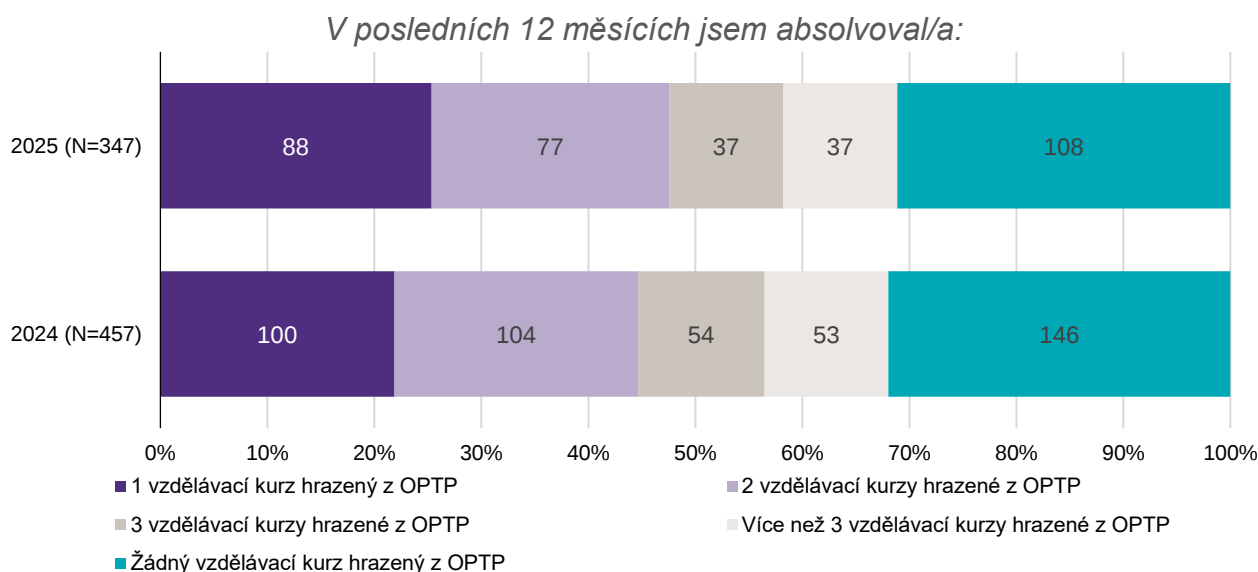
Z grafu 2 níže vyplývá, že většina respondentů dotazníkového šetření absolvovala alespoň jeden kurz hrazený z OPTP. Celkově se více než polovina dotazovaných zúčastnila nějakého vzdělávacího kurzu v rámci systému

vzdělávání OPTP, přičemž nejčastěji šlo o absolvování jednoho nebo dvou kurzů. Přesto se nezanedbatelná část respondentů žádného vzdělávacího kurzu neúčastnila.

Nejčastější odpovědí bylo absolvování jednoho vzdělávacího kurzu hrazeného z OPTP, což uvedlo v roce 2025 celkem 88 respondentů (25 %). Dva kurzy absolvovalo 77 respondentů (22 %), tři kurzy 37 respondentů (11 %) a stejný počet – 37 respondentů (11 %) – uvedl, že absolvoval více než tři kurzy. Významná je také skupina těch, kteří se žádného kurzu nezúčastnili, což uvedlo 108 respondentů (31 %).

V roce 2024 neabsolvovalo žádný kurz 32 % respondentů (146 osob). Nejčastější zůstalo absolvování jednoho kurzu (2024: 23 %, 2025: 25 %). **Podíly v účasti na kurzech se tedy meziročně téměř nezměnily.**

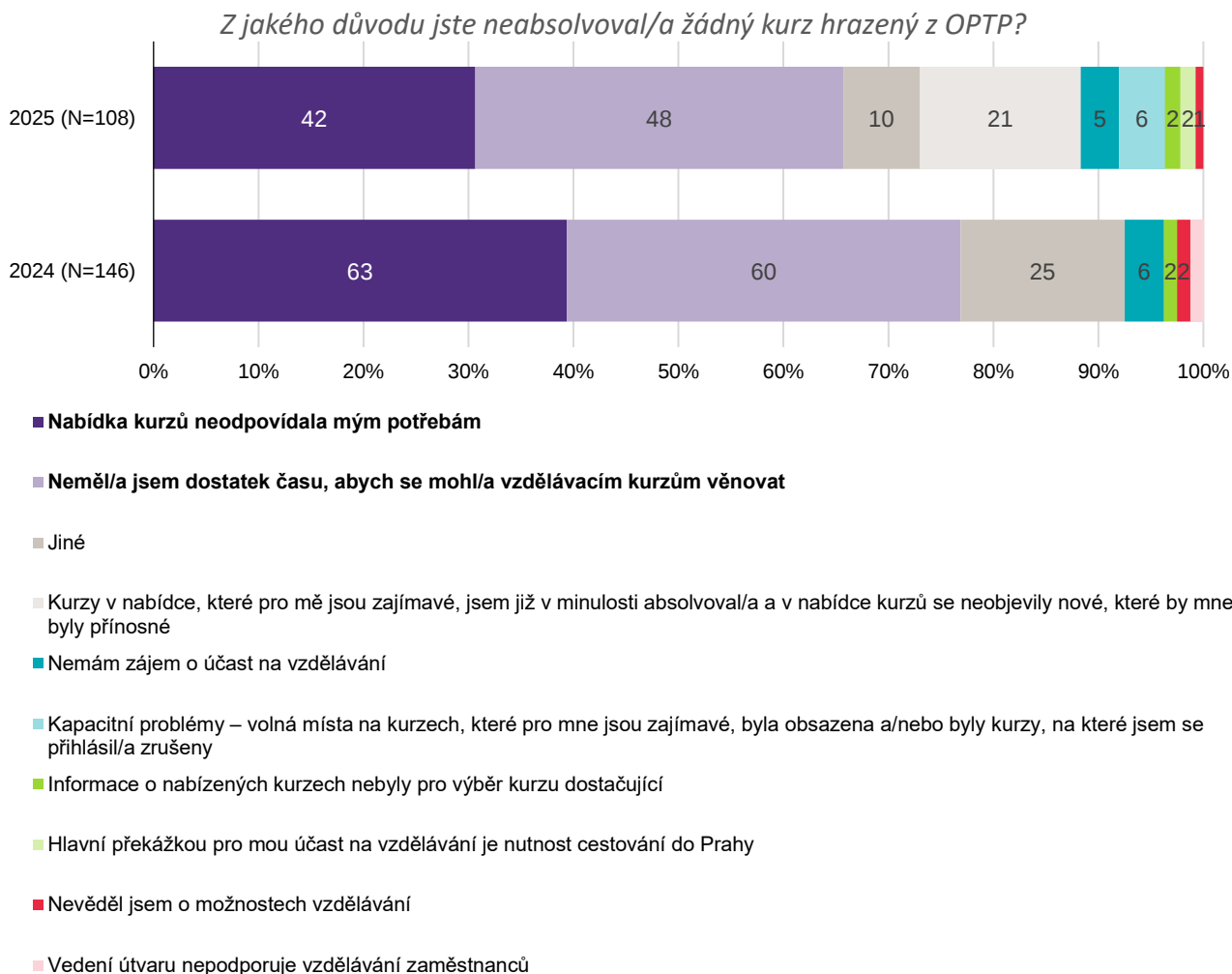
Graf 2: Vyhodnocení otázky: Počet vzdělávacích kurzů absolvovaných respondenty (Zdroj: vlastní dotazníková šetření, 2024 a 2025)



Důvody neúčasti na vzdělávání

Respondenti, kteří se v uplynulých 12 měsících nezúčastnili žádného vzdělávacího kurzu financovaného z OPTP, byli dotazováni na důvody své neúčasti. Celkem na otázku odpovídalo 108 osob v roce 2025 a 146 osob v roce 2024, přičemž většina z nich uvedla více než jednu odpověď. Výsledky ukazuje následující graf.

Graf 3: Vyhodnocení otázky: Důvody neabsolvování žádného kurzu (možná více než 1 odpověď), 2024 a 2025



Nejčastější uváděnou překážkou v roce 2025 byla časová zaneprázdněnost – tu uvedlo 48 respondentů (44 %). Dalších 42 osob (39 %) deklarovalo, že nabídka kurzů neodpovídala jejich potřebám. Přibližně pětina respondentů (21 osob) zároveň uvedla, že v nabídce nebyla témata, která by pro ně byla zajímavá či přínosná.

Odpověď „Jiné“ zvolilo 10 osob (9 %), přičemž specifikované komentáře v této kategorii se téměř výhradně týkaly nedostatečné specifikace a relevance kurzů pro konkrétní pracovní pozice. Respondenti zmiňovali například potřebu většího důrazu na praktické ukotvení kurzů („více konkrétních příkladů z praxe“, „větší praktické zaměření pro konkrétní pozice“), poptávku po detailnějším popisu náplně kurzu („abych si mohla vybrat kurz, který by odpovídal mé praxi“) či požadavek na širší nabídku termínů, případně navýšení kapacit při přeplnění kurzů. Objevil se rovněž návrh na zařazení možnosti vzdělávání dle individuálních potřeb zaměstnanců (obdoba specifického vzdělávání). Ostatní důvody – jako nezájem o účast (5 respondentů), kapacitní problémy (6 respondentů), nedostatek informací či překážky specifického charakteru – byly zaznamenány pouze ojediněle.

Oproti roku 2024 výrazněji přibýlo těch, kteří uvedli, že kurzy v nabídce už dříve absolvovali (21 osob, 19 %). U této odpovědi lze logicky předpokládat nárůst i v dalších letech.

V roce 2024 byly hlavními důvody neúčasti nedostatek vhodné nabídky (43 %, 63 osob) a nedostatek času (41 %, 60 osob). Ostatní důvody zůstaly spíše okrajové. Z výsledků vyplývá, že hlavními bariérami zůstávají časové důvody a vnímaný nesoulad mezi nabídkou a profesními potřebami respondentů. Výpovědi v kategorii „Jiné“ zároveň naznačují, že by zaměstnanci uvítali detailnější popis a cílenější strukturování nabídky kurzů.

Obdobné trendy byly zaznamenány i v rozhovorech. Opakovaně se objevuje poptávka po nových kurzech, avšak bez specifikace obsahu. Účastníci píší spíše obecně „více kurzů“ či „více témat“. Pokusy o získání konkrétních návrhů přes dotazníky či koordinátory většinou selhávají. Častěji se objevují nezpůsobilá témata (např. IT, měkké dovednosti), která do OPTP nespadají. Nová odborná témata vznikají především, když je jasný gestor (např. DNSH, podnik v obtížích). V těchto oblastech se podařilo připravit na základě poptávky nové kurzy.

Následující otázka zjišťovala, zda respondenti znají způsob, jak mohou formulovat podnět na zařazení nových témat do systému vzdělávání financovaného z OPTP. Tato informace je důležitá zejména s ohledem na zajištění tematické relevance kurzů vůči potřebám implementační struktury. **Z celkového počtu 96 respondentů uvedlo 66 osob (69 %), že vědí, jakým způsobem mohou požádat o zařazení nových témat do vzdělávací nabídky.** Naopak 30 respondentů (31 %) deklarovalo, že tento postup neznají.

Výsledky naznačují, že většina dotázaných je si mechanismem podávání podnětů vědoma, přesto ale zůstává třetina zaměstnanců, kteří v tomto ohledu nemají dostatečné informace. Tento podíl není zanedbatelný a poukazuje na prostor pro zlepšení komunikace ohledně možností participace na tematickém směřování systému vzdělávání.

Graf 4: Vyhodnocení otázky: Víte, jakým způsobem je možné formulovat podnět na zařazení nových témat do Systému vzdělávání? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Víte, jakým způsobem je možné formulovat podnět na zařazení nových témat do Systému vzdělávání?

N= 96

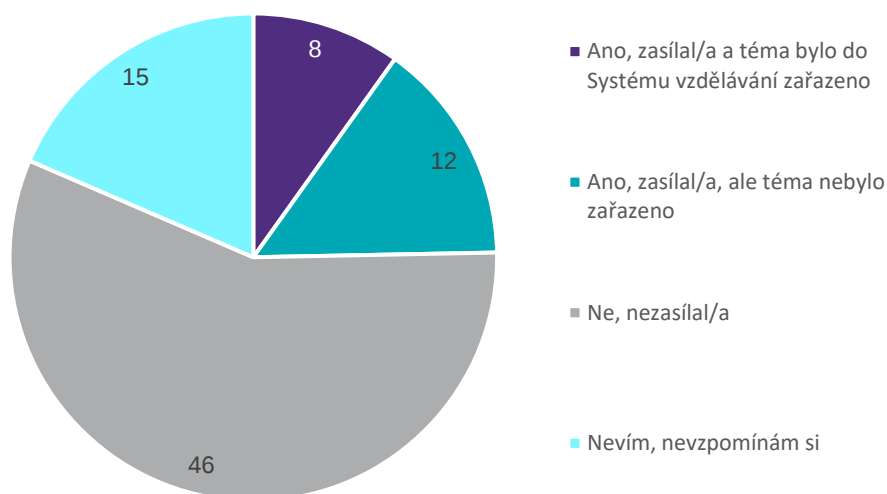


Respondenti byli dále dotázáni, zda tuto možnost v praxi někdy využili – a s jakým výsledkem. Otázka směřovala k ověření skutečného využití participace na tvorbě vzdělávací nabídky OPTP. Z 81 respondentů, kteří na otázku odpověděli, uvedlo 46 osob (57 %), že žádný podnět na zařazení nového tématu dosud nezaslali. Mezi těmi, kdo podnět zaslali, bylo úspěšných 8 respondentů (10 %), jejichž návrh byl do vzdělávací nabídky skutečně zařazen (dle jejich zhodnocení v době dotazování). Dalších 12 osob (15 %) uvedlo, že podnět sice odeslali, ale navrhované téma nebylo zařazeno (důvodem nezařazení může být např. nerelevance návrhů, které směřují do oblastí jako IT, měkké dovednosti apod., které nejsou součástí podpory). Zbýlých 15 respondentů (19 %) uvedlo odpověď „nevzpomínám si“, tedy nejsou si jisti, zda podnět odeslali nebo jak dopadl.

Výsledky ukazují, že přestože dvě třetiny respondentů deklarují, že vědí, jak podnět formulovat, v praxi tuto možnost využívá pouze menší část z nich. Nízká míra reálného zapojení do tvorby nabídky může souviset jak s časovou náročností běžné agendy, tak s nejistotou ohledně dopadu podnětů. Významným důvodem je i to, že část respondentů je s nabídkou kurzů spokojená a nemá potřebu zasílat další podněty či neví o jaké kurzy by nabídka mohla být rozšířena.

Graf 5: Vyhodnocení otázky: Zaslal/a jste v minulosti podnět na zařazení nových témat do Systému vzdělávání? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Zaslal/a jste v minulosti podnět na zařazení nových témat do Systému vzdělávání? N= 81



Dále respondenti hodnotili na škále souhlasu/nesouhlasu čtyři faktory, které mohou ovlivnit jejich možnosti účastnit se kurzů financovaných z OPTP: časová dostupnost, dostatek informací, podpora ze strany vedení a možnost absolvovat kurz i mimo hlavní systém MS2021+. Odpovědi přináší detailnější vhled do vnímaných bariér a usnadnění v rámci vzdělávacího systému.

Nejpozitivněji byla hodnocena podpora ze strany vedení – 65 % respondentů uvedlo, že s tímto výrokem „rozhodně souhlasí“ a dalších 21 % zvolilo odpověď „spíše souhlasím“. Podobně vysoký podíl souhlasných odpovědí zaznamenala také položka týkající se informovanosti o kurzech a přihlašování – 61 % „rozhodně souhlasí“ a 26 % „spíše souhlasí“, tedy celkem 87 % souhlasných odpovědí. Nesouhlas u těchto dvou položek byl zcela marginální (do 3 %).

Naopak více rozdělené byly odpovědi u výroku „mám dostatek času, abych se mohl/a vzdělávacím kurzům věnovat“ – zde uvedlo souhlas („spíše“ nebo „rozhodně“) shodně 50 % respondentů, zatímco 15 % spíše nesouhlasilo a 30 % odpovědělo neutrálně.

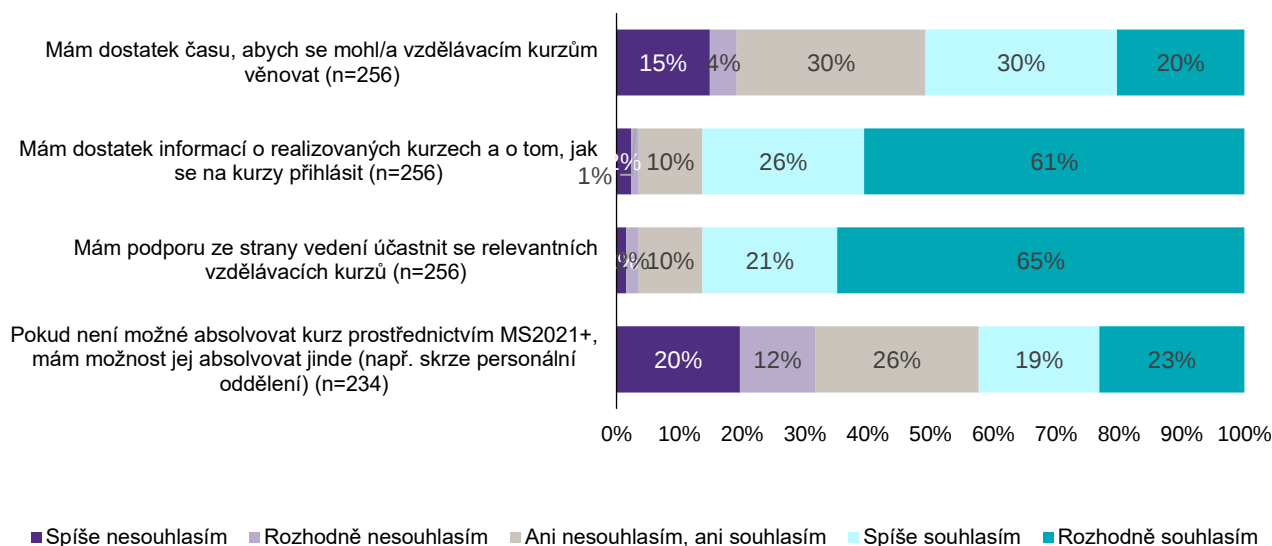
Nejnižší míra souhlasu byla zaznamenána u výroku o možnosti absolvovat kurz i mimo systém MS2021+ – souhlasilo 42 % (23 % „rozhodně“, 19 % „spíše“), zatímco 32 % odpovědělo nesouhlasně (20 % „spíše nesouhlasím“, 12 % „rozhodně nesouhlasím“) a 26 % zůstalo neutrálních.

Z výsledků vyplývá, že podpora vedení a dostupnost informací nejsou z pohledu respondentů bariérou. Největší rezervy jsou v oblasti alternativních možností absolvování kurzů a v individuální časové kapacitě zaměstnanců.

V roce 2024 označilo podporu vedení za dostatečnou 85 % respondentů, v roce 2025 podobně vysokých 87 %. **Časové kapacity ale jako problém vidí meziročně více lidí – v roce 2024 je označilo jako problém 21 % dotázaných, v roce 2025 už 30 %.** Možnost absolvovat kurz jinak než přes MS2021+ potvrdilo v roce 2024 45 % a v roce 2025 celkem 42 %. Největší posun je tedy patrný v horším hodnocení časové dostupnosti.

Graf 6: Vyhodnocení otázky: Kapacita pro vzdělávání a případné bariéry (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Jako zaměstnanec implementační struktury:



Dále respondenti hodnotili pět výroků týkajících se kvality a relevance vzdělávací nabídky financované z OPTP. Otázky se zaměřily na vnímaný přínos kurzů, jejich obsahové zacílení, kapacitní dostupnost a soulad s individuálními preferencemi a potřebami z praxe.

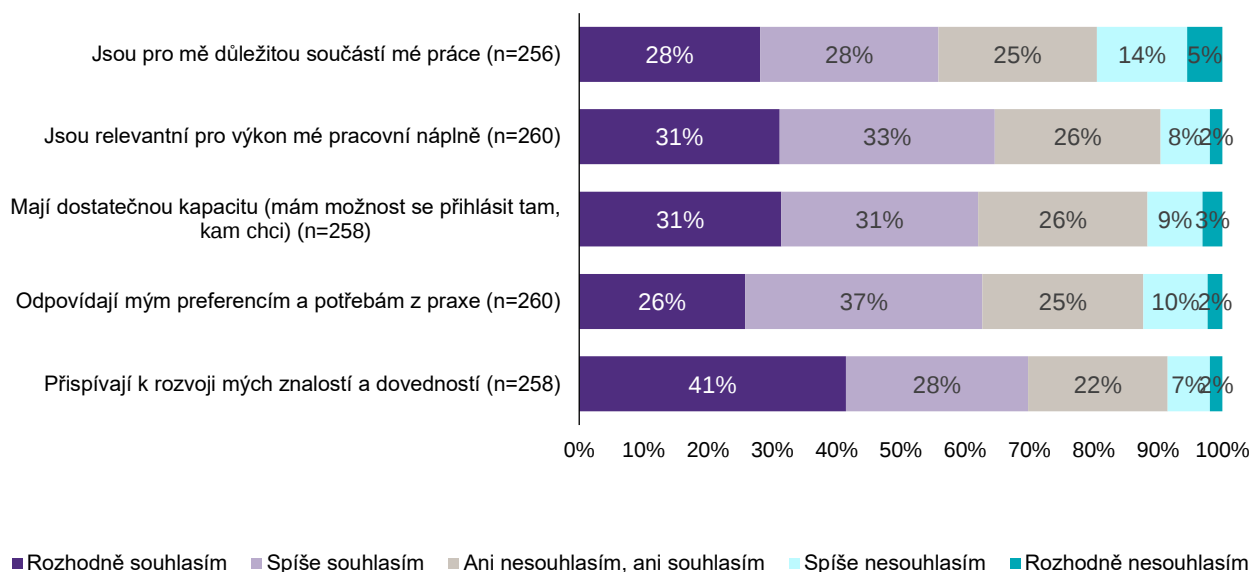
Nejvyšší míru souhlasu zaznamenal výrok „Přispívají k rozvoji mých znalostí a dovedností“, s nímž souhlasilo celkem 69 % respondentů (41 % „rozhodně“, 28 % „spíše“). Naopak nejnižší podíl souhlasných odpovědí se objevil u výroku „Jsou pro mě důležitou součástí mé práce“ (56 % souhlas, z toho pouze 28 % „rozhodně souhlasím“).

Podobné rozložení odpovědí bylo zaznamenáno i u tvrzení „Jsou relevantní pro výkon mé pracovní náplně“, kde souhlasilo celkem 64 % dotázaných (31 % „rozhodně“, 33 % „spíše“). U výroků zaměřených na kapacitní dostupnost a soulad s preferencemi z praxe byla míra souhlasu rovněž většinová (mírně přes 60 %).

V roce 2024 hodnotilo kurzy jako přínosné pro rozvoj znalostí a dovedností 71 % respondentů (v roce 2025 69 %). Relevance pro pracovní náplň byla v roce 2024 na úrovni 69 %, v roce 2025 jen mírně nižší (64 %). Jako důležitou součást své práce je vnímalo 53 % respondentů v roce 2024, v roce 2025 byla hodnota 56 %, ovšem s vyšším podílem spíše než rozhodně souhlasících. Celkově se tedy hodnocení příliš nezměnilo, jen mírně poklesla shoda v oblasti relevance.

Celkově lze říct, že většina respondentů vnímá kurzy jako relevantní a přínosné, ačkoli podíl těch, kteří je považují za nedílnou součást své pracovní agendy, je mírně nižší.

Graf 7: Vyhodnocení otázky: Hodnocení vzdělávacích kurzů v rámci OPTP (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



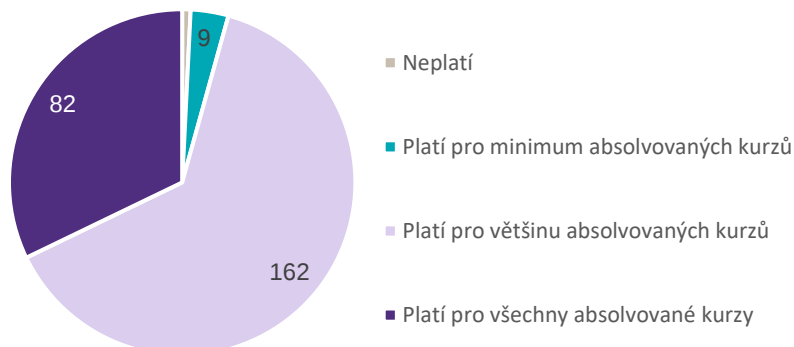
Respondenti, kteří se již zúčastnili alespoň jednoho vzdělávacího kurzu v rámci systému OPTP, byli požádáni o celkové zhodnocení jejich kvality. Dotaz mířil na míru spokojenosti s absolvovanými kurzy bez ohledu na jejich konkrétní zaměření. Většina respondentů hodnotila kvalitu absolvovaných kurzů pozitivně: 162 osob (64 %) uvedlo, že byli spokojeni s většinou kurzů, které absolvovali, a dalších 82 respondentů (32 %) deklarovalo spokojenost se všemi navštívenými kurzy. Pouze 9 respondentů (4 %) uvedlo, že spokojenost platí pouze pro minimum absolvovaných kurzů, a pouze 2 osoby (méně než 1 %) uvedly, že s kvalitou nebyly spokojené vůbec.

V roce 2024 bylo s kvalitou většiny absolvovaných kurzů spokojeno 64 % respondentů (162 osob) a se všemi kurzy 32 % (82 osob). Celková spokojenost tak meziročně zůstala prakticky stejná.

Výsledky potvrzují vysokou úroveň celkové spokojenosti s nabídkou kurzů financovaných z OPTP, což svědčí o stabilní kvalitě většiny poskytovaných vzdělávacích aktivit.

Graf 8: Vyhodnocení otázky: Spokojenost s kvalitou absolvovaných kurzů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Byl/a jsem spokojen/a s kvalitou kurzů, které jsem doposud absolvoval/a. N= 255

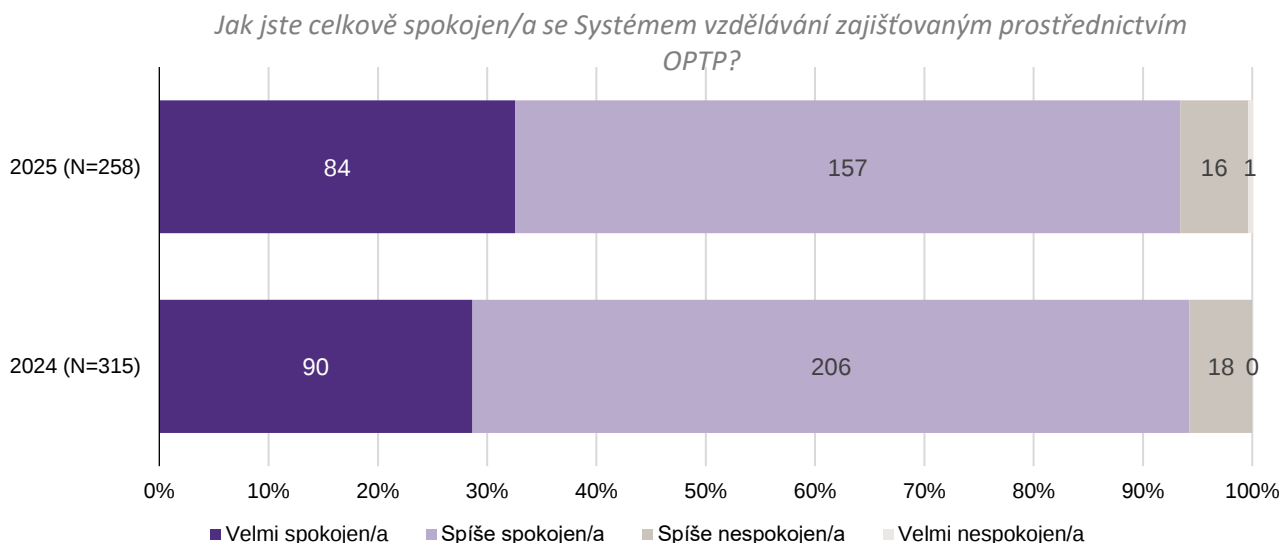


V rámci šetření byla rovněž zjišťována celková spokojenost respondentů se Systémem vzdělávání financovaným z OPTP. Otázka směřovala na subjektivní hodnocení přínosu a fungování systému jako celku.

Z celkového počtu 258 respondentů vyjádřila v roce 2025 naprostá většina pozitivní hodnocení. Odpověď „spíše spokojen/a“ zvolilo 157 osob (61 %) a dalších 84 respondentů (33 %) uvedlo, že jsou „velmi spokojeni“. Výrazně nižší podíl tvoří respondenti s kritičtějším postojem – „spíše nespokojen/a“ bylo 16 osob (6 %) a „velmi nespokojen/a“ jen 1 respondent.

Celkové hodnocení systému zůstává stabilně pozitivní i ve srovnání s rokem 2024. Tyto výsledky potvrzují, že Systém vzdělávání je cílovou skupinou převážně vnímán jako funkční a přínosný nástroj. Kritická zpětná vazba je okrajová a týká se jen velmi malé části respondentů.

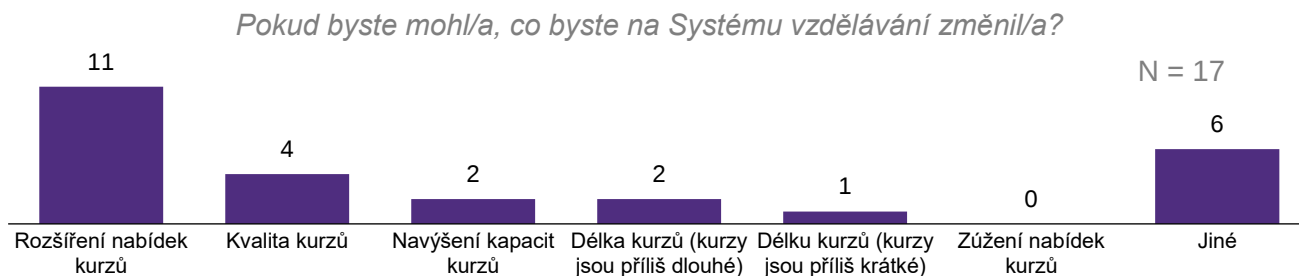
Graf 9: Vyhodnocení otázky: Celková spokojenost se Systémem vzdělávání, 2024 a 2025



Respondenti, kteří vyjádřili nespokojenost se Systémem vzdělávání, byli dále dotázáni, co konkrétně by podle nich mělo být v systému upraveno. Výsledky těchto podnětů přináší následující graf. Z celkového počtu 17 respondentů, kteří uvedli kritické hodnocení, se nejčastěji objevoval požadavek na **rozšíření nabídky kurzů** (11 osob). Dalšími zmiňovanými oblastmi byly **kvalita kurzů** (4 odpovědi), **délka kurzů** – jak z pohledu příliš krátkého (1 odpověď), tak příliš dlouhého trvání (2 odpovědi), a také **navýšení kapacit**, které by umožnilo vyšší dostupnost kurzů (2 odpovědi). Šest respondentů uvedlo odpověď v kategorii „jiné“, což zahrnovalo individuální návrhy jako např. tematické zaměření, forma realizace či dostupnost online variant. Přestože jde o menší vzorek, podněty ilustrují konkrétní aspekty systému, které lze z pohledu uživatelů dále rozvíjet.

I v roce 2024 chtěla část nespokojených respondentů změnit především nabídku kurzů (16 osob, 50 %).

Graf 10: Vyhodnocení otázky: Pokud byste mohl/a, co byste na Systému vzdělávání změnil/a? (možná více než 1 odpověď) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Otevřená otázka zaměřená na návrhy konkrétních témat vzdělávacích kurzů přinesla cenné podněty k možnému rozšíření a aktualizaci vzdělávací nabídky. Odpovědi ukazují vysoký zájem o vzdělávání reagující na technologické, legislativní i organizační změny v praxi implementační struktury.

Výrazná část respondentů požadovala rozvoj nabídky v oblasti digitálních kompetencí, zejména s ohledem na využití umělé inteligence v běžné agendě. Akcentováno bylo **praktické využití konkrétních nástrojů** jako ChatGPT, Power BI nebo Python, a to při zpracování dat, organizaci informací či automatizaci rutinních úkolů. Poptávána byla zejména školení založená na reálných pracovních scénářích. Kurzy IT dovedností nicméně nejsou součástí Systému vzdělávání a není proto možné těmto návrhům vyhovět.

Často se objevovaly návrhy na pravidelná školení k legislativním změnám. Respondenti oceňují, pokud je kurz veden **odborníkem s přímou vazbou na výklad zákona** a doplněn konkrétními příklady z praxe. Velmi frekventovaným tématem byly veřejné zakázky, včetně specifických oblastí (např. IT, stavební), ale i častých pochybení a rozhodovací praxe kontrolních orgánů.

Dále byla zaznamenána silná poptávka po vzdělávání spojeném obecně s evropskými fondy. Zmíněny byly oblasti metodiky, pravidel pro žadatele, projektového řízení nebo indikátorů. Někteří respondenti uváděli zájem o **možnost praktického nácviku – například simulaci žádosti v testovacím prostředí**. Součástí těchto návrhů byla i potřeba školení zaměřených na udržitelnost projektů, zejména v souvislosti s požadavky na DNSH. V tematických návrzích se dále opakovaly oblasti účetnictví a financí, především mzdové účetnictví, DPH nebo účtování dotací. Některé odpovědi akcentovaly **specifika účetnictví územních samospráv**, která podle respondentů často nebývají v kurzech dostatečně pokryta. Silně zastoupena byla rovněž témata měkkých dovedností – zejména vedení lidí, vyjednávání, zvládání stresu a emoční stabilita. Tyto oblasti jsou vnímány jako klíčové pro udržení výkonnosti a duševní pohody v náročném pracovním prostředí veřejné správy. Rozvoj měkkých dovedností nicméně není součástí Systému vzdělávání a není proto možné těmto návrhům vyhovět.

Vzdělávání bylo i předmětem některých rozhovorů. Jedna z respondentek oceňovala zejména kvalitu školení v oblasti veřejných zakázek. Někdy jsou školení nedostatečně zaměřená na specifické otázky daného úřadu. Tyto oblasti si ale zaměstnavatel respondentky pokrývá z jiných zdrojů či je pro ně využít paušál a u některých zaměstnanců i kategorie specifického vzdělávání, což je považováno za adekvátní.

„Máme možnost se hlásit na různé kurzy, můžeme si sami říct, co nás zajímá a kde chceme posílit. Je to poměrně flexibilní.“ (Rozhovory)

Online či hybridní forma kurzů se prakticky nevyužívá, kromě výjimek u úvodních základních kurzů. S online formou se do budoucna počítá alespoň u některých obecných kurzů (zejména s ohledem na zaškolení nových zaměstnanců). Informace o kurzech jsou distribuovány prostřednictvím koordinátorů vzdělávání na jednotlivých resortech. V roce 2025 proběhlo ad hoc setkání kontaktních bodů pro administrativní kapacitu a vzdělávání ve formě výjezdního zasedání.

Specifické vzdělávání

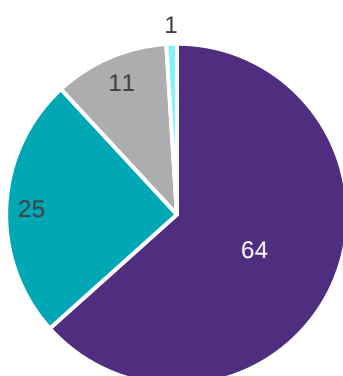
V roce 2025 bylo do dotazníku zařazeno téma specifického vzdělávání. Respondenti byli v rámci šetření dotázáni, zda mají povědomí o možnosti tzv. specifického vzdělávání, tedy o financování kurzů, konferencí či vzdělávání zajišťovaného podle individuálního zadání zaměstnance. Otázka směřovala primárně na zaměstnance MMR, pro něž je tento typ vzdělávání určen. Z odpovědí vyplývá, že **většina dotázaných (63 %) je o této možnosti dostatečně informována**. Dalších **25 % respondentů ví, že Specifické vzdělávání existuje, ale nezná jeho konkrétní parametry**. Zbýlých **11 %** o existenci této formy podpory vůbec neví.

Výsledky tak naznačují, že **celkové povědomí o nabídce Specifického vzdělávání je poměrně vysoké**, avšak **část zaměstnanců nemá přístup k podrobnějším informacím**, což může snižovat míru využívání této možnosti v praxi. Tento poznatek poukazuje na potenciál **zlepšení informovanosti a srozumitelné komunikace pravidel** v rámci interních kanálů MMR.

Graf 11: Vyhodnocení otázky: Víte o možnosti Specifického vzdělávání? (Financování kurzu/vzdělávání/konference dle individuálního výběru, zpracování „kurzu na míru“ – tedy konkrétního vzdělávání na téma dle Vašich požadavků) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Víte o možnosti Specifického vzdělávání?

N= 101



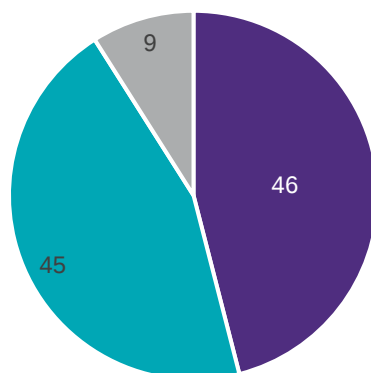
- Ano, o možnostech Specifického vzdělávání jsem dostatečně informován/a
- Ano, vím, že Specifické vzdělávání existuje, ale neznám podrobnosti
- Ne, o možnostech Specifického vzdělávání nevím
- Není relevantní, nejsem zaměstnanec MMR

Vedle otázky na informovanost byla respondentům položena i otázka, zda se v roce 2024 zúčastnili nějaké formy specifického vzdělávání, například individuálně zajištěného kurzu či konference. Z odpovědí vyplývá, že **téměř polovina respondentů (46 ze 100)** uvedla, že se specifického vzdělávání zúčastnila. Srovnatelný počet osob (45 %) uvedl, že se žádné formy neúčastnil. Zbylých **9 respondentů si nebylo jisto**, zda nějaké specifické vzdělávání absolvovali.

Graf 12: Vyhodnocení otázky: Účastnil/a jste se v roce 2024 nějaké formy specifického vzdělávání? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Účastnil/a jste se v roce 2024 nějaké formy specifického vzdělávání?

N= 100



- Ano
- Ne
- Nevím

Respondenti, kteří uvedli, že se v roce 2025 zúčastnili nějaké formy specifického vzdělávání, byli dále dotázáni na konkrétní typ aktivity, které se účastnili. Mezi možnosti patřily jak jazykové kurzy, tak zahraniční workshopy či vzdělávání na míru. Nejčastěji zmiňovanou formou bylo **jazykové vzdělávání nebo příspěvek na jazykový kurz**, které využilo **11 z celkových 21 respondentů, kteří poskytli detailnější informaci**. Významnou roli sehrály také **zahraniční workshopy či vzdělávací kurzy** (9 odpovědí), což potvrzuje zájem o **mezinárodní inspiraci a výměnu zkušeností**.

Respondenti dále uváděli účast na **kurzech na míru** (6 osob), často s různorodým tematickým zaměřením – od projektového řízení až po práci s novými nástroji.

Individuální koučování bylo využito méně často (3 odpovědi). Bylo realizováno pro předem vybranou skupinu vedoucích pracovníků na základě požadavku VŘS a nebylo dostupné řadovým zaměstnancům.

Výsledky ukazují, že **specifické vzdělávání bylo využíváno různorodě**, přičemž důraz je kladen na **kombinaci jazykových, odborných a rozvojových aktivit** reflektujících individuální potřeby účastníků.

Graf 13: Navázání na předchozí otázku: Pokud ano, specifikujte prosím, jakých aktivit jste se účastnil/a. (možná více než 1 odpověď); (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Pokud ano, specifikujte prosím, jakých aktivit jste se účastnil/a. N= 21

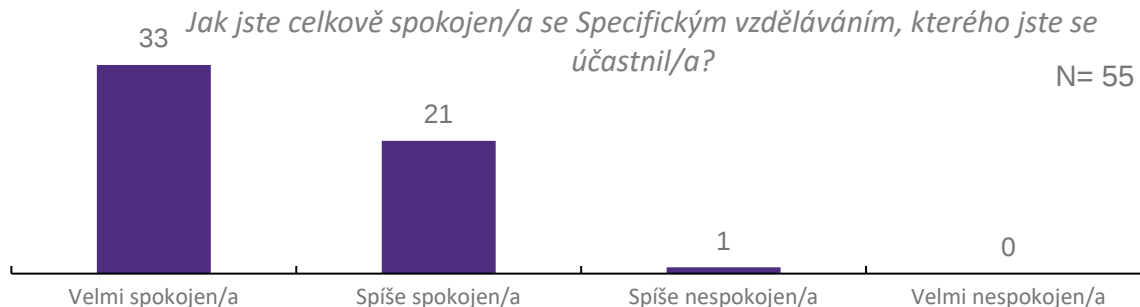


Respondenti byli následně požádáni o zhodnocení své spokojenosti s touto zkušeností. Hodnocení probíhalo na čtyřbodové škále od „velmi spokojen/a“ po „velmi nespokojen/a“.

Výsledky ukazují výrazně pozitivní vnímání – **naprostá většina účastníků byla spokojena**. Konkrétně **33 osob uvedlo, že byly velmi spokojeny**, dalších **21 respondentů bylo spíše spokojeno**. Pouze **jediný respondent vyjádřil mírnou nespokojenost**, k odpovědi „velmi nespokojen/a“ se nepřiklonil nikdo.

Tato data potvrzují, že **specifické vzdělávání realizované v roce 2025 bylo účastníky hodnoceno převážně velmi kladně**, což je možné odvozovat i od nastavení specifického vzdělávání, které je připraveno dle individuálních potřeb a na žádost konkrétních zaměstnanců.

Graf 14: Vyhodnocení otázky: Jak jste celkově spokojen/a se Specifickým vzděláváním, kterého jste se účastnil/a? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Otevřené otázky zaměřené na zkušenosti a názory ke Specifickému vzdělávání přinesly řadu konkrétních podnětů. Respondenti komentovali zejména témata kurzů, organizační procesy, dostupnost a další praktické aspekty spojené s touto formou vzdělávání.

Významná část komentářů se týkala **administrativy a organizačního nastavení**. Opakovaně zazníval požadavek na **zjednodušení přihlašování a schvalovacího procesu**, který je podle respondentů **nepřehledný a zatěžující**, zvláště pro ty, kteří systém využívají jen příležitostně. Navrhováno bylo např. využití **automatizovaných šablon v systému OK-base**, které by proces podávání žádostí usnadnily. Objevila se také **kritika nedostatečné koordinace mezi útvary**, zejména při přípravě kurzů na míru – respondenti upozorňují, že často **není zřejmé, jaký má být účel školení a jaké kompetence si účastníci mají odnést**.

V souvislosti s **místem konání** školení padla výtká, že některé kurzy probíhají mimo prostory MMR, což pro některé zaměstnance představuje **časově náročnou komplikaci**. Co se týče **obsahu a nabídky**, zaznívala potřeba **větší tematické šíře, zejména pro dlouhodobé zaměstnance**, kterým podle jejich vyjádření aktuální kurzy nenabízejí dostatečně pokročilá témata. Kritizován byl také **nedostatek IT kurzů a absence doporučení osvědčených poskytovatelů**, což znamená, že zaměstnanci často **musí vhodná školení vyhledávat sami bez podpory systému**.

Opakující se téma představuje **nizký příspěvek na jazykové vzdělávání**, jehož výše podle respondentů **nereflektuje zvyšující se tržní ceny jazykových kurzů**. Tato připomínka se objevila jak mezi obecnými komentáři, tak i mezi odpověďmi nespokojených účastníků. Mezi kritičtějšími hlasy se objevil ojedinělý negativní komentář ke konkrétní zahraniční konferenci, která podle respondenta **nebyla přínosná a představovala neefektivní využití veřejných prostředků**. Jiný respondent poukázal na **rušivé chování ostatních účastníků během školení**, které ztěžovalo soustředění a snižovalo přínos kurzu.

Shrnující pohled ukazuje, že i přes vysokou míru spokojenosti s absolvovanými aktivitami přetrvává **prostor pro zjednodušení administrativy, lepší tematické zacílení a jasnější komunikaci podmínek a možností systému**, zejména pro méně zkušené zaměstnance.

Vzdělávání bylo i předmětem některých rozhovorů. Jedna z respondentek oceňovala zejména kvalitu školení v oblasti veřejných zakázek. Někdy jsou školení nedostatečně zaměřená na specifické otázky daného úřadu. Tyto oblasti si ale zaměstnavatel respondentky pokrývá z jiných zdrojů či je pro ně využít paušál a u některých zaměstnanců i kategorie specifického vzdělávání, což je považováno za adekvátní.

„Máme možnost se hlásit na různé kurzy, můžeme si sami říct, co nás zajímá a kde chceme posílit. Je to poměrně flexibilní.“ (Rozhovory)

Online či hybridní forma kurzů se prakticky nevyužívá, kromě výjimek u úvodních základních kurzů. S online formou se do budoucna počítá alespoň u některých obecných kurzů (zejména s ohledem na zaškolení nových zaměstnanců). Informace o kurzech jsou distribuovány prostřednictvím koordinátorů vzdělávání na jednotlivých resortech. V roce 2025 byla také obnovena pracovní skupina pro administrativní kapacitu a vzdělávání a připravuje se soutěž na nového dodavatele kurzů.

4.1.2 EO1.2: Jaký je stav naplňování cílů systému vzdělávání financovaném OPTP ve sledovaném roce?

Nejvýznamnější změnou ve sledovaném období je zavádění elektronického hodnocení spokojenosti účastníků kurzů, které funguje od ledna 2025 a jehož vyhodnocená bude tedy předmětem příští PZ.

V souladu se zadáním a formulací Vstupní zprávy je vyhodnoceno naplňování cílů systému vzdělávání za rok 2024 a částečně za rok 2025.

Z tabulky níže je patrné, že celková účast byla vysoká – přes 3 000 přihlášených účastníků při celkové kapacitě zhruba 7 560 míst. To znamená průměrné naplnění kolem 77 %, ale zároveň je potřeba sledovat velké rozdíly mezi jednotlivými kurzy. Některé kurzy jsou vysoce atraktivní a dosahují obsazenosti 90–100 %, jiné zůstávají na úrovni kolem 50–60 %. Průměrné hodnocení všech kurzů se pohybuje kolem hodnoty 1,20, což indikuje velmi pozitivní zpětnou vazbu.

Výrazně nadprůměrně se obsazovaly kurzy zaměřené na účetnictví a veřejné zakázky – například „Účetní minimum“ a jeho pokračování dosahují naplnění přes 95 %. Podobně vysoký zájem je o témata související s veřejnou podporou a zjednodušeným vykazováním nákladů, kde obsazenost často přesahuje 95 %. Tyto kurzy zároveň získaly velmi dobré hodnocení (okolo 1,1), což potvrzuje jejich praktický přínos a relevanci pro cílovou skupinu. Právě tyto kurzy byly jako pozitivní příklad zmiňovány i v rozhovorech. Dobře si vedly také kurzy s menší kapacitou (např. „Legislativní rámec fondů EU v ČR“ nebo „Účetní zachycení dotací ve veřejném sektoru“), které byly téměř plně obsazeny. To ukazuje na efektivní zacílení nabídky u úzce specializovaných témat.

Naopak slabší naplnění (pod 60 %) mají kurzy jako „Komplexní novela ZZVZ“, „Posuzování vlivů na životní prostředí – EIA/SEA“ nebo jazykově orientované vzdělávání („Písemná komunikace v AJ“, „Angličtina s terminologií EU fondů“). Tyto aktivity nicméně mohou mít význam pro menší skupiny odborníků. Výrazně nižší účast je i u kurzů zaměřených na projektové a finanční řízení („Finanční řízení na úrovni projektu“ nebo „Veřejnosprávní kontrola – příprava a realizace“), přestože jejich tematika je v praxi důležitá. Zde může jít o problém v načasování, způsobu propagace, nebo o příliš vysokou specializaci.

Tabulka 2: Přehled kurzů v Systému vzdělávání a jejich konání v roce 2024 (seřazeno dle počtu přihlášených)

Název kurzu	Počet běhů	Počet přihlášených	Maximální kapacita běhu	Celková kapacita	% naplnění kapacity	Průměrné hodnocení
Dotace v účetnictví	7	193	30	210	92 %	1,45
Veřejné zakázky malého rozsahu v kontextu evropských dotací	6	169	30	180	94 %	1,28
Veřejné zakázky – prakticky	6	157	30	180	87 %	1,18
Účetní minimum	5	145	30	150	97 %	1,07
Účetní minimum II	5	142	30	150	95 %	1,07
Listina základních práv EU	5	136	30	150	91 %	1,10
Veřejná podpora v ČR	4	119	30	120	99 %	1,18
Zjednodušené vykazování nákladů a financování nesouvisející s náklady	4	117	30	120	98 %	1,19
Změna závazků ze smluv	4	106	30	120	88 %	1,09
Rozpočtová pravidla - řešení pochybení při čerpání prostředků z EU fondů	4	96	30	120	80 %	1,16

Název kurzu	Počet běhů	Počet přihlášených	Maximální kapacita běhu	Celková kapacita	% naplnění kapacity	Průměrné hodnocení
Rozkrývání vlastnické struktury a status MSP	4	92	30	120	77 %	1,35
Problematika zdravotního postižení	3	89	30	90	99 %	1,24
Insolvence v dotacích EU	3	88	30	90	98 %	
Práce se zjištěními z veřejnosprávních kontrol	3	86	30	90	96 %	1,20
Problematika rovných příležitostí žen a mužů	3	80	30	90	89 %	1,52
Administrace a monitorování projektů	3	79	30	90	88 %	1,12
Obecná pravidla veřejných zakázek v ČR	4	79	30	120	66 %	1,16
Pravidla způsobilosti výdajů	3	73	30	90	81 %	1,15
Rozpočtová pravidla - poskytování prostředků z EU fondů	3	71	30	90	79 %	1,32
Úvod do systému Arachne	3	71	30	90	79 %	1,22
Evidence skutečných majitelů	3	59	30	90	66 %	1,26
Obecné aspekty veřejné podpory v ČR	2	57	30	60	95 %	1,04
Finanční nástroje	2	54	30	60	90 %	1,22
Audit v rámci projektů podpořených z EU fondů	2	53	30	60	88 %	1,11
Kontrola zadávání veřejných zakázek ze strany ÚOHS	2	52	30	60	87 %	1,29
Zjednodušené vykazování nákladů II_praktický workshop	4	48	20	80	60 %	1,00
Strategické a operační programové dokumenty fondů EU v ČR	2	47	30	60	78 %	1,11
Vybrané situace při veřejnosprávní kontrole	2	46	30	60	77 %	1,19
Prevence korupce a střet zájmů	2	45	30	60	75 %	1,24
Implementace a řízení programů a projektů fondů EU v ČR	2	39	30	60	65 %	1,22
Analýza a řízení rizik	2	37	30	60	62 %	1,31
Komplexní novela ZZVZ	1	35	60	60	58 %	1,21
Posuzování vlivů na životní prostředí – EIA/SEA	2	35	30	60	58 %	1,27
Legislativní rámec fondů EU v ČR	1	30	30	30	100 %	1,14
Účetní zachycení dotací ve veřejném sektoru (pro neúčetni)	1	29	30	30	97 %	
Chyby v účetnictví a účetní terminologie v AJ	1	26	30	30	87 %	
Angličtina s terminologií EU fondů	3	23	15	45	51 %	1,06
Nejčastější zjištění v oblasti auditů	1	22	30	30	73 %	1,24
Písemná komunikace v AJ	3	22	15	45	49 %	1,00
Kontrolní systém prostředků EU v ČR	1	21	30	30	70 %	1,14
Příprava a průběh zadávacího řízení	1	19	30	30	63 %	1,06
Finanční řízení na úrovni projektu	1	16	30	30	53 %	1,57

Název kurzu	Počet běhů	Počet přihlášených	Maximální kapacita běhu	Celková kapacita	% naplnění kapacity	Průměrné hodnocení
Veřejnosprávní kontrola - příprava a realizace	1	15	30	30	50 %	1,46
Evaluační metody a fáze realizace evaluace	1	11	12	12	92 %	
Seznámení s evaluacemi v oblasti fondů EU	1	10	12	12	83 %	
CELKEM	126	3 039	60	7 560	77 %	1,20

Do systému vzdělávání se zapojilo téměř 3 900 účastníků z různých organizačních složek. Největší podíl tvoří pracovníci řídicích orgánů (1 693 osob) a zprostředkujících subjektů (877 osob). Významně zastoupeny jsou také odbory finanční správy (521 osob) a auditní orgán (471 osob). Tyto čtyři skupiny dohromady tvoří naprostou většinu účastníků systému.

Úspěšně absolvovalo kurz 2 868 osob, což představuje přibližně 74 % všech registrovaných. Další 171 účastníků sice bylo zapsáno, ale kurzu se nakonec nezúčastnilo (neomluvené absence nebo omluvy na poslední chvíli bez zajištění náhradníka). Poměrně vysoký je také počet odhlášených (521 osob) a případů, kdy byla registrace zamítnuta (316). To ukazuje na určitou nerovnováhu mezi poptávkou a kapacitami či vhodným nastavením registrací.

Nejvyšší počet absolventů mají řídicí orgány (1 171 osob), zprostředkující subjekty (680) a odbory finanční správy (431). Tyto instituce patří k jádru implementační struktury a jejich vysoká účast odpovídá významu v systému fondů.

Problém s neomluvenou neúčastí na kurzech je relativně největší u řídicích orgánů (88 osob) a zprostředkujících subjektů (46 osob). V absolutních číslech je to logické vzhledem k jejich velikosti, ale i procentuálně jde o významnější jev než u menších institucí.

Odhlášení a zamítnuté registrace jsou soustředěny zejména u řídicích orgánů a zprostředkujících subjektů (dohromady téměř 500 případů). To ukazuje na kapacitní tlak a zřejmě také na vyšší fluktuaci v přihlašování.

Menší instituce (např. Centrální bod sítě AFCOS, Ostatní programy přeshraniční spolupráce) mají velmi nízké počty účastníků, ale i zde se objevují odhlášky a zamítnutí, což naznačuje, že problém není omezen jen na velké celky.

Tabulka 3: Data o účastnících systému vzdělávání

Popisky řádků	Absolvoval	Neabsolvoval	Odhlášen	Registrace zamítnuta	Celkový součet
Auditní orgán	376	9	61	25	471
Centrální bod sítě AFCOS	13		2	2	17
Generální finanční ředitelství	34	1	3	1	39
Národní orgán pro koordinaci a řízení Dohody o partnerství	37	2	24	10	73
Odbory finanční správy	431	15	51	24	521
Ostatní programy přeshraniční spolupráce	6	1	1	1	9
Platební a certifikační orgán	75	4	21	3	103
Řídicí orgán	1171	88	256	178	1693
Subjekt minulého období	44	5	15	5	69
Územní dimenze	1			3	4
Zprostředkující subjekt	680	46	87	64	877
Celkový součet	2 868	171	521	316	3 876

Přehled specifického vzdělávání

Další možností vzdělávání je i specifické vzdělávání, které je možné realizovat v ČR nebo v zahraničí na základě individuální poptávky. U zahraničních konferencí OPTP financuje pouze konferenční poplatky. Ostatní náklady (cesta, ubytování, stravné) si hradí resorty samy. Účast je nízká (řádově do 50 účastí ročně), využívají ji hlavně resorty s dostatečnými financemi na spoluúčast.

Zahraniční kurzy byly cíleně zaměřené na témata úzce spojená s implementací evropských fondů. Nejvíce zastoupená byla problematika **monitoringu, evaluace a indikátorů** (účastníci z OP ŽP, OP D a OP R) a **veřejných zakázek** (účastníci z OP D a OP R). Tato témata patří k dlouhodobě klíčovým oblastem, kde je důležité sdílet zkušenosti na evropské úrovni. Další kurzy se věnovaly **analýze rizik, nejčastějším chybám v projektech** a využívání **umělé inteligence** v řízení a kontrole fondů. Účastníci byli zastoupeni napříč operačními programy (např. OPTP, OP TAK, OP R, IROP), což ukazuje na snahu rozvíjet znalosti rovnoměrně v celé implementační síti.

Tabulka 4: Specifické vzdělávání pro MMR-NOK a ŘO OPTP (1.7.2024 - 30.6.2025)

Druh vzdělávání	Počet příspěvků	Počet podpořených osob
Příspěvky na jazykové vzdělávání	91	45
	Počet kurzů	Počet účastníků
Externí vzdělávání v ČR a zahraničí	72	119
<i>Kurzy na míru</i>		
Tvorba a úprava videí a fotografií pro sociální sítě		17
Facilitační bootcamp		9
Individuální koučování – pokračování z předchozího období		5
Tvorba a úprava videí a fotografií pro sociální sítě		17

Tabulka 5: Zahraniční vzdělávání pro implementační strukturu

Operační program / MMR-NOK	Počet účastníků	Rok realizace	Název akce (zjednodušený a v češtině)
OP ŽP	1	2024	Monitoring, evaluace a indikátory
OP D	2	2024	Monitoring, evaluace a indikátory
OP D	2	2024	Veřejné zakázky
OP ŽP	1	2024	Inovativní přístupy k analýze rizik
MMR-NOK	1	2024	Evropské právo
MMR-NOK	2	2024	Využití AI
IROP	2	2025	Nejčastější chyby v projektech
OPTP	2	2025	Využití AI
OP TAK	2	2025	Technická pomoc
OPTP	3	2025	Technická pomoc
OP R	1	2025	Využití AI
OP R	1	2025	Veřejné zakázky
OP D	1	2025	Monitoring, evaluace
MMR-NOK	1	2025	Evropská energetická konference
OPTP	2	2025	Využití AI

OPTP	3	2025	Technická pomoc
MMR-NOK	2	2025	Technická pomoc
MMR-NOK	2	2025	Projektové řízení
MMR-NOK	1	2025	Finanční nástroje

4.1.3 Závěry a doporučení

Systém vzdělávání financovaný z OPTP je stabilní součástí implementační struktury a jeho využívání je široké. Většina pracovníků má k nabídce kurzů přístup a více než polovina se v roce 2025 zúčastnila alespoň jednoho kurzu. Hodnocení kvality kurzů i celkového systému je trvale pozitivní, více než 90 % respondentů vyjádřilo spokojenost. Tento trend potvrzuje kontinuitu kvality i v porovnání s rokem 2024.

Přesto přetrvávají určité bariéry. Hlavním omezením je časová zaneprázdněnost zaměstnanců, a ne vždy dostatečně široká nabídka kurzů. Část respondentů uvádí, že kurzy tematicky neodpovídají jejich potřebám nebo že kapacity bývají rychle naplněny. Na tato úzká místa v systému vzdělávání je nicméně reagováno prostřednictvím opakování kurzů a existuje i možnost navrhování nových témat.

Koordinátor systému vzdělávání vnímá poptávku po nových tématech a snaží se na ni reagovat. Mezi témata, která jsou zvláště poptávaná patřily v loňském roce především:

- Implementaci požadavku „Do No Significant Harm“ v implementaci Fondů EU v ČR
- Vzdělávání zaměřené na zjednodušené formy vykazování (proběhlo v roce 2025)
- Problematika insolvence v dotacích

Klíčovou bariérou rozšíření systému vzdělávání o nová témata ale je nedostatek vhodných lektorů. Právě (ne)dostupnost lektorů patří mezi hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů. Za tímto nedostatkem lze vidět především omezená znalost a zaneprázdněnost relevantních osob (např. DNSH) ale i nedostatečná motivovanost externích expertů působit v roli lektorů především z důvodu nízkého finančního ohodnocení. V roce 2025 se již podařilo některá i dříve navrhovaná témata do nabídky zahrnout.

Jednou z příčin nízkého finančního ohodnocení přitom jsou podmínky soutěže o dodavatele vzdělávání v Systému vzdělávání, kdy účastníci tendru jsou motivováni snižovat pro úspěch finanční hodnotu svých nabídek – a to mimo jiné prostřednictvím snižování lektorného. Vysoutěžený dodavatel tak následně nemá kapacitu významně zvyšovat výši odměn pro lektory. Tento problém bude v dalším výběrovém řízení zohledněn, tak aby bylo možné lépe reflektovat náklady na kvalitní lektory u specifických témat.

Specifické vzdělávání

Většina zaměstnanců MMR ví o možnosti tzv. specifického vzdělávání, které umožňuje financovat jazykové kurzy, konference nebo vzdělávací aktivity na míru. Konkrétně 63 % dotázaných uvedlo, že má o této nabídce dostatečné informace. Dalších 25 % sice o existenci ví, ale nezná bližší podmínky, a 11 % o ní nemá žádné povědomí. Celkově lze říct, že informovanost je poměrně vysoká, nicméně existuje prostor pro zlepšení komunikace detailů a pravidel. Téměř polovina relevantních respondentů (46 %) se v roce 2024 zúčastnila některé formy specifického vzdělávání.

Nejčastěji respondenti využívali **jazykové vzdělávání** – více než polovina z těch, kteří se specifického vzdělávání účastnili, absolvovala jazykový kurz. Další oblastí byly **zahraniční workshopy a školení**, které potvrzují zájem o mezinárodní spolupráci a inspiraci. Specifické vzdělávání dále zahrnovalo **kurzy na míru** s různorodým obsahem (např. projektové řízení, práce s digitálními nástroji) a v menší míře také **individuální koučování**, zaměřené na osobní rozvoj.

Účastníci hodnotili specifické vzdělávání převážně velmi kladně. Většina uvedla, že byla velmi spokojena, část spíše spokojena, a pouze jediný respondent vyjádřil mírnou nespokojenost. Negativní hodnocení „velmi nespokojen“ se neobjevilo vůbec. To potvrzuje, že vzdělávání tohoto typu naplňuje individuální potřeby a má pro účastníky vysokou přidanou hodnotu.

Doporučení:

- Rozšířit nabídku hybridních nebo výhradně online vzdělávacích kurzů, a to především s ohledem na vzdělávací potřeby zaměstnanců implementační struktury v regionech (zprostředkující subjekty) a zaměstnanců, kteří se s implementační strukturou seznamují (úvodní školení nových zaměstnanců).
- Nadále zvyšovat povědomí o významu Systému vzdělávání u vedoucích pracovníků, pracovat s jejich motivací uvolňovat klíčové odborníky pro vzdělávání.
- Zohlednit v zadávacích podmínkách soutěže na dodavatele vzdělávání flexibilitu lektorného tak, aby nebyla předmětem cenové soutěže – tedy tak, aby předmětem finančních nabídek uchazečů byly pouze ostatní náklady na vzdělávání.

4.2 Nastavení procesů / metodického rámce OPTP

4.2.1 EO2.1: Do jaké míry vytváří řídicí dokumentace OPTP efektivní rámec pro implementaci?

Zpětná vazba k metodickému rámci

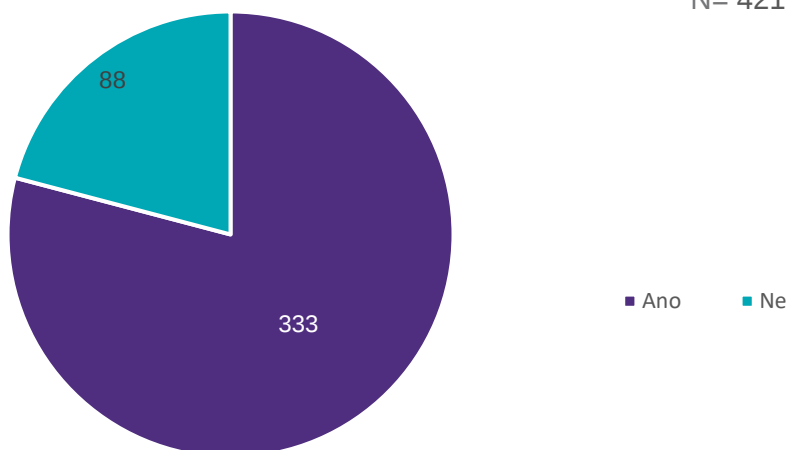
Součástí šetření bylo zjištění, zda respondenti ve své běžné pracovní praxi přicházejí do kontaktu s řídicí dokumentací OPTP (jako jsou např. Pravidla pro žadatele a příjemce PŽP) a s metodickými dokumenty MMR-NOK.

Z odpovědí vyplývá, že **většina respondentů (333 z 421)** uvedla, že s těmito dokumenty **přichází do kontaktu**, zatímco **88 osob (21 %) uvedlo opak**. Tato zjištění potvrzují, že **metodické materiály OPTP jsou pro většinu pracovníků implementační struktury relevantní a tvoří součást jejich každodenní agendy**. Zároveň ale téměř čtvrtina respondentů s těmito dokumenty běžně nepracuje, což může souviset buď s jejich pracovním zařazením, nebo s mírou zapojení do konkrétních agend OPTP.

Graf 15: Vyhodnocení otázky: Kontakt s metodikami (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Přicházíte ve své běžné praxi do kontaktu s metodikami a dalšími dokumenty OPTP (například PŽP, Příručka IS KP21+ pro OPTP, atd.)?

N= 421



Respondenti, kteří uvedli, že ve své pracovní praxi přicházejí do kontaktu s metodikami a dokumenty OPTP, byli dále dotázáni na to, jak jsou s jejich nastavením spokojeni. Hodnocení probíhalo na čtyřbodové škále spokojenosti.

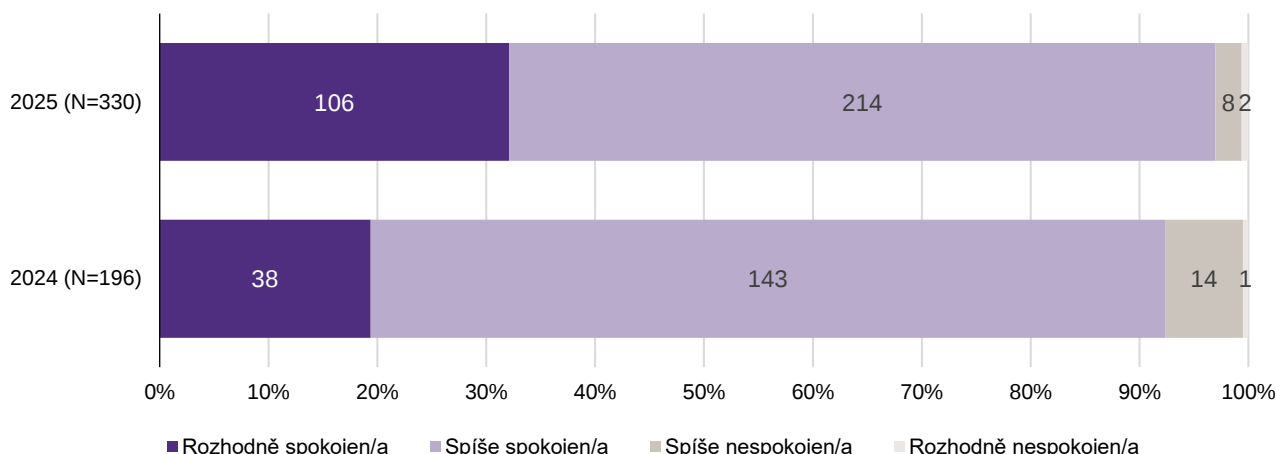
Výsledky ukazují **převažující pozitivní hodnocení** – odpověď „**spíše spokojen/a**“ uvedlo **214 respondentů** a dalších **106 osob zvolilo možnost „rozhodně spokojen/a“**. Celkem tedy více než **96 %** odpovídajících vyjádřilo spokojenost s nastavením dokumentace OPTP.

Kritická hodnocení se objevila jen okrajově – **8 respondentů bylo spíše nespokojeno, 2 respondenti rozhodně nespokojeni**. Celkově tak lze konstatovat, že **metodické dokumenty jsou vnímány jako přehledné a funkční**, a to napříč širokou cílovou skupinou, která s nimi v rámci systému pracuje. Nízký podíl nespokojených poukazuje na **stabilitu a uživatelskou přijatelnost metodického prostředí OPTP**.

V roce 2024 vyjádřilo spokojenost s nastavením metodik a dokumentů 92 % respondentů (38 osob – 19 %, 143 osob – 73 %), zatímco v roce 2025 byl tento podíl ještě vyšší – 97 % (106 osob – 32 %, 214 osob – 65 %). Podíl nespokojených se snížil z 8 % (15 osob) na 3 % (10 osob). Celkově se tak spokojenost meziročně mírně zvýšila.

Graf 16: Vyhodnocení otázky: spokojenost s nastavením metodik a dokumentů OPTP (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP)

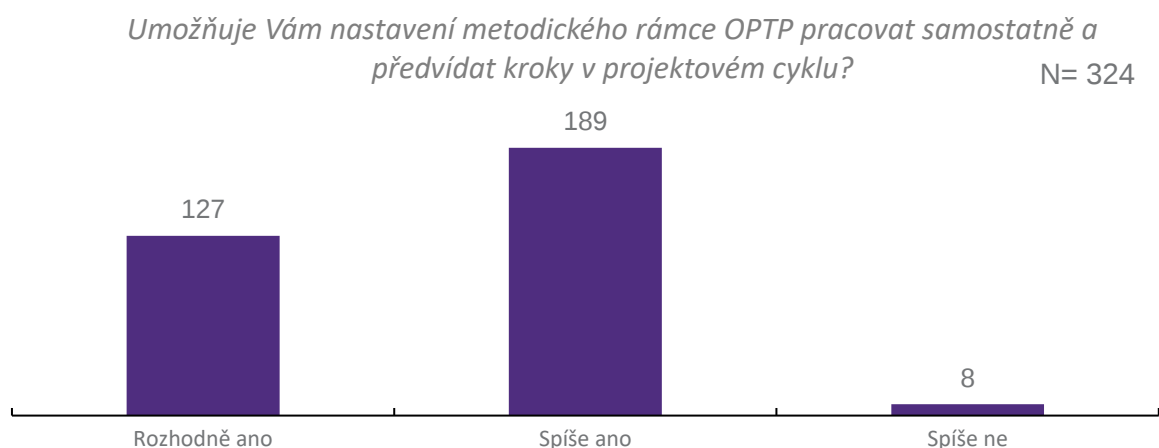
Jak jste spokojen/a s nastavením metodik a dokumentů OPTP (např. PŽP, Příručka IS KP21+ pro OPTP)? (označte jednu možnost)



Dotazovaní, kteří pracují s dokumentací OPTP, hodnotili také to, zda jim metodický rámec umožňuje samostatnou a předvídatelnou práci v rámci projektového cyklu. Otázka směřovala k tomu, jak dobře jsou podle nich nastaveny procesy a pravidla z hlediska orientace a plánování.

Z celkového počtu 324 respondentů uvedlo **127 osob (39 %)**, že jim metodický rámec **rozhodně umožňuje pracovat samostatně a předvídat jednotlivé kroky**, dalších **189 osob (58 %)** odpovědělo „spíše ano“. Opačný názor, tedy „spíše ne“, vyjádřilo pouze **8 respondentů (3 %)**, odpověď „rozhodně ne“ nebyla zvolena vůbec. Tato zjištění potvrzují, že **metodický rámec OPTP je v naprosté většině případů vnímán jako funkční a přehledný**, přičemž **97 % respondentů** deklaruje, že jim umožňuje **samostatnou práci v rámci projektového cyklu**. Nízký podíl kritických odpovědí naznačuje, že **procesní nastavení dokumentace je v praxi dobře uchopitelné a uživatelsky srozumitelné**.

Graf 17: Vyhodnocení otázky: Umožňuje Vám nastavení metodického rámce OPTP (procesy a pravidla projektového cyklu) pracovat samostatně a předvídat kroky v projektovém cyklu? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)*



Respondenti měli možnost doplnit své hodnocení metodického rámce OPTP otevřenou odpovědí. Tato část přinesla jak potvrzení vysoké míry spokojenosti, tak i konkrétní připomínky ke zlepšení, zejména v oblasti přehlednosti dokumentace a praktického používání pravidel. Několik odpovědí vyjadřuje **jasnou spokojenost s přehledností dokumentů a vstřícností systému**.

Pozitivně bylo hodnoceno **dodržování lhůt, podpora ze strany hodnotitelů či projektových manažerů** a také přínos checklistů nebo doprovodné komunikace, které podle respondentů **pomáhají eliminovat**

chybovost a zjednodušují práci. Tato zpětná vazba potvrzuje, že metodická podpora je vnímaná jako funkční a stabilní opora pro plánování i realizaci projektů.

Vedle toho se však objevily i **kritické hlasy**, podle nichž **některé metodické dokumenty působí nepřehledně** nebo jsou zpracovávány způsobem, který nedostatečně reflektuje změny – například **přepisování starších verzí** namísto vytvoření nové struktury (od ledna 2025 jsou již PŽP příjemcům k dispozici i v revizní verzi). Objevila se i výtka k **nejasné interpretaci určitých pravidel nebo k absenci podrobnějších informací v metodikách**.

Zajímavým aspektem jsou také komentáře, které popisují **vlastní strategie, jak si respondenti udržují přehled** – např. pomocí interních tabulek, formulářů nebo týmových porad. To ukazuje, že **uživatelé si často vytvářejí doplňkové nástroje**, které jim usnadňují práci s oficiálními dokumenty.

Zazněla i **pochvala na adresu ŘO OPTP**, konkrétně za **flexibilitu při schvalování rozpočtových změn**, což bylo vnímáno jako důležitý prvek vstřícného přístupu systému k praxi příjemců. Jedna z odpovědí přinesla i **dlouhodobé srovnání**, kdy byl aktuální stav popsán jako **nejjednodušší nastavení financování režijních výdajů od roku 2009** – což dokresluje, že změny v metodickém rámci jsou pozitivně vnímány i ve vztahu k předchozím programovým obdobím.

Celkově otevřené odpovědi potvrzují, že **metodický rámec je většinou vnímán jako dobře funkční**, zároveň však ukazují na **potřebu průběžného zpřesňování a zjednodušování dokumentace**, zejména z hlediska její přehlednosti a uživatelské srozumitelnosti.

V rámci šetření byla podrobněji zkoumána také spokojenost respondentů s jednotlivými aspekty metodického rámce OPTP – od jeho přehlednosti a struktury, přes informovanost o změnách, až po rozsah a srozumitelnost jednotlivých dokumentů.

Většina hodnocených oblastí získala **převažující pozitivní zpětnou vazbu**, a to zejména v položkách týkajících se **dostatečnosti podpory ze strany ŘO OPTP** (celkem **88 % respondentů bylo spokojeno**, z toho **58 % velmi**), dále pak v oblasti **nastavení procesů, sdílení informací nebo srozumitelnosti aktualizací**. Také v oblastech jako **jednoznačnost a rozsah metodik** nebo **dostatečnost informací pro výkon práce** se většina respondentů vyjádřila kladně – kombinace odpovědí „velmi spokojen/a“ a „spíše spokojen/a“ se zde pohybovala mezi **70–85 %**.

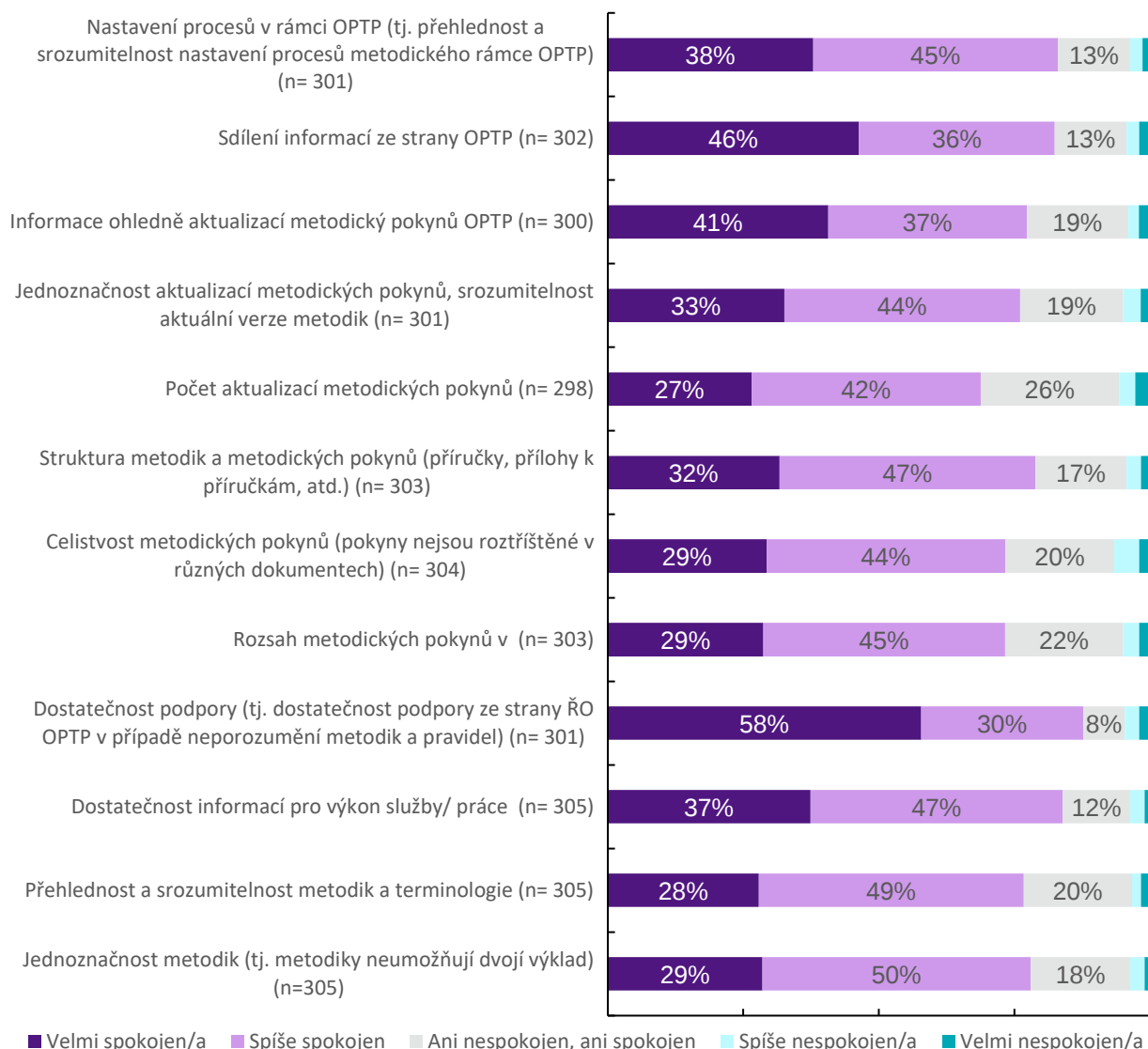
Naopak **relativně nižší podíly spokojenosti** se objevují u hodnocení **struktury metodik, počtu aktualizací nebo celistvosti dokumentů**, kde se podíl pozitivních odpovědí pohybuje **okolo 70 %** a zároveň narůstá podíl neutrálních postojů („ani spokojen/a, ani nespokojen/a“). Právě v těchto oblastech je patrné, že část uživatelů **vnímá prostor ke zlepšení přehlednosti, logiky a distribuce informací**. Kritická hodnocení (odpovědi „spíše nespokojen/a“ nebo „velmi nespokojen/a“) se objevují **v řádu jednotek procent** u všech položek. Nejčastěji byly zmiňovány v souvislosti s **roztříštěností metodických dokumentů, četností aktualizací nebo strukturou příloh**. I přesto však **převažuje pozitivní vnímání** – žádná z oblastí nevybočuje směrem k převládající nespokojenosti.

Celkově lze konstatovat, že **metodický rámec OPTP je ve většině svých prvků vnímán jako funkční, přehledný a podporující samostatnou práci uživatelů**. Z odpovědí je však zároveň patrné, že u vybraných aspektů (např. struktura, aktuálnost, přehlednost příloh) **by uživatelé uvítali vyšší míru srozumitelnosti a systematizace**.

V roce 2024 hodnotilo většinu aspektů metodik pozitivně kolem 60–70 % respondentů (např. sdílení informací 71 %, dostatečnost informací pro výkon práce 72 %). V roce 2025 se spokojenost ještě zvýšila – nejvíce u podpory ze strany ŘO OPTP (88 %) a nastavení procesů (82 %). Naopak kritičtější názory se v roce 2025 objevily u struktury a četnosti aktualizací, kde část respondentů upozornila na nepřehlednost a roztříštěnost dokumentů. Celkově tak převažuje posun k vyšší spokojenosti, i když s rezervami v oblasti systematizace a přehlednosti.

Graf 18: Vyhodnocení otázky: Jak hodnotíte následující aspekty metodiky a dokumentů (příruček) OPTP? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Jak hodnotíte následující aspekty metodiky a dokumentů (příruček) OPTP:



Obdobně i účastníci fokusních skupin se shodli, že **administrace OPTP je oproti minulému období výrazně jednodušší** – oceňují intuitivní systém, méně povinných dokladů a vstřícný přístup administrátorů. Velice pozitivně byla hodnocena zejména komunikace ŘO – připomínky se řeší rychle, často i telefonicky.

„Když to srovnám s předešlým obdobím tak to je den a noc. Je to jednoduché a víc už bych to nejjednodušovala. Jsou tam jedny indikátory, jedny mzdy a nic dalšího se nedokládá.“ (Fokusní skupiny)

„Máme skvělou administrátorku, která je komunikativní a pro klientsky orientovaná. Nemůžu si přát nikoho lepšího.“ (Fokusní skupiny)

Úzká místa metodického prostředí z pohledu respondentů

Metodické prostředí bylo respondenty vnímáno převážně pozitivně, jak je uvedeno i v textu výše. Ti respondenti, kteří vyjádřili nespokojenost s jednotlivými aspekty metodického rámce OPTP, mohli své hodnocení doplnit o konkrétní důvody a komentáře. Tato část přinesla podrobnější pohled na to, **které oblasti metodického prostředí jsou vnímány jako nejproblematictější** a proč.

Výrazně se opakovaly výhrady k **celistvosti metodické dokumentace**. Respondenti upozorňovali na **roztržštěnost informací mezi různé dokumenty, příručky a přílohy**, což podle jejich zkušeností komplikuje

orientaci a zvyšuje administrativní zátěž. Kritizováno bylo například to, že **aktualizace nejsou sloučeny do jednoho uceleného materiálu**, nebo že dokumenty jsou **uloženy na různých místech webu**, a není snadné je dohledat. Někteří uváděli, že aby porozuměli jedné metodice, musí studovat další metodické pokyny, což působí zmatečně.

Část připomínek se týkala **četnosti a nepraktičnosti aktualizací**. Zaznívaly stížnosti na **velké množství verzí téhož dokumentu během realizace projektu**, což podle respondentů **narušuje kontinuitu práce a vytváří nejistotu** ohledně správnosti používaných postupů. Kritizována byla i forma zveřejňování změn – např. chybějící přehled provedených úprav či **nejasné označení změněných pasáží v textu**, které pak vyžadují časově náročné dohledávání konkrétní úpravy.

V oblasti **jednoznačnosti a srozumitelnosti metodik** respondenti poukazovali na to, že **některé metodiky jsou příliš stručné nebo obecné**, a **umožňují více výkladů**, případně že jejich **terminologie je příliš odborná a nesnadno pochopitelná**. Zaznělo také, že metodické pokyny **nejsou dostatečně přizpůsobené změnám v novém programovém období**, a např. **nastavení pracovních náplní MAS zůstává nejednoznačné**.

Další výtky se vztahovaly ke **struktuře a formě dokumentace** – příliš mnoho příloh, nízká přehlednost a **obtížné vyhledávání důležitých informací**, například mzdových limitů. Respondenti upozorňovali na **nezbytnost sledování více paralelních dokumentů a jejich aktualizací**, což zvyšuje nároky na soustavné hlídání změn.

Celkově tedy mezi hlavní problematické oblasti metodického prostředí patří:

- **roztříštěnost a nepřehlednost dokumentace**,
- **nadměrné a nedostatečně přehledné aktualizace**,
- **nejasnosti ve výkladu a odborné formulace**,
- **zvýšená zátěž spojená se sledováním změn**,
- a v některých případech také **nižší podpora ze strany ŘO**.

Tyto poznatky doplňují kvantitativní zjištění a ukazují, **v jakých konkrétních situacích naráží uživatelé metodických dokumentů na překážky** v každodenní praxi.

Respondenti byli požádáni o celkové zhodnocení, nakolik jim metodické prostředí OPTP – tedy dokumentace, příručky, aktualizace či podpora – usnadňuje práci v rámci projektového cyklu. Odpovědi byly zaznamenány na čtyřbodové škále od „rozhodně ano“ po „rozhodně ne“.

Celkem **92 % respondentů v roce 2025** uvedlo, že jim metodické prostředí **práci rozhodně nebo spíše usnadňuje** – konkrétně **231 osob zvolilo odpověď „spíše ano“** a **118 respondentů označilo „rozhodně ano“**. Odpověď „spíše ne“ uvedlo **29 osob (8 %)**, zatímco **variantu „rozhodně ne“ zvolily jen 2 osoby**.

Tato výrazná převaha pozitivních odpovědí potvrzuje, že **metodické nástroje OPTP jsou vnímány jako praktický a užitečný rámec pro každodenní práci**. Zároveň však nelze opomenout menší podíl respondentů, kteří stále narážejí na překážky – právě tyto zkušenosti byly podrobněji zachyceny v otevřených otázkách, kde zaznívala témata jako roztříštěnost dokumentace, příliš časté aktualizace nebo obtížné dohledávání informací. Přesto lze na základě těchto výsledků konstatovat, že **metodické prostředí plní ve většině případů svou podpůrnou roli**.

4.2.2 EO2.2: Jak efektivně je nastavena komunikace mezi ŘO a příjemci ohledně nastavení pravidel pro příjemce a požadavků ŘO?

Zpětná vazba ke komunikaci

Dotazovali jsme se, zda respondenti vědí, kam se obrátit v případě, že narazí na nejasnosti v dokumentaci OPTP – například při nedohledání informací nebo při neporozumění výkladu pravidel a metodik. Z celkového počtu 312 respondentů odpovědělo **300 osob (96 %)**, že **vědí, kam se v případě potřeby obrátit**. Pouze **4 % dotázaných tuto informaci postrádají**.

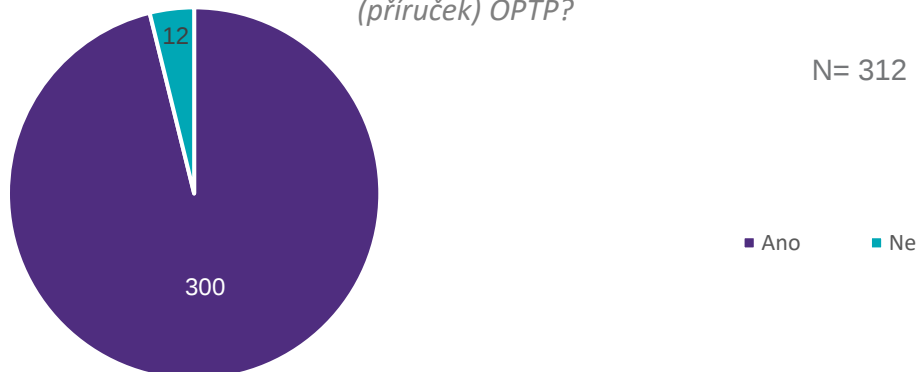
Výsledek potvrzuje, že **většina uživatelů metodické dokumentace má jasno v tom, jak postupovat při řešení nejasností** a že podpůrný rámec funguje v praxi dobře. I přesto ale menší podíl respondentů bez této znalosti naznačuje, že **informace o kontaktních místech a podpůrných kanálech by měly zůstat snadno**

dostupné a opakovaně komunikované – zejména s ohledem na méně zkušené nebo nově příchozí pracovníky.

V roce 2024 uvedlo, že ví, na koho se obrátit, 158 respondentů (90 %), zatímco 17 (10 %) tuto informaci postrádalo. V meziročním srovnání tedy došlo ke zvýšení informovanosti, což může být způsobeno i větší zkušeností respondentů.

Graf 19: Vyhodnocení otázky: Možnosti pokládání dotazů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Víte, na koho/ kam se obrátit v případě potřeby (např. neporozumění některým informacím, nedohledání informace) ohledně metodik a dokumentů (příruček) OPTP?



V rámci dvou otevřených otázek měli respondenti možnost vyjádřit se k tomu, co by jim pomohlo při práci s metodikami a dokumentací OPTP, případně kde vnímají nedostatečné metodické pokrytí některých témat. Odpovědi ukazují konkrétní podněty k vylepšení uživatelského komfortu i obsahového zaměření podpory.

Komunikace je vnímána příjemci jako silná stránka OPTP a to i ve srovnání s jinými OP. Při rozhovorech i na fokusních skupinách si většina respondentů velice pochvalovala ochotu, rychlost a nízkou fluktuaci. Projektoví manažeři si mezi sebou rozdělili projekty způsobem, který vede k rychlému odbavování a zároveň plynulému fungování realizace. Vhodným způsobem jsou komunikovány i změny v nastavení. Např. o navýšení mzdových limitů věděli všichni relevantní příjemci dle rozhovorů a fokusních skupin včas. Specificky oceňovali velkou ochotu a snahu o spolupráci zástupci MAS.

*„Když máme dotaz, tak odpověď přijde rychle a jasně, to je velký rozdíl oproti jiným programům.“
(Rozhovory)*

Nejčastěji zaznívala potřeba **zjednodušení a lepší orientace** v dokumentaci i na webu. Respondenti volají po **jednotném úložišti metodik, stručnějších verzích** dokumentů nebo **graficky zpracovaných nástrojích**, jako jsou manuály, zkrácené průvodce nebo schémata s jednotlivými kroky realizace projektu. Někteří navrhuji vytvoření „**praktické mapy**“ procesu podání a administrace žádosti, která by sloužila jako rychlá pomůcka.

Opakovaně byla zmiňována také **nepřehlednost aktualizací a nedostatečná informovanost o změnách**. Respondenti by uvítali **automatické notifikace, chronologický přehled verzí, přímé odkazy na nové dokumenty** nebo **zvýrazněné změny v textu** (např. barevně nebo pomocí seznamu novinek). Někteří by uvítali, kdyby aktualizace byly **rovnou zapracovány do finálního znění** a nebylo třeba sledovat více verzí souběžně.

Dále se objevila potřeba **školení a osobní podpory**, a to jak v online formátu, tak ve formě **krajských konzultací či přímého kontaktu s metodickým oddělením**. Zaznívala poptávka po lepší komunikaci při nejasnostech a jednoznačném výkladu pravidel.

Řada respondentů zmínila i **možnost využití technologií a digitalizace**, například **interaktivních PDF dokumentů, videonávodů, chatbotů nebo AI nástrojů**, které by jim umožnily rychleji najít potřebnou informaci či doporučený postup.

Na druhé straně část dotázaných uvádí, že **jsou s aktuálním nastavením spokojeni**. Někteří výslovně oceňují **zlepšení oproti předchozímu období**, a uvádějí, že se v metodikách dobře orientují a žádné výrazné změny nepotřebují.

K otázce na chybějící témata zaznívaly návrhy na **doplnění metodiky k mzdám a částečným úvazkům, praktické návody k soupiskám a formulářům v ISKP21+ a přehlednější informace k bonusům a navazujícím programům**. V několika odpovědích se objevila potřeba **vzorových situací a konkrétních příkladů z praxe**, které by pomohly předejít chybám při administraci.

Celkově otevřené odpovědi potvrzují, že ačkoli většina uživatelů je s metodickým prostředím poměrně dobře sžitá, existují konkrétní oblasti, kde by bylo možné zvýšit komfort, přehlednost a dostupnost podpory – a to jak po stránce formy, tak i obsahu.

4.2.3 Závěry a doporučení

S metodickou podporou i komunikací s pracovníky ŘO vyjadřují příjemci podpory z **OPTP meziročně vysokou míru spokojenosti**. Metodický rámec OPTP je vnímán jako funkční a uživatelsky přívětivý. Většina pracovníků implementační struktury s metodikami běžně pracuje a oceňuje jejich srozumitelnost i stabilitu. Spokojenost meziročně mírně vzrostla z 92 % v roce 2024 na 96 % v roce 2025, přičemž podíl nespokojených klesl na pouhých 3 %. To potvrzuje, že metodická dokumentace poskytuje účastníkům dostatečnou oporu pro každodenní práci a je vnímána jako přehledná a funkční.

Velmi pozitivně byly hodnoceny aspekty, které usnadňují samostatnou práci – 97 % respondentů uvedlo, že metodiky jim umožňují předvídat kroky projektového cyklu. Respondenti oceňovali zejména jasné lhůty, podporu ze strany hodnotitelů a projektových manažerů, přehledné checklisty a vstřícnou komunikaci. Fokální skupiny i rozhovory potvrzují, že oproti minulým obdobím je administrace jednodušší, méně zatěžující a přívětivější pro uživatele.

Současně se však ukázaly i drobné rezervy. Část respondentů upozorňuje na roztržitost dokumentace, příliš časté a nepřehledně zpracované aktualizace či složitější vyhledávání důležitých informací. Kritika zaznívá také směrem k nejasné interpretaci některých pravidel nebo k přílišné stručnosti metodik, která vede k více možným výkladům.

Komunikace mezi ŘO a příjemci je hodnocena velmi pozitivně – 96 % respondentů ví, kam se obrátit v případě nejasností, a většina oceňuje ochotu a rychlost odpovědí. Příjemci vyzdvihují jasné předávání změn (např. informace o mzdových limitech) a považují komunikaci v OPTP za nadstandardní oproti jiným programům. Zpětná vazba ve vztahu ke **komunikaci mezi ŘO a příjemci je hodnocena velmi pozitivně**, zvláště je vyzdvihovaná stabilita struktury na straně ŘO a skutečnost, že příjemce má pouze jednoho projektového manažera, se kterým vše komunikuje

Doporučení:

- Dbát na přehlednost a systematickост dokumentace: sjednotit metodické materiály, omezit roztržitost, zavést jednotnou strukturu příloh.
- Udržet kvalitní komunikaci: zachovat vstřícný a rychlý přístup ŘO, dále posilovat konzultace s MAS a menšími příjemci, aby byla zajištěna rovnoměrná úroveň podpory.

4.3 Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP

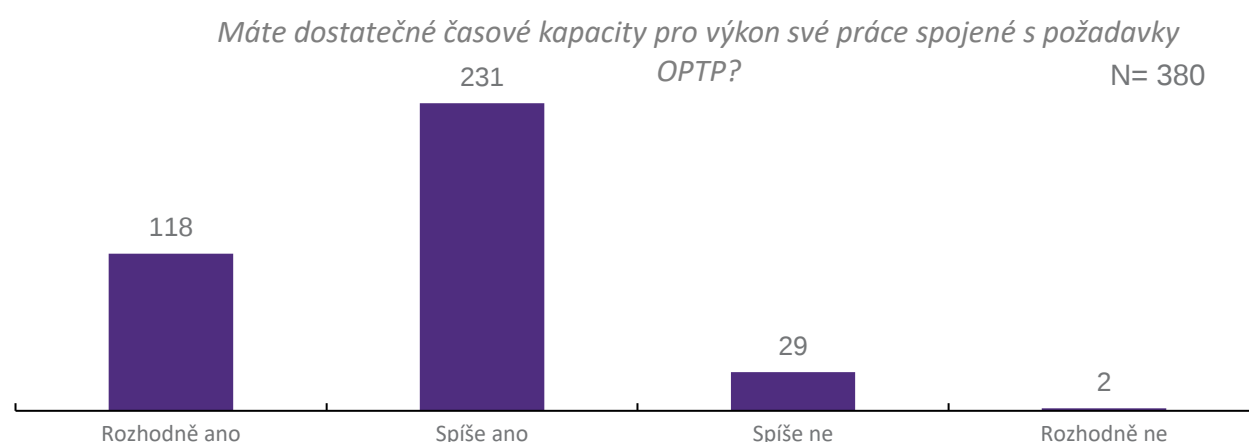
4.3.1 EO3.1: Odpovídá administrativní kapacita příjemců a ŘO OPTP administrativním nárokům implementace?

Soulad mezi administrativní náročností a kapacitami

Jedním z hodnocených aspektů bylo, zda mají respondenti dostatečnou časovou kapacitu pro výkon práce spojené s administrativními a odbornými požadavky programu OPTP. Výsledky ukazují výrazně pozitivní hodnocení. Většina respondentů považuje svou časovou kapacitu za dostatečnou – celkem 118 osob uvedlo „rozhodně ano“ a 231 „spíše ano“, což dohromady představuje naprostou většinu všech odpovědí (cca 92 %).

Tento výsledek svědčí o tom, že časové zatížení spojené s plněním povinností v rámci OPTP je obecně vnímáno jako zvládnutelné a potvrzují to i data z rozhovorů a fokusních skupin.

Graf 20: Vyhodnocení otázky: Časová kapacita pro výkon práce spojené s požadavky OPTP (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

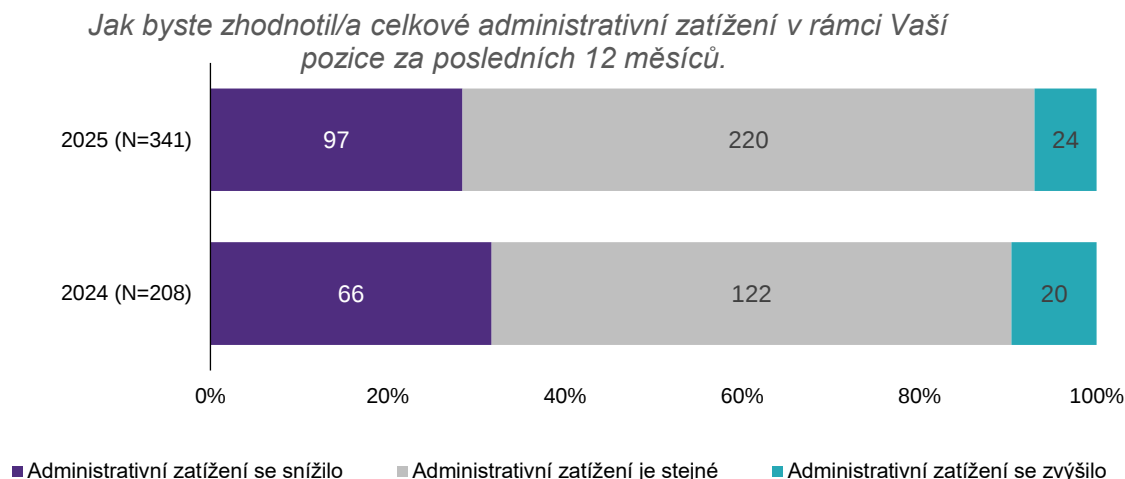


Jednou z hodnocených oblastí bylo i to, jak respondenti vnímají změnu administrativní zátěže spojené s prací v prostředí OPTP – zejména ve vztahu k dokumentaci, pravidlům a metodickému rámci. **Z odpovědí vyplývá, že pro většinu respondentů (220 z 341, tj. 65 %) zůstává administrativní zatížení stejné. Přibližně 29 % dotázaných (97 osob) uvedlo, že se administrativní náročnost snížila, zatímco pouze 24 respondentů (7 %) vnímá, že se zátěž zvýšila.**

Tyto výsledky naznačují, že většina respondentů nevnímá změnu v administrativní náročnosti, což může svědčit o stabilizaci systému a jeho předvídatelnosti. Zároveň je pozitivním signálem, že téměř třetina pracovníků zaznamenala úlevu, která může být spojena s úpravami metodik, digitalizací nebo lepší orientací v pravidlech. Nárůst administrativní zátěže vnímají pouze jednotky respondentů, což ukazuje, že negativní dopady z pohledu byrokratické náročnosti jsou spíše ojedinělé.

V roce 2024 uvedlo 188 respondentů, že se jejich administrativní zátěž buď nezměnila (59 %) nebo snížila (32 %), zatímco 20 osob (10 %) zaznamenalo zvýšení.

Graf 21: Vyhodnocení otázky: Vývoj administrativního zatížení za posledních 12 měsíců (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Administrativní náročnost byla i tématem rozhovorů a fokusních skupin. Dle projektových manažerek se chyby v administraci na straně příjemců sice objevují, ale jsou spíše formální a opravitelné, nedochází k zásadním pochybením nebo krácení žádostí o platbu. U nových příjemců (MAS) byly začátky náročnější, často se vracely žádosti s připomínkami, ale situace se postupně zlepšila. Příjemci vnímají zejména paušály jako velké zjednodušení oproti minulosti (např. dokládání cestovních příkazů nebo pozvánek). Došlo i k dalším zjednodušením – kontrola faktur se přesunula z hranice 10 000 Kč na 20 000 Kč, zrušily se i některé zbytné metodické pokyny (např. pokyn k rozvoji lidských zdrojů), což odstranilo povinnost dokládat postupy výběru zaměstnanců.

Z hlediska administrativní zátěže je významná i délka implementace projektů. Delší projektový cyklus umožňuje menší počet podávání žádostí v rámci programového období u projektů, které se obsahově nemění. Snižuje to zátěž pro příjemce i ŘO OPTP a snižuje to pravděpodobnost a množství chyb, které je nutné řešit. Kratší cyklus je ale pro poskytovatele výhodný z hlediska plánování finančních prostředků. Dvouleté či jednoleté projekty považují někteří aktéři za příliš krátké – tříleté by byly optimální. Nově se však plánuje, že některé mzdové projekty (např. MMR, MF, auditní orgán) budou pouze jednoleté, aby se předešlo přečerpání alokace.

Náročnost jednotlivých úkolů souvisejících s implementací OPTP

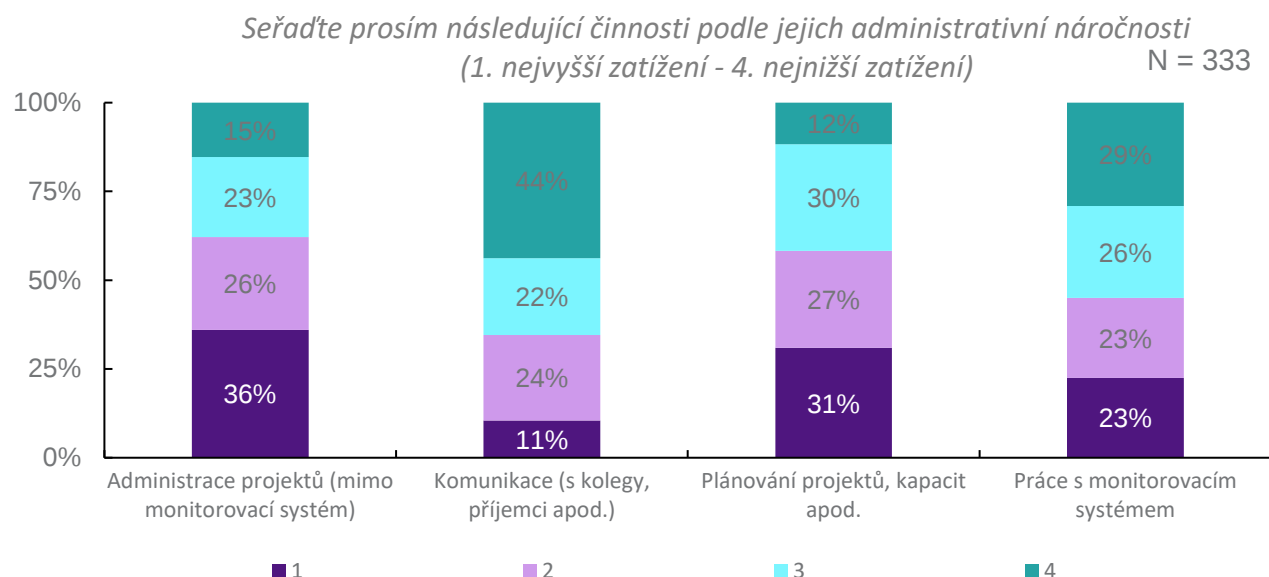
Respondenti byli požádáni, aby seřadili čtyři vybrané činnosti podle jejich administrativní náročnosti – tedy od té, která podle jejich zkušenosti nejvíce zatěžuje jejich kapacitu, až po tu, která je nejméně obtížná.

Z výsledků vyplývá, že **největší administrativní zátěž respondenti spojují s administrací projektů mimo monitorovací systém**, kterou jako nejnáročnější označilo **36 % respondentů**. Druhou nejčastěji zmiňovanou oblastí s vysokou náročností je **plánování projektů a kapacit** (31 % v 1. pozici). Naproti tomu **komunikace s kolegy a příjemci** je nejčastěji vnímána jako **nejméně zatěžující činnost – 44 % respondentů ji zařadilo na poslední místo**. **Práce s monitorovacím systémem** byla respondenty hodnocena různoroději – 23 % ji zařadilo na první místo, ale zároveň téměř 30 % ji uvedlo jako činnost s nejnižší zátěží, což ukazuje na rozdílnou zkušenost podle typu uživatelů či míry využití systému.

Celkově **největší zatížení vnímají respondenti v administrativních činnostech souvisejících s vedením projektové dokumentace mimo ISKP**, zatímco **mezilidská komunikace je vnímána jako nejméně zatěžující**, a **náročnost práce s monitorovacím systémem je vnímána rozporuplně**, pravděpodobně v závislosti na konkrétním prostředí a míře zkušeností jednotlivých pracovníků.

I v roce 2024 označila většina respondentů za nejnáročnější činnost **administraci projektů mimo monitorovací systém** (37 %), následovanou **plánováním projektů a kapacit** (27 %). **Práce s monitorovacím systémem** byla na prvním místě u 21 % respondentů, zatímco **komunikaci s kolegy a příjemci** považovalo 44 % respondentů za nejméně zatěžující.

Graf 22: Vyhodnocení otázky: Srovnání činností související s administrací OPTP dle jejich administrativní náročnosti (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Účastníci fokusních skupin popsali administraci OPTP jako **jednodušší a méně zatěžující než u jiných programů (např. IROP)**. Ocenili především paušály, intuitivní prostředí a „lidský/partnerský“ přístup ŘO – častá komunikace telefonicky, možnost rychlého vysvětlení připomínek a větší flexibilita oproti rigidním postupům v minulosti. Jako problematické byly zmíněny **detaily při vykazování v minulém programovém období (např. cesta za 50 Kč vyžadující pozvánku)** a ne vždy intuitivní nastavení nových výzev. Zástupci MAS si všimli i zlepšení ve formulářích, kde byla přidána vysvětlující poznámka pro vykazování FT.

U metodik se diskutovalo navýšení limitů, jejich využívání a rozdíly mezi malými a velkými MAS – **menší MAS zvládají stejný objem práce s menšími kapacitami**, což je některými vnímáno jako nespravedlivé. Přetrvává i nutnost důsledného plánování provozních výdajů či nedostatek prostředků na provoz (např. nákup IT vybavení).

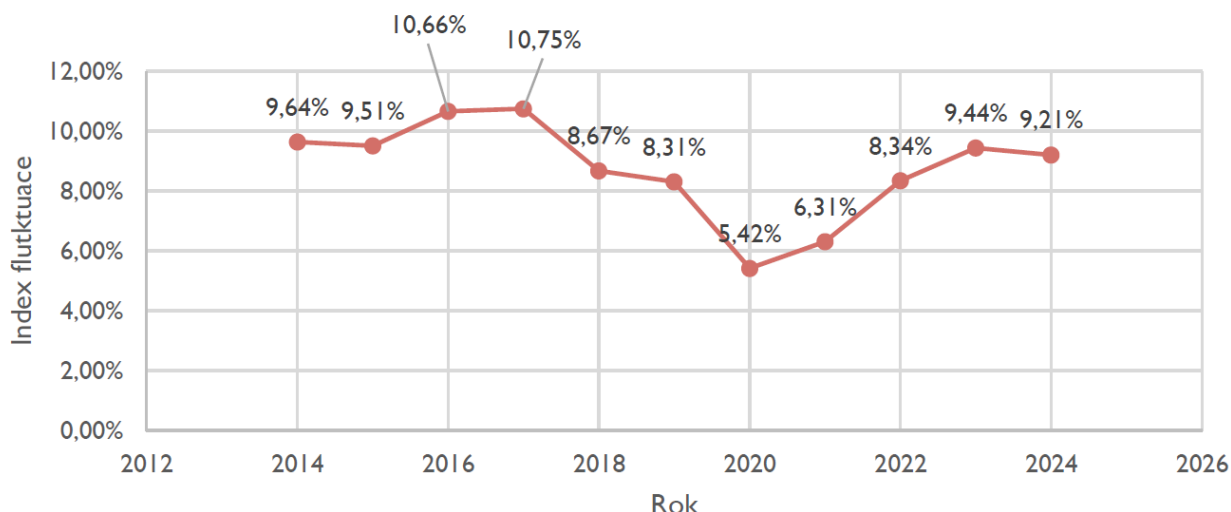
„V IROP nebyla možná debata a každý chtěl něco jiného. Tady jsou připomínky lidské, zavolají nám a vysvětlíme si to.“ (Fokusní skupiny)

„Měli jsme kontrolu z MF, teda audit asi 2 nebo 4 roky zpátky, a i z MMR. Bylo to úplně v pohodě, ani nepřijeli. Všechno jsme poslali datovkou, dva měsíce to procházeli a pak nám napsali, že je hotovo. Z MMR už přijeli i na nové období. Dívali se jen na mzdové výdaje, což mě překvapilo. Stačilo jim to jen elektronicky na disku nebo na flashce, ale my to máme v šanonech postaru. Během jednoho dne zvládli kontrolu fyzicky na dvou MAS.“ (Fokusní skupiny)

4.3.2 EQ3.2: Jak se v průběhu sledovaného období vyvíjela fluktuace zaměstnanců u regionálních partnerů ve srovnání se zaměstnanci ústředních orgánů státní správy?

Fluktuace zaměstnanců subjektů zapojených do implementace fondů EU v ČR – tedy subjektů zapojených do implementace operačních programů, programů Evropské územní spolupráce a horizontálních institucí je pravidelně sledována v rámci Zprávy o administrativní kapacitě, která je zpracovávána MMR – OMV. Dle dat za rok 2024 činila fluktuace zaměstnanců 9,21 % (tedy jde o podíl pracovníků, kteří v instituci pracovali první den sledovaného kalendářního roku, ale v poslední den v ní už nepracovali). Tato hodnota vykazuje mírný pokles oproti předchozímu roku.

Graf 23: Trend míry fluktuace zaměstnanců podílejících se na implementaci fondů EU (Zdroj: Výroční zpráva o administrativní kapacitě)



Celková míra stále nedosahuje hranice 10 %, která je, dle citované zprávy, horní hranicí přirozené fluktuace na trhu práce.

Z kvalitativního sběru dat v roce 2025 vyplývá podobně jako v roce předchozím, že instituce, které implementují podporu z OPTP jsou hodnoceny po personální stránce jako stabilní, k odchodům dochází častěji z důvodu odchodů na mateřskou / rodičovskou dovolenou než z důvodů výpovědí. Zároveň v roce 2025 ke stabilitě v některých týmech přispělo navýšení limitu na osobní náklady v rámci projektů OPTP.

Tabulka níže shrnuje údaje o personálním zajištění regionálních partnerů k 1. 1. 2025, včetně počtu zaměstnanců, přepočtených úvazků (FTE) a informací o fluktuaci pracovníků. Z tabulky je zjevné, že za některé MAS odpovídalo více osob, což může výsledky částečně zkreslovat – zejména v absolutních počtech uváděných zaměstnanců i úvazků. Tento faktor je potřeba zohlednit při interpretaci dat, protože skutečný počet organizací (nikoli jednotlivých respondentů) je nižší, než naznačuje počet odpovědí. Zároveň se ale v roce 2025 poprvé podařilo posbírat více odpovědí mezi zástupci RSK a při vhodném způsobu sběru dat v následujícím roce již bude možné míru fluktuace vhodně i když stále jen omezeně porovnat.

Přesto lze konstatovat, že z hlediska fluktuace i délky pracovního poměru zůstává situace u regionálních partnerů relativně stabilní: většina zaměstnanců pracuje ve své organizaci dlouhodobě a počet odchodů v předchozím roce byl spíše nízký.

Tabulka 6: Data z DŠ k fluktuaci pracovníků regionálních partnerů

Instituce	Počet osob (pouze úvazky – bez DPP a DPČ) k 1.1. 2025	Přepočtený počet úvazků (FTE) k 1. 1. 2025	Počet zaměstnanců, kteří v předchozím roce ukončili pracovní poměr	Počet zaměstnanců, kteří v organizaci pracují nepřetržitě alespoň 3 roky (tedy osoby, nikoliv FTE)
Kanceláře MAS (278 odpovědí)	377	85	34	343
Nositelé ITI (26 odpovědí)	48	28	4	34
RSK (17 odpovědí)	3	4	1	4

S ohledem na omezení dat uvedených výše nelze tato zjištění, jakkoliv zobecňovat. Pro odhady fluktuace u regionálních partnerů doposud nejsou k dispozici časové řady s kvalitními daty, nelze tedy hodnotit spolehlivě trendy. To bude možné až v následujících Průběžných zprávách, kdy budou datové řady každý rok doplňovány (za předpokladu návratnosti dotazníkového šetření u regionálních partnerů).

4.3.3 EQ3.3: Jaké jsou zdroje případné administrativní náročnosti implementace OPTP? (mimo nastavení metod. rámce viz výše)

Zdroje administrativní náročnosti implementace OPTP byly podrobněji diskutovány v evaluační otázce č. 3.1. Obecně je **administrativní zátěž hodnocena jako nízká a zdroje nadměrné zátěže častěji leží v interních pravidlech a povinnostech samotných příjemců** (zejména co se týče účtování výdajů), než v OPTP. Příjemci dle typu organizace mají vlastní interní pravidla případně organizační zvyklosti související s povinnostmi mimo OPTP.

Zdrojem opakujících se administrativních úkonů je kratší délka některých zejména mzdových projektů. Příjemci podpory jsou poměrně často (např. každé dva roky) nuceni připravovat a podávat nové žádosti. Stejně tak i implementační struktura je zatížena administrací opakovaně předkládaných, **obsahově téměř totožných projektů**. Je proto možné uvažovat o **opatřeních, která by zjednodušila a zefektivnila proces přípravy, podání a administrace žádostí** – například omezením opakovaného dokládání dokumentů, které již byly předloženy s předchozí žádostí (např. doklady k publicitě, pracovní smlouvy, potvrzení o zřízení projektového účtu apod.). Kratší délka projektu nicméně poskytovateli podpory umožňuje flexibilnější finanční plánování, nedá se tedy předpokládat výrazná změna v délce projektů.

4.3.4 EO3.4: Jaký dopad má zavedení financování ostatních nákladů formou paušálu na administrativní kapacity ŘO a příjemců?

Celková spokojenost se zavedením paušálů

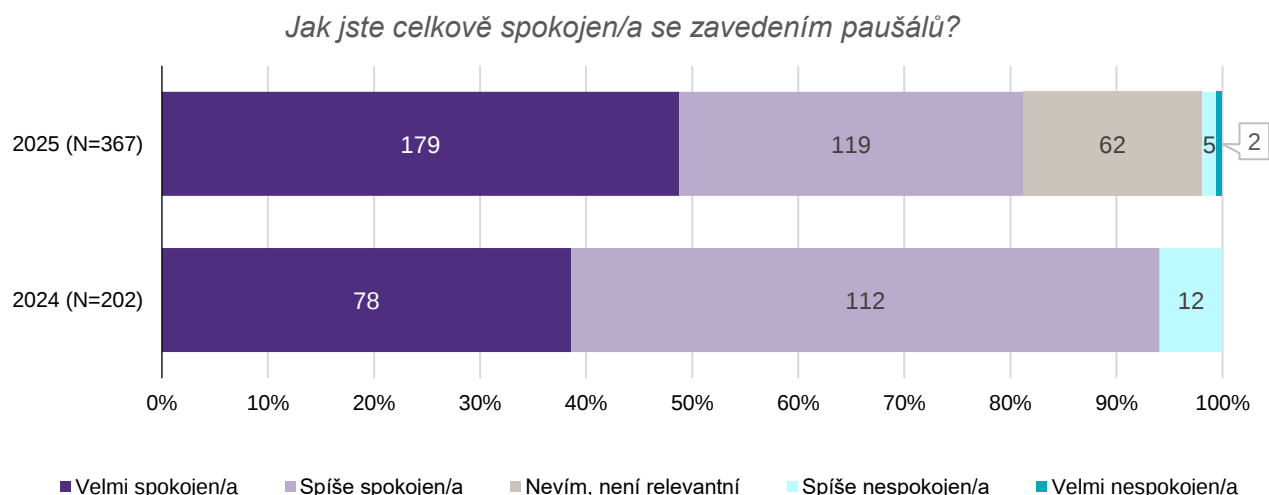
Respondenti se rovněž vyjadřovali ke své celkové spokojenosti s podporou poskytovanou ŘO OPTP, a to nejen z hlediska obsahu metodik, ale i formy komunikace, přístupnosti konzultací či vstřícnosti zástupců OPTP.

Výsledky ukazují **silnou převahu pozitivních hodnocení – 179 respondentů (49 %) uvedlo, že jsou velmi spokojeni, dalších 119 osob (32 %) zvolilo odpověď „spíše spokojen/a“**. Neutrální či nerelevantní postoj („nevím, není relevantní“) zaujalo **62 respondentů (17 %)**, zatímco **kritické hodnocení se objevilo jen výjimečně – „spíše nespokojen/a“ označilo 5 osob (1 %) a „velmi nespokojen/a“ pouze 2 osoby (0,5 %)**.

Tato zjištění potvrzují, že **podpora ze strany ŘO OPTP je vnímána jako profesionální a užitečná, přičemž míra nespokojenosti je minimální**. Významná skupina respondentů navíc uvádí „velkou spokojenost“, což může i v souladu s dalšími evaluačními metodami souviset jak s osobním přístupem, tak s dostupností informací a ochotou řešit konkrétní problémy.

Zavedení paušálů je hodnoceno pozitivně napříč měřeními – v prvním šetření v 2024 bylo spokojeno 94 % respondentů (39 % velmi, 55 % spíše), ve druhém 81 % (49 % velmi, 32 % spíše). Možnost „nevím, není relevantní“ v dotazníku v roce 2024 nebyla uvedena, proto je v šetřeních z PZ 2024 podhodnocena. Nespokojenost se objevuje jen okrajově (do 6 % v prvním a 2 % v druhém šetření), což potvrzuje, že opatření bylo pozitivně přijato.

Graf 24: Vyhodnocení otázky: Jak jste celkově spokojen/a se zavedením zjednodušeného vykazování výdajů (paušálů)?
(Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Zavedení paušálních sazeb pro financování části nákladů (např. personálních či provozních) mělo ambici zjednodušit administraci projektů. Respondenti proto hodnotili, jaké konkrétní dopady zavedení paušálů v praxi přineslo – ať už z hlediska zátěže, dostupnosti informací nebo dopadu na jiné činnosti.

Většina respondentů hodnotí **zavedení paušálů pozitivně**. Nejčastěji zaznívá, že opatření vedlo ke **zjednodušení práce (souhlas 89 %)** a **snížení časových nákladů na administraci projektů (87 %)**. Vysoký podíl souhlasných odpovědí (48 % rozhodně, 35 % spíše) se objevil i u tvrzení, že **k zavedeným paušálům je k dispozici dostatek informací**.

Více než polovina respondentů (54 %) také uvedla, že díky paušálům **se část zaměstnanců mohla věnovat jiné agendě**, což poukazuje na praktické uvolnění kapacit. Podobně **plánování financí** hodnotí pozitivně většina dotázaných (celkem 80 % souhlasných odpovědí).

Oproti tomu **negativní dopady paušálů, například omezení prostředků na projektové výdaje a vzdělávání, vnímá jen menšina respondentů (35 % nesouhlasí zcela, 23 % spíše)**. Tyto negativní zkušenosti s paušály sdíleli i někteří respondenti rozhovorů v roce 2025. Tato odpověď je tedy výrazně méně častá než ostatní pozitivní tvrzení, a **potvrzuje převažující spokojenost s tímto nástrojem**. Neutralita nebo nesouhlasné postoje se objevují jen výjimečně napříč většinou položek.

V roce 2024 i 2025 převažuje pozitivní hodnocení paušálů, zejména pro zjednodušení administrace a snížení časových nákladů (cca 87–89 %). V roce 2025 se mírně zvýšil podíl respondentů, kteří díky paušálům uvádějí možnost věnovat se jiné agendě a zlepšila se také informovanost (83 % oproti cca 80 %). Naopak vzrostl podíl těch, kteří vidí negativní dopady v omezení prostředků na projektové výdaje (35 % oproti 26 %). To může souviset i s nárůstem nákladů, které stávající výše paušálů nereflektuje ve všech případech (na základě rozhovorů).

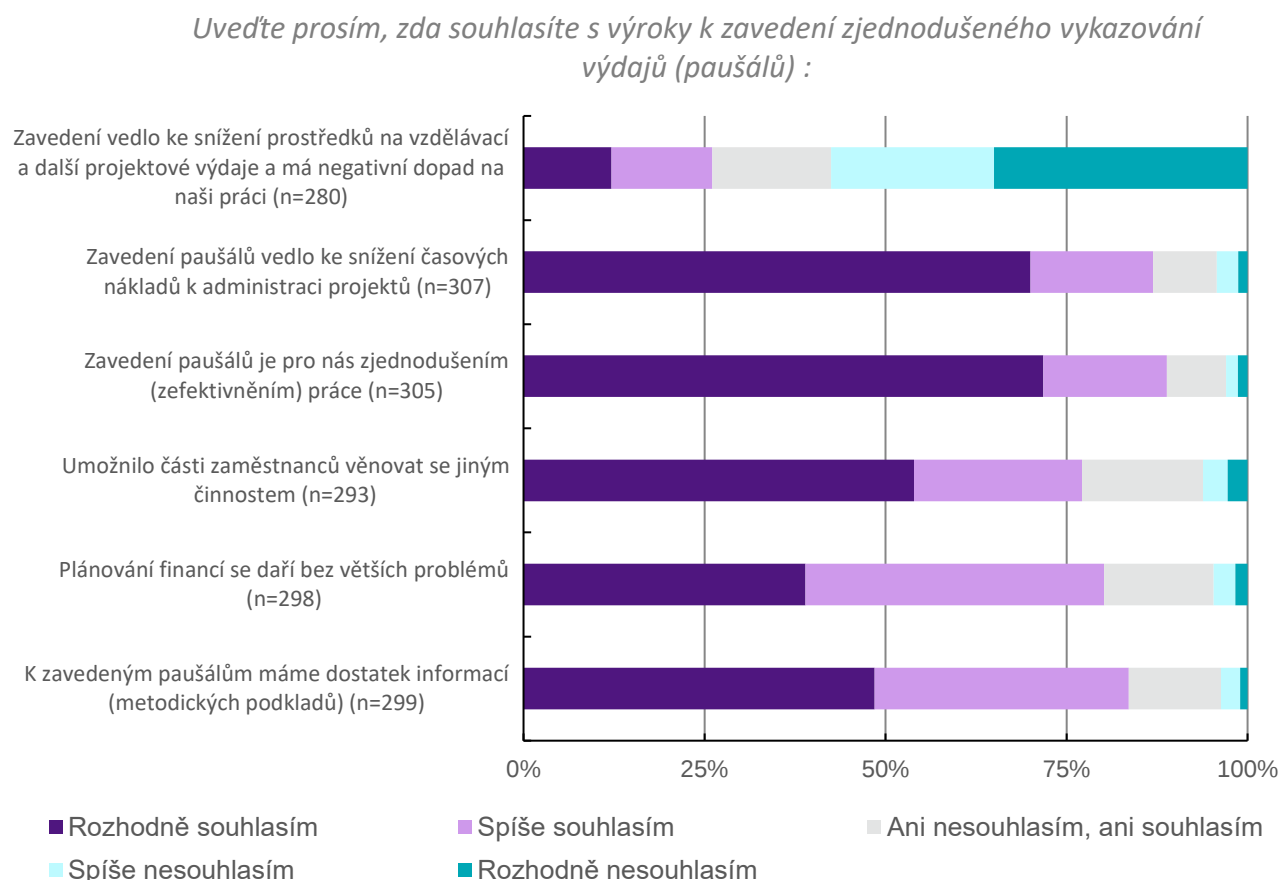
Respondenti hodnotili, zda jim zavedení zjednodušeného vykazování výdajů (paušálů) **umožňuje lépe předvídat a plánovat administrativní kroky** v projektovém cyklu.

Z výsledků vyplývá, že **většina respondentů vnímá pozitivní dopad paušálů na předvídatelnost práce v projektech**. Možnost „spíše ano“ označilo **233 respondentů (48 %)**, dalších **31 osob (6 %)** zvolilo „rozhodně ano“. Naopak **182 respondentů (37 %)** uvedlo „spíše ne“ a dalších **45 osob (9 %)** „rozhodně ne“, což naznačuje, že **téměř polovina odpovídajících stále pocítuje určitou míru nejistoty nebo složitosti v plánování činností spojených s administrací**.

Výsledky tak potvrzují, že paušální vykazování má potenciál **zvýšit předvídatelnost a samostatnost**, nicméně **plné využití tohoto nástroje je u části příjemců omezené** – například v důsledku metodických nejasností, měnících se podmínek nebo rozdílné zkušenosti s projektovým řízením.

„I když je to paušál, musíme to mít vykázané vše na projektu. Ono se říká, že finanční úřad to nebude kontrolovat, ale tomu já nevěřím. To by se ta ministerstva musela domluvit mezi sebou.“ (Fokusní skupiny)

Graf 25: Vyhodnocení otázky: Postoje k zavedení paušálů a jejich dopadů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Zavedení paušálů vnímá většina respondentů pozitivně, a to jak z hlediska snížení administrativní zátěže, tak celkového zjednodušení práce. Otevřené otázky však ukazují, že se i přes převažující spokojenost objevují konkrétní limity a problémy spojené s jejich praktickým uplatňováním.

Respondenti v otevřených odpovědích nejčastěji oceňují snížení administrativní náročnosti a přehlednost systému. Paušály jsou popisovány jako funkční a efektivní nástroj, který přináší úlevu v oblasti kontrol i běžné agendy. Přesto v odpovědích opakovaně zaznívá **kritika nízké výše paušálu (20 %)**, která podle mnohých **nepokrývá reálné provozní náklady**, zejména u menších subjektů. Časté je i **srovnání s jinými programy (např. MAP, OPZ)**, kde jsou dle respondentů paušály výrazně vyšší.

Dalším problémem je **zahrnutí odměn do paušálu**, což některým příjemcům **komplikuje motivační nastavení mezd** a omezuje prostor pro doplňkové aktivity. Přípomínky k tomuto nastavení zaznívaly i během rozhovorů s příjemci v roce 2025 (MAS, ITI).

Dále se opakovaně objevují připomínky k **nejasnému výkladu některých situací** – např. při překročení mzdy, absenci pracovníka nebo změnách ve složení týmu. Respondenti by ocenili **přehlednější metodickou podporu a konkrétní příklady**. U části organizací pak paušální nastavení **komplikuje finanční plánování** – především u těch, které se potýkají s výpadky personálu, kde paušál nelze uplatnit. To má přímý dopad na cashflow.

V další otevřené otázce, zaměřené na možnosti snižování administrativní zátěže, respondenti nejčastěji navrhuji:

- **automatizaci a lepší provázání systémů** (např. ISKP a účetnictví),
- **uživatelsky přívětivější prostředí ISKP**, zejména v oblasti veřejných zakázek,
- **rozšíření zjednodušeného vykazování na další typy výdajů**,
- **snížení četnosti vykazování a výkaznictví (ZoR, ŽoP, indikátory typu FTE)**,
- **lepší metodickou podporu a sjednocení pravidel** napříč programy,
- a také **omezit duplicitní dokládání informací, které stát již eviduje** (např. bezdlužnost, bankovní údaje).

Celkově je přístup k paušálům pozitivní, ale **otevřené odpovědi ukazují prostor pro další zjednodušení a digitalizaci procesů**, které by umožnily lépe soustředit kapacity na obsahovou stránku projektů.

Respondenti z rozhovorů mají již zkušenost s kontrolami paušálů:

„Nemůžu říct z pozice příjemce, že by k nějakému zjednodušení došlo, protože my vlastně všechno musíme stejně realizovat podle nějakých zákonů a směrnic. Takže, vy vlastně všechno uděláte stejně jako jste to dělali kdysi předtím, ale jenom tam není ten krok, kdy tu sumu těch papírů nenahrajete do toho systému, což je to zjednodušení.“ (Rozhovory)

Kontroly u OPTP se zaměřují především na mzdové výdaje, které tvoří většinu nákladů. Využití paušálů se dostává do běžných provozních nákladů (nájmy, telefony, internet, konference). Častým problémem kontrol je nereflexování novel zákoníku práce, zejména u dohod o provedení práce. Objevují se drobné nesrovnalosti při překročení mzdového limitu (45 000 Kč, nově 55 000 Kč) a u zaokrouhlování odvodů. Přesto i malé rozdíly musí být vymáhány, což zvyšuje administrativní zátěž. Dříve se často řešily chyby u drobných nákupů – chybějící průzkumy trhu, škrtnuté nebo přepisované faktury, nedoložené přílohy. Paušály tyto problémy eliminovaly.

4.3.5 Závěry a doporučení

Administrativní rámec OPTP je většinou vnímán jako adekvátní: v roce 2025 uvedlo 92 % respondentů, že jim metodické prostředí (dokumentace, příručky, aktualizace a podpora) práci „rozhodně“ či „spíše“ usnadňuje. Přesto menší část naráží na překážky – zejména roztříštěnost dokumentace, časté a nepřehledné aktualizace či obtížné dohledávání informací. Meziročně je patrná stabilizace: v roce 2024 označilo kapacity za dostatečné 89 % dotázaných, v roce 2025 se pozitivní vnímání ještě posílilo.

Vývoj administrativní zátěže se u většiny respondentů jeví jako stabilní (cca 65 % „beze změny“), téměř třetina však zaznamenala snížení zátěže, což lze přičítat zjednodušením v metodikách, digitalizaci a lepší orientaci v pravidlech. Nejvíce zatěžující činností zůstává plánování projektů a kapacit; naopak komunikace s kolegy a příjemci je vnímána jako nejméně náročná. Práce s IS je hodnocena rozdílně – část uživatelů ji považuje za těžší, část za nejméně zatěžující, což odráží rozdílné zkušenosti a praxi.

Zavedení paušálů přineslo převážně pozitivní dopady: vysoký podíl respondentů uvádí zjednodušení práce, snížení časových nákladů a lepší plánování. Paušály zároveň uvolnily část kapacit pro jiné agendy. Otevřené odpovědi však upozorňují na limity – zejména nízkou výši paušálu v některých kontextech (nepokrývá reálné provozní náklady, výrazně citelné u menších subjektů), nejasnosti v dílčích situacích (překročení mzdy, absence, změny v týmu) a dopady na mzdovou motivaci tam, kde jsou odměny součástí paušálu.

Doporučení:

- Iniciovat zpřesnění pravidel týkající se převádění úspor z paušálů do následujícího období, sdílet příklady dobré praxe a vhodné postupy
- Ověřit výši paušálu a možnosti flexibilnějšího čerpání

4.3.6 EO4.1: Jaká je struktura a výše osobních nákladů u příjemců financovaných z OPTP?

Administrativní náklady implementace – osobní náklady

EO4.1 sleduje, jaké zdroje z OPTP jsou využívány na zajištění administrativní kapacity implementační struktury a jak se vyvíjí jejich výše a struktura v čase. Hodnocení se zaměřuje nejen na objem prostředků, ale i na rozdíly mezi typy příjemců a dopady případných úprav limitů.

Osobní náklady jsou financovány z projektů OPTP podpořených ve všech pěti výzvách. Projekty ve třech výzvách jsou zaměřeny především na krytí osobních výdajů a na ostatní výdaje uplatňují výdajový paušál, konkrétně jde o následující výzvy:

- Výzva č. 1: Zajištění administrativní kapacity pro horizontální instituce (MMR, MF AO, MF PO, CKB AFCOS) a ŘO OPTP.
- Výzva č. 3: Podpora regionálních partnerů EU fondů – MAS, ITI, RSK
- Výzva č. 4: Podpora regionálních partnerů EU fondů – zajištění nezbytných kapacit pro úspěšné a bezproblémové ukončování OP PPR

Projekty předložené do výzev č. 2 a 5 jsou primárně určeny na další aktivity (např. vzdělávání, financování nákladů na pořízení a provoz informačního systému atd.), i tyto projekty ale obsahují nezbytné osobní náklady a byly proto do přehledů zahrnuty.

V případě **všech výzev s výjimkou výzvy č. 1 jsou uplatňovány maximální limity pro hrubou mzdu ve výši 55.000 Kč měsíčně od 1. 4. 2025** (do tohoto data ve výši 45.000 Kč) při plném úvazku a 330 Kč/hodinu (z původních 300 Kč/hodinu) v případě DPP, DPČ a u odměn členům povinného orgánu MAS. Limit tedy není odstupňován dle pozice pracovníka v hierarchii příjemce podpory (například rozlišení vedoucích a ostatních pracovníků).

Podpořená kapacita horizontálních institucí i regionálních partnerů zůstává meziročně stabilní. Stále platí, že nejnižší průměrná výše FTE je u regionálních partnerů v projektech MAS, dále RSK a nejvyšší u ITI. Největší změnou, která se promítá do administrativních nákladů již v této zprávě je navýšení limitu pro hrubou mzdu na 55.000 Kč (viz výše). Pouze jeden projekt byl ale zahájen po zvýšení tohoto limitu – podíl celkové hrubé mzdy na měsíc na počet FTE zde stoupl v navazujícím projektu z 45.000 Kč na 55.000 Kč. Vzhledem k celkovým dostupným prostředkům nepředpokládáme, že dojde k plošnému navýšení u všech příjemců, bude ale vhodné dále sledovat navazující a nové projekty.

Celková výše osobních výdajů projektů ve výzvách činí aktuálně **3,2 mld. Kč**. Z toho 2,2 mld. Kč jsou výdaje na (hrubé) mzdy zaměstnanců (v pracovním i případně služebním poměru) a 144 mil. Kč výdaje na odměny pro DPP a DPČ.

Tabulka 7: Data z rozpočtů implementovaných v OPTP k osobním nákladům (souhrnná data k říjnu 2025)

	Osobní náklady celkem	Platy zaměstnanců (hrubé mzdy)	DPP / DPČ
Výzva 1	1 727 916 418	1 229 176 477	39 881 846
Výzva 2	73 263 173	41 460 000	12 405 600
Výzva 3	1 331 663 023	919 173 836	80 975 757
Výzva 4	27 726 304	19 240 000	1 715 584
Výzva 5	39 270 511	21 063 515	9 291 765
Celkový součet	3 199 839 429	2 230 113 827	144 270 552

Při přepočtu platů zaměstnanců na počet podpořených FTE lze dovodit následující hodnoty:

Tabulka 8: Přepočtená hrubá mzda jednotlivých institucí dle dat rozpočtů a monitorovacích indikátorů projektů (souhrnná data k říjnu 2025)

Podíl celkové hrubé mzdy na měsíc na počtu FTE	
Výzva 1	75 885 Kč
Výzva 2	55 524 Kč
Výzva 3	45 765 Kč
Výzva 4	44 537 Kč
Výzva 5	75 371 Kč

Z výše uvedeného je zřejmé, že v (průměrné) výši osobních nákladů mezi výzvami, a tedy i horizontálními institucemi a ostatními příjemci je výrazný rozdíl. Ten je způsoben především nastavenými limity pro výzvy 3 a 4. Zatímco v průběžné zprávě z roku 2024, se průměrné hodnoty blížily limitům (nastaveny původně na 45.000 Kč), v letošním roce je patrná rezerva.

Rozdíly mezi jednotlivými typy institucí podpořenými v rámci výzvy 3 jsou velmi malé. Je ale nutné připomenout, že v této analýze jsou zpracovány pouze mzdy, které jsou vypláceny z OPTP. V řadě institucí budto tvoří mzdy financované z OPTP pouze část úvazku zaměstnanců a další části úvazků jsou financovány z jiných zdrojů (jiné projekty nebo vlastní zdroje realizátora), které umožňují vyplácet vyšší mzdy, případně jsou vyplácené částky navyšovány z dalších zdrojů (mj. také v podobě odměn, které jsou částí příjmců financovány také z paušálů, viz výše). Přepočtená mzda na 1 FTE uváděná výše tak velmi často neodpovídá skutečné hrubé mzdě zaměstnanců, jejichž mzdy jsou pouze zčásti spolufinancovány z OPTP.

4.3.7 Závěry a doporučení

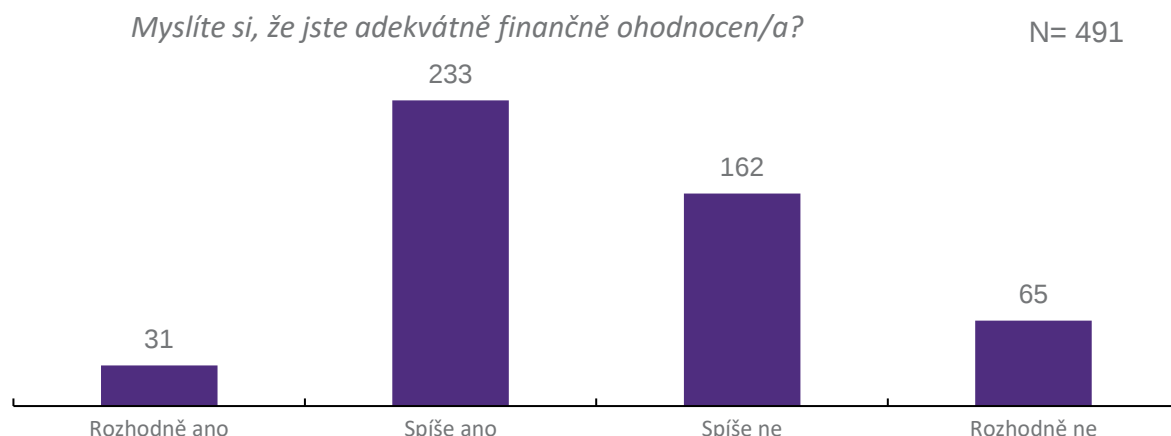
Vzhledem k nedávné úpravě mzdových limitů nejsou doporučovány další změny.

4.4 Osobní náklady – spokojenost

4.4.1 EO 5.1: Jaké jsou rozdíly ve spokojenosti s odměňováním zaměstnanců financovaných OPTP mezi různými příjemci?

V roce 2024 se za adekvátně finančně ohodnocené považovalo 46 % respondentů (189 osob), zatímco 54 % (221 osob) odpovědělo spíše či rozhodně ne. V roce 2025 se podíl pozitivních hodnocení zvýšil na 54 % (264 osob) a negativních ubylo na 46 % (227 osob). Oproti roku 2024 tedy došlo k mírnému zlepšení vnímání finančního ohodnocení, zejména díky posílení odpovědi „spíše ano“.

Graf 26: Vyhodnocení otázky: Myslíte si, že jste adekvátně finančně ohodnocen/a? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Součástí dotazníkového šetření byla také otázka na **subjektivní hodnocení finančního ohodnocení** napříč jednotlivými typy institucí zapojených do implementace OPTP.

Z celkového pohledu převažuje mezi respondenty **pocit relativní spokojenosti** – nejčastější odpovědí bylo „**spíše ano**“ napříč všemi typy organizací. Nejvyšší míru spokojenosti deklarovali **pracovníci Nositelů ITI** (58 % „spíše ano“), dále pracovníci **Sekretariátů RSK** (54 %) a **Kanceláři MAS** (50 %). Zde je nutné připomenout navýšení mzdových limitů, které u některých příjemců umožnilo zvýšit mzdy již v době realizace dotazníkového šetření

Naopak vyšší míru nespokojenosti lze sledovat u pracovníků **Ministerstva financí**, kde 52 % respondentů uvedlo odpověď „spíše ne“ nebo „rozhodně ne“. Srovnatelná situace panuje také na **Ministerstvu pro místní rozvoj**, kde nesouhlas s výší odměny vyjádřilo dohromady 46 % respondentů.

Výrazně pozitivní hodnocení („rozhodně ano“) je v rámci všech institucí spíše výjimečné – pohybuje se mezi 5–8 % dle typu organizace.

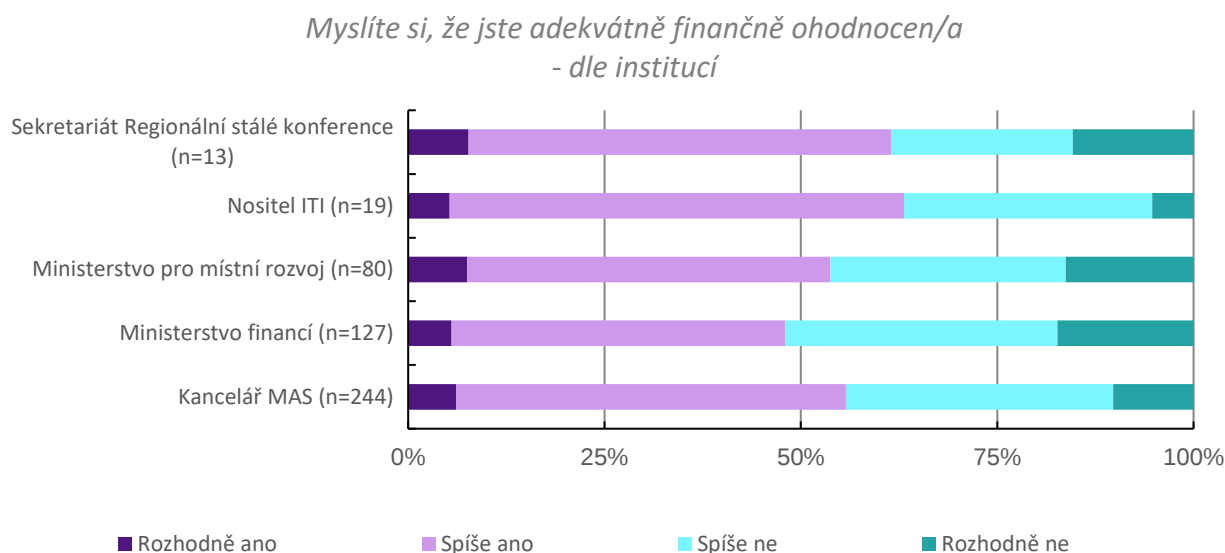
Tyto výsledky poukazují na **různorodost vnímání finančního ohodnocení podle institucionální příslušnosti**. Výsledky mohou být vnímány jako důležitý signál při nastavování stabilizačních a motivačních opatření v rámci implementační struktury.

V roce 2024 byla nejvyšší spokojenost se mzdovým ohodnocením zaznamenána u nositelů ITI (cca 75 % kladných odpovědí), zatímco nejnižší u sekretariátů RSK (méně než 40 %) a kanceláří MAS (50 %).

V roce 2025 zůstali nejspokojenější opět nositelé ITI (58 % „spíše ano“), částečné zlepšení nastalo u RSK (54 %) a MAS (50 %). U MMR je obdobná míra spokojenosti (54 %). Naopak u Ministerstva financí převládají mírně negativní odpovědi (52 % „spíše ne“ a „rozhodně ne“).

Celkově výsledky ukazují trvalé rozdíly mezi institucemi – zatímco ITI dlouhodobě vykazují spíše vyšší míru spokojenosti, v centrálních orgánech (MF, MMR) převažuje nespokojenost.

Graf 27: Vyhodnocení otázky: Hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



V rámci otázek zaměřených na spokojenost s výší finančního ohodnocení vyšlo, že **nejvyšší míru spokojenosti (součet odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“)** uváděli zaměstnanci z **Oddělení správy monitorovacích systémů EU (MMR)** a **Platebního orgánu (MF)** – shodně **60 %** respondentů označilo, že se cítí být finančně ohodnoceni spíše či rozhodně adekvátně.

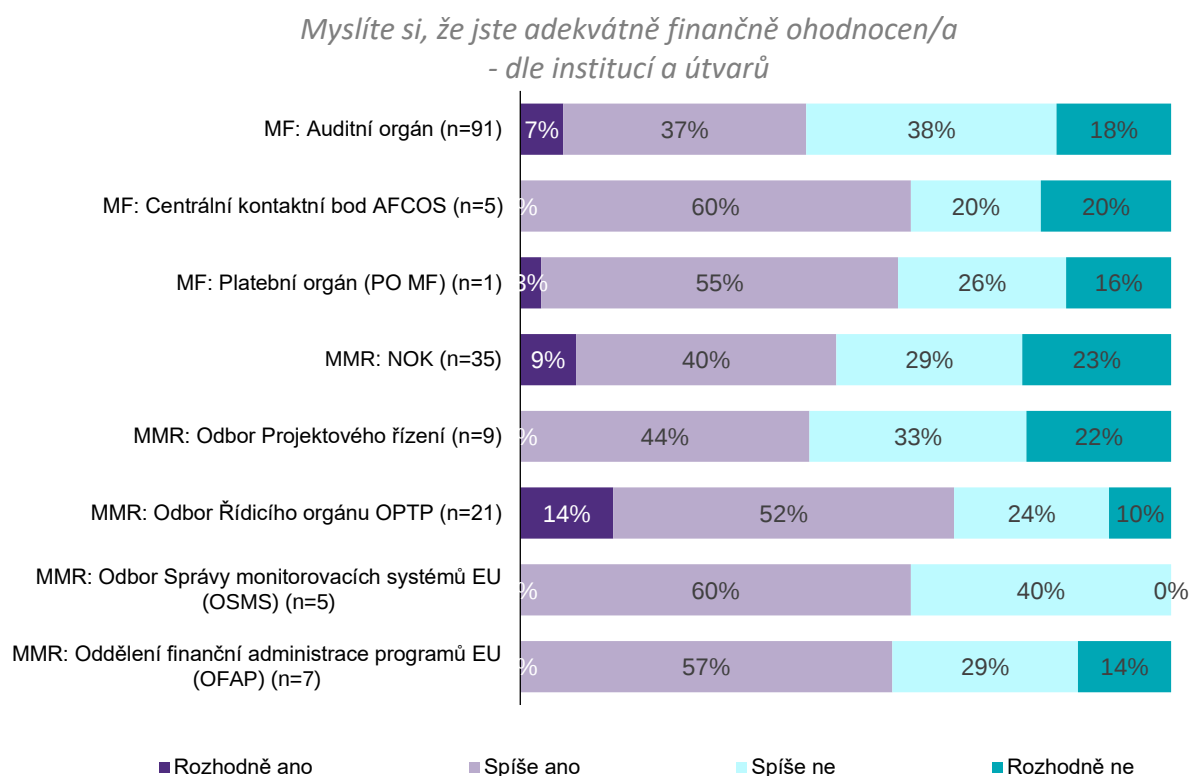
Naopak **nejkritičtější odpovědi zazněly ze strany Centrálního kontaktního bodu AFCOS (MF)**, kde **až 80 %** zaměstnanců uvedlo, že se cítí být spíše či rozhodně nedostatečně ohodnoceni, přičemž 60 % odpovědí

bylo „rozhodně ne“. **Výrazná nespokojenost** zazněla rovněž u **Auditního orgánu MF**, kde téměř **tři čtvrtiny zaměstnanců (75 %)** uvedly **negativní hodnocení** (součet odpovědí „spíše ne“ a „rozhodně ne“). Nadprůměrný podíl nespokojených vykazují také pracovníci z Odboru projektového řízení MMR a MMR-NOK (různé odbory MMR-NOK), kde odpovědi „spíše ne“ či „rozhodně ne“ převažují.

Naopak **Oddělení finanční administrace programů EU (OFAP)** při MMR patří k těm útvarům, kde **převažuje mírná spokojenost** – i když žádný z respondentů nevybral možnost „rozhodně ano“, **57 % dotázaných uvedlo alespoň „spíše ano“**, zatímco „rozhodně ne“ uvedlo 14 %.

Z grafu tak vyplývá značná variabilita ve vnímané adekvátnosti finančního ohodnocení mezi jednotlivými útvary. Výsledky naznačují, že **míra spokojenosti s platovým ohodnocením není rovnoměrná napříč institucemi** a některá pracoviště vnímají situaci **výrazně kritičtěji než jiná**.

Graf 28: Vyhodnocení otázky: Hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



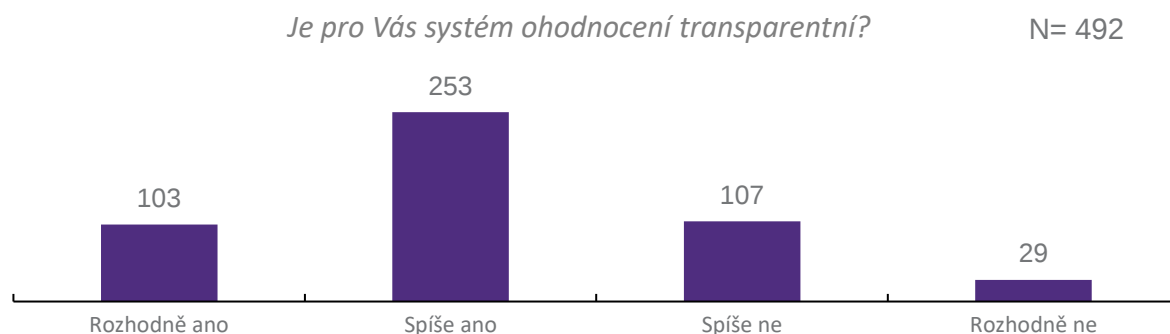
Z dat vyplývá, že většina respondentů považuje své **finanční ohodnocení za alespoň částečně adekvátní**. Z celkového počtu 492 odpovědí označilo **263 osob možnost „spíše ano“ a 103 „rozhodně ano“**, což dohromady představuje **více než dvě třetiny (74 %)** všech dotázaných. Na druhé straně však **více než čtvrtina účastníků (126 osob)** uvedla, že se adekvátně ohodnocena necítí – konkrétně **107 osob zvolilo odpověď „spíše ne“ a 19 „rozhodně ne“**.

Zjištění tak ukazuje na **relativně stabilní většinu spokojených**, ale zároveň **nezanedbatelný podíl pracovníků**, kteří s výší svého odměňování **vyjadřují určitou míru nespokojenosti**. Tento rozptyl ve vnímání může být ovlivněn rozdíly mezi jednotlivými institucemi či odděleními, jak naznačují podrobnější výsledky.

V roce 2024 převládala nespokojenost zejména u útvarů MF – **Platební a certifikační orgán** (nespokojenost cca 60 %) a **Auditní orgán** (až 75 %). Naopak u **ŘO OPTP** byla spokojenost nejvyšší (85 %). Celkově se u většiny útvarů podíl negativních odpovědí pohyboval kolem poloviny. V roce 2025 se tedy situace mírně zlepšila – **OSMS MMR a Platební orgán MF** uváděly až 60 % spokojených, zatímco **AFCOS MF a Auditní orgán MF** zůstávají nejkritičtější (až 80 % negativních odpovědí). Celkově ale spokojenost vzrostla na 74 %.

Další graf zachycuje hodnocení transparentnosti systému odměňování. Nejčastější odpovědí bylo „spíše ano“ (253 osob, 51 %), následované možností „rozhodně ano“ (103 osob, 21 %). Naopak „spíše ne“ uvedlo 107 respondentů (22 %) a „rozhodně ne“ 29 osob (6 %). **Výsledky tedy ukazují, že většina respondentů (72 %) považuje systém za alespoň částečně transparentní**, zatímco přibližně čtvrtina (28 %) jej vnímá jako netransparentní. V roce 2024 považovalo systém hodnocení za transparentní pouze 46 % respondentů (112), zatímco 132 (54 %) jej hodnotilo spíše či zcela negativně.

Graf 29: Vyhodnocení otázky: Je pro Vás systém ohodnocení transparentní? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



4.4.2 EQ5.2: Jaké jsou důvody případné snížené spokojenosti s odměňováním?

Na fokusních skupinách s MAS bylo financování diskutováno širěji. Hlavní zdroje financování MAS aktuálně tvoří **OPTP, IROP, PRV/SZP, OP TAK, OPZ**, dále krajské příspěvky, příspěvky obcí a v menší míře další evropské a mezinárodní programy (např. Erasmus, Visegradský fond). Některé MAS čerpají i ze SFŽP („Nová zelená úsporám“), spolupráce s krajskými energetickými agenturami byla hodnocena spíše kriticky – **nedostatek specialistů a jejich malý zájem jezdit do terénu**.

Financování je pro většinu MAS **roztříštěné a nestabilní**, což komplikuje dlouhodobé plánování a udržení kvalitních týmů. Některé MAS mají díky vysokým členským příspěvkům finanční rezervy, jiné fungují na hraně a musí pružněji hledat projektové zdroje, nebo vyjednávat o podpoře krajů a obcí. Přetrvává problém s mzdovými limity – navzdory navýšení jsou stále vnímány jako nedostatečné, protože nebyly přijaty s vyšší alokací. Diskutovalo se, že bez základního stabilního financování OPTP by se MAS **mohly proměnit v dotační agentury**, zanikla by jejich role v rozvoji území či by v některých případech zanikly úplně.

*„Těch 20 % na paušálu je málo, protože když se zaplatí nájem a telefony, tak je to jenom na provoz.“
(Fokusní skupiny)*

„Máme hodně obyvatel, takže nám to vychází dobře. Je nás kmenových 6, ale nemáme všichni plný úvazek. Ten stálý tým je z OPTP a nečerpáme vše, protože chceme raději méně peněz na dýl. Máme vysoké členské příspěvky a ty šetříme do budoucna. Poprvé letos jsme dostali něco i od kraje.“ (Fokusní skupiny)

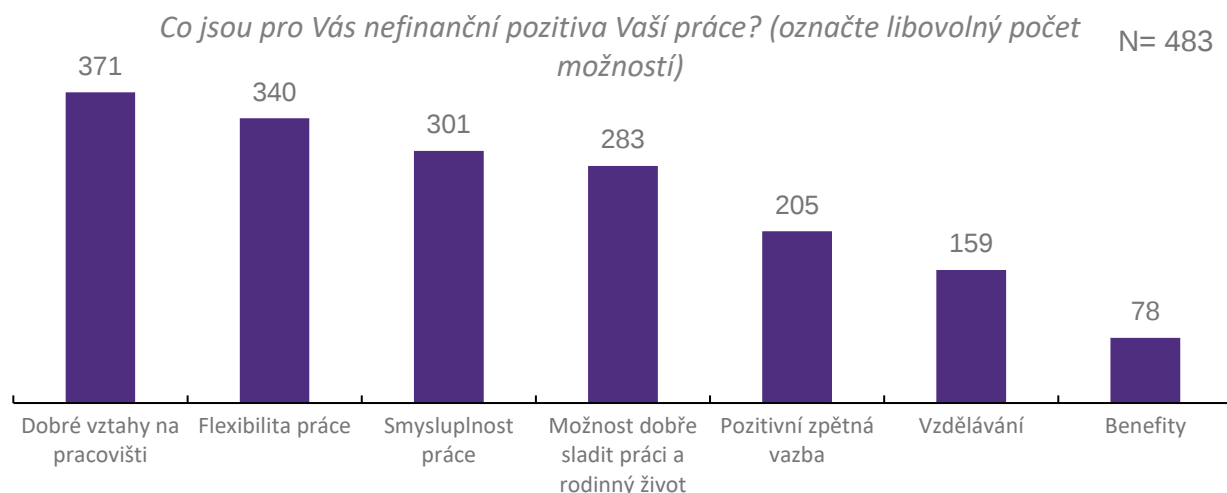
U rozhovorů s ITI byl jako zásadní problém vnímán 20% paušál, do kterého spadají i odměny. Dříve byly odměny samostatně způsobilé; nyní tvoří podstatnou část limitu a omezují financování analýz, strategií, publicity a dalších činností. V jednom z případů proto nezpůsobilé náklady dofinancovává městský rozpočet. Odměny jsou považovány za klíčové pro udržení kvalitních zaměstnanců. Paušály dle respondentů nezohlednily inflaci z posledních let (covid, válka). Z OPTP se hradí zejména mzdy, operativní leasing, materiál, občerstvení, zázemí řídicích struktur apod. U jedné ITI situaci částečně ulehčuje městská kancelář bez nájmu, přesto celkový rozpočet nestačí pokrýt potřebné výdaje. Zástupce RSK během rozhovoru na podobné problémy nenarazil (regionální faktor zaměstnanosti) a navýšení mzdového limitu vítal především kvůli mírným překročením, které způsobovala chybovost.

Nejčastěji zmiňovaným faktorem, který podle respondentů přispívá ke zvýšení jejich pracovní spokojenosti, jsou **dobré vztahy na pracovišti** – uvedlo ji celkem 371 osob, což odpovídá **77 %** všech dotázaných. Velmi vysoký podíl zaznamenala také **flexibilita práce**, kterou označilo 340 respondentů, tedy **70 %**.

Na třetí příčce se umístila **smysluplnost práce** – zmiňovalo ji 301 osob, což představuje **62 %** všech odpovědí. Důležitým aspektem se ukázala být i **možnost sladit práci a rodinný život** a **pozitivní zpětná vazba**.

Naopak **nejméně často** bylo zmiňováno vzdělávání (159) a benefity (78, tedy 16 % respondentů).

Graf 30: Vyhodnocení otázky: Co jsou pro Vás nefinanční pozitiva Vaší práce? (označte libovolný počet možností) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



4.4.3 Závěry a doporučení

Meziročně došlo k mírnému zlepšení vnímání adekvátnosti odměňování: v roce 2024 se za adekvátně ohodnocené považovalo 46 % respondentů, v roce 2025 už 54 %. Přesto téměř polovina zaměstnanců (46 %) stále hodnotí své odměňování spíše či rozhodně negativně. Pozitivní trend je patrný zejména v posílení odpovědí „spíše ano“, tedy v pocitu postupného přibližování se k přiměřenosti.

Rozdíly mezi institucemi jsou výrazné. Vyšší míru spokojenosti vykazují Nositelé ITI (58 % „spíše ano“), Sekretariáty RSK (54 %) a Kanceláře MAS (50 %). Naopak v centrálních orgánech je situace kritičtější – u Ministerstva financí převažují negativní odpovědi (52 % „spíše/rozhodně ne“), u MMR je negativních 46 %. Na úrovni útvarů se spokojenost výrazně liší: OSMS MMR a Platební orgán MF uvádějí zhruba 60 % spokojených, zatímco AFCOS MF je silně nespokojený (až 80 % negativních, z toho 60 % „rozhodně ne“) a Auditní orgán MF má zhruba 75 % negativních. OFAP MMR vykazuje mírnou převahu spokojených (57 % „spíše ano“).

Vnímání transparentnosti systému odměňování se výrazně zlepšilo: v roce 2025 jej hodnotí jako alespoň částečně transparentní 72 % respondentů (2024: 46 %). Na celkovou pracovní spokojenost mají mimo mzdu silný vliv dobré vztahy na pracovišti (77 %), flexibilita práce (70 %) a smysluplnost práce (62 %); naopak méně často je zmiňováno vzdělávání a benefity. V rozhovorech se objevují i strukturální limity (např. zahrnutí odměn do 20% paušálu, paušály nereflaktující inflaci), které část pracovišť pociťuje jako bariéru pro motivaci a udržení lidí.

Doporučení

S ohledem na omezení celkové alokace a nedávné navýšení mzdových limitů je tato část pro rok 2025 bez doporučení.

4.5 Informační a monitorovací systém

4.5.1 EO 6.1: Jaké je vnímání uživatelské přívětivosti u CSSF21+ a ISKP21+, a užitečnosti vybraných funkcionalit u uživatelů IS?

Analýza uživatelské přívětivosti byla analyzována ve dvou částech, a to vždy s jinou cílovou skupinou.

Monitorovací systém MS21+ má oddělené portály pro interní uživatele – pracovníky v rámci implementační struktury a uživatele externí – nejčastěji žadatele/příjemce podpory z fondů EU.

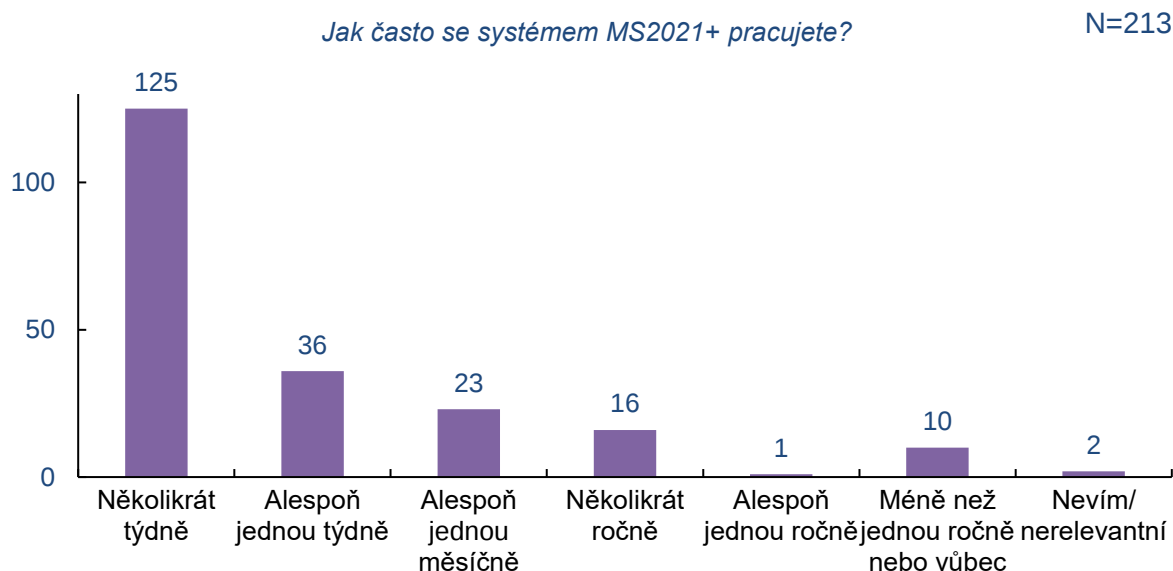
Portál CSSF21+ - tedy Centrální systém strukturálních fondů 2021+ je částí MS21+ určenou pro práci interních uživatelů, kteří v něm realizují aktivity na několika úrovních. Ať už se jedná o činnosti spojené s administrací projektů, nebo aktivity spojené s řízením programů resp. struktury Dohody o Partnerství. Respondenty otázek směřovaných na CSSF21+ byli pracovníci implementační struktury a věcní experti. Návratnost dotazníků z těchto dvou skupin činí 245 odpovědí, z toho 213 se vyjádřilo k alespoň jedné otázce v oblasti hodnocení CSSF21+ a tvoří tak základní vzorek pro odpovídání na otázky v dotazníkovém šetření. Dvanáct respondentů ale odpovědělo, že s monitorovacím systémem pracuje zcela výjimečně nebo vůbec, případně odpovědělo že neví. Základ vzorku pro další odpovědi k MS21+ je proto 201 respondentů.

Portál ISKP21+ je určen zejména žadatelům /příjemcům podpory z fondů EU, kteří tvoří největší zastoupení v rámci externích uživatelů. V rámci portálu ISKP21+ žadatelé/příjemci předkládají a administrují žádosti o podporu/projekty, ale i další objekty jako např. veřejné zakázky či Integrované nástroje. Respondenti dotazníkového šetření byli rozčleněni do tří skupin, přičemž ta první – největší – obsahuje externí uživatele ISKP21+ bez rozlišení operačního programu. Druhou skupinu tvoří regionální partneři, kteří jsou zároveň příjemci podpory z OP TP. Poslední oslovenou skupinou jsou respondenti, kteří administrují specificky projekty v prioritě 1 OP TP.. Celkem činí návratnost dotazníků z těchto tří skupin 508 odpovědí, z toho 458 odpovědělo alespoň na jednu otázku z bloku zaměřeného na ISKP21+. V této skupině respondentů, kteří v bloku zaměřeném na ISKP21+ poskytlo data, odpovědělo 28 respondentů, že s monitorovacím systémem nepracuje vůbec nebo velmi omezeně, případně odpovědět neumělo – v dalším dotazování proto nehrají roli.

Zpětná vazba uživatelů CSSF21+

V roce 2024 pracovala většina uživatelů se systémem MS21+ několikrát týdně (62 %), dalších 19 % alespoň jednou týdně či měsíčně, zatímco jen 8 % jej využívalo minimálně. V roce 2025 se tento vzorec potvrdil – 57 % respondentů pracovalo se systémem několikrát týdně a 17 % alespoň jednou týdně, zatímco méně než 15 % jej využívalo jen zřídka. Celkově výsledky ukazují, že systém je stabilně běžnou a pravidelnou součástí práce.

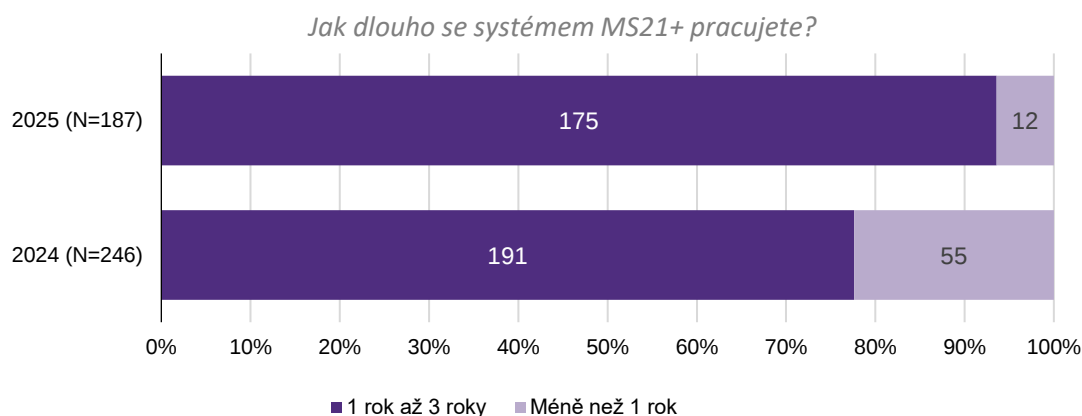
Graf 31: Vyhodnocení otázky: Jak často se systémem MS21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Z dalšího grafu vyplývá, že **naprostá většina dotázaných (188 z 197 osob) působí v implementační struktuře déle než jeden rok**, konkrétně v rozmezí 1 až 3 let. Pouze 9 respondentů (4,6 %) uvedlo kratší zkušenost než jeden rok.

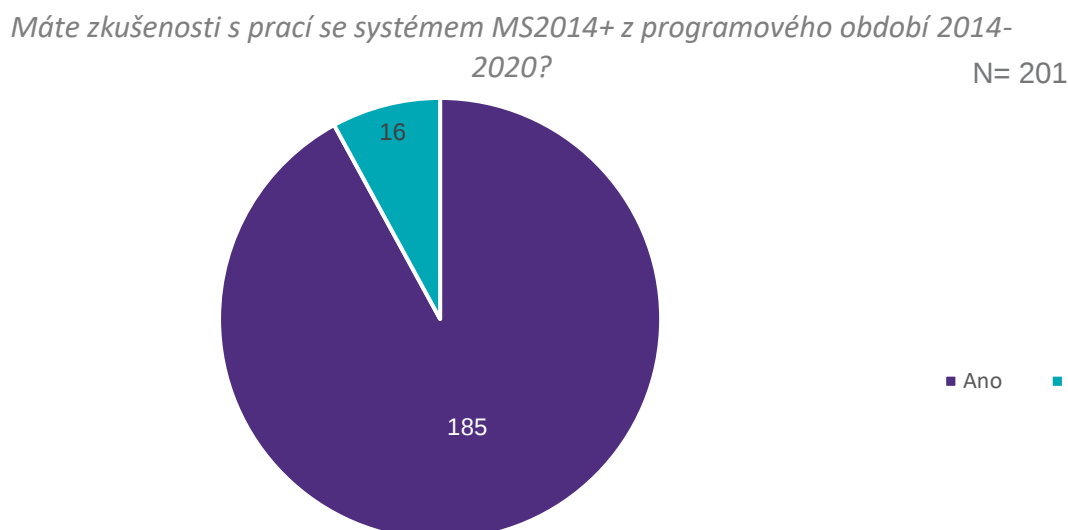
V roce 2024 pracovalo se systémem MS21+ déle než rok 78 % respondentů, v roce 2025 již 90 %. Podíl uživatelů s kratší zkušeností, než rok se snížil z 22 % na 10 %, což ukazuje na postupnou stabilizaci a rostoucí zkušenost uživatelů se systémem.

Graf 32: Vyhodnocení otázky: Jak dlouho se systémem MS21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Z porovnání obou šetření vyplývá, že většina respondentů má zkušenost s předchozím systémem MS2014+. V roce 2024 tuto zkušenost uvedlo 221 osob (90 %), v roce 2025 obdobně odpovědělo kladně 185 osob (92 %). Podíl těch, kteří zkušenost nemají, je tedy stabilně nízký – do 10 %. Data tak potvrzují, že naprostá většina uživatelů vstupuje do práce se systémem MS21+ již se znalostí jeho předchůdce.

Graf 33: Vyhodnocení otázky: Máte zkušenosti s prací se systémem MS2014+ z programového období 2014-2020? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Z dotazníkového šetření vyplývá, že největší část respondentů (ze souboru n = 201), kteří pracují se systémem CSSF21+, se ve své agendě pohybuje především v oblasti **administrace projektů** – tuto možnost označilo **96 respondentů**, tedy **téměř 48 %** všech odpovědí.

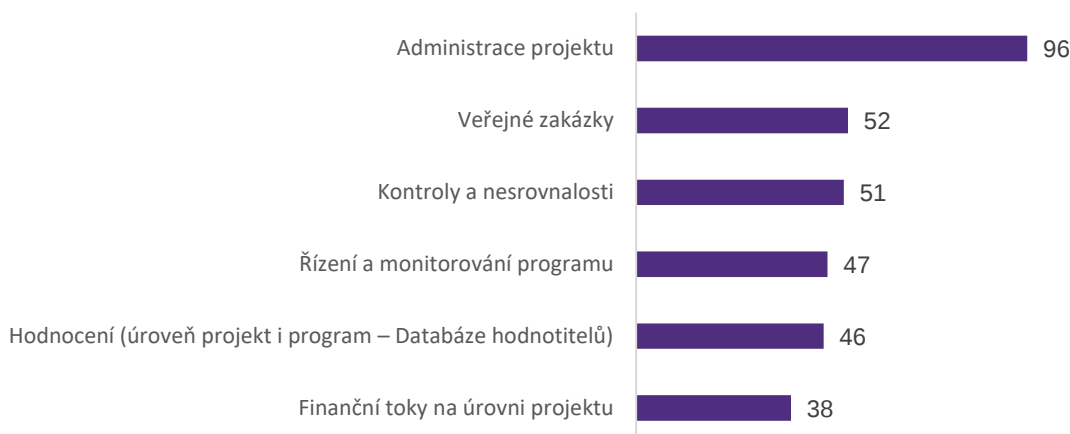
Významné zastoupení má rovněž oblast **veřejných zakázek (52 osob, 26 %)**, **kontroly a nesrovnalostí (51 osob, 25 %)**, **řízení a monitorování programu (47 osob 23 %)** a **hodnocení (financí, projektů a programů – databáze hodnocení; 46 osob, 23 %)**. Nejméně zastoupenou oblastí je **finanční tok na úrovni projektu (38 osob, 19 %)**.

V roce 2024 dominovala administrace projektů (53 %), následovaly veřejné zakázky a kontroly (25–27 %). V roce 2025 administrace zůstává hlavní oblastí (30 %), ale její podíl klesl, stejně jako u zakázek a kontrol. Ostatní oblasti se vyrovnaly kolem 11–16 %. Celkově tedy meziročně poklesl podíl administrativních činností a rozložení se více vyvážilo.

Graf 34: Vyhodnocení otázky: V rámci své agendy se v CSSF21+ pohybují v oblasti: (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

V rámci své agendy se v CSSF21+ pohybují v oblasti:

N= 201



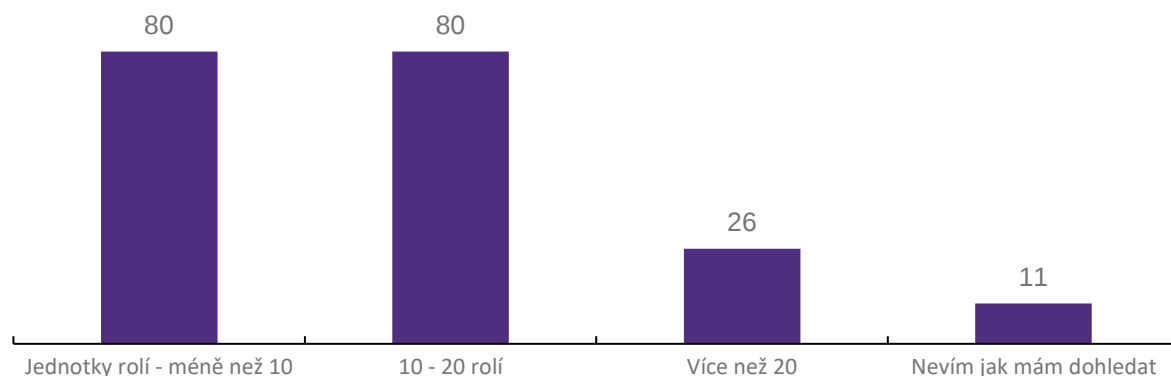
V rámci otevřených odpovědí k volbě „jiné“ bylo patrné, uživatelé systému MS21+ se věnují celé škále dalších agend, které přesahují běžně uváděné oblasti jako administrace či hodnocení projektů. **Respondenti popisují využití systému nejen pro rutinní agendu, ale také pro analytické, evaluační nebo vzdělávací účely.**

Konkrétně se v odpovědích objevuje **vzdělávání**, např. ve formě správy systému vzdělávání, schvalování školení nebo práce gestora za operační program. **Analytická a evaluační činnost** zahrnuje práci s daty, reporting, řízení rizik nebo přípravu podkladů pro evaluace. **Významnou roli má také technická správa systému a podpora uživatelů**, a to jak v rovině vývoje, tak uživatelské podpory. Uživatelé dále zmiňují **monitoring a práci s projektovými daty** (např. čtení projektů, přezkumy, vyhledávání informací či vyhlásování výzev) i **administrativní správu systému**, jako jsou depeše, číselníky nebo knihovna dokumentů.

Celkově však odpovědi potvrzují, že **systém MS21+ je klíčovým nástrojem napříč agendami**, a to nejen pro administraci projektů, ale také pro řízení, evaluaci, technickou správu a podporu vzdělávacích aktivit.

V obou letech 2024 i 2025 většina uživatelů využívá do 20 rolí (cca 80 %). Podíl těch s více než 20 rolemi (12–13 %) i těch, kteří přesný počet neznají (5–6 %), zůstává stabilně nízký.

Uvedte prosím počet rolí, které pro svou práci využíváte: N= 197



Z výše přiloženého grafu vyplývá, že většina uživatelů systému MS21+ pracuje v rámci **10 až 20 rolí** (80 respondentů) nebo v menším rozsahu, tj. **v jednotlivých rolích do 10** (rovněž 80 respondentů). Tato dvě pásma tak společně tvoří **více než 80 % všech odpovědí**.

Významná, i když menší část respondentů (28 osob) uvedla, že působí **ve více než 20 rolích**, což může souviset se složitější organizační strukturou nebo vyšší senioritou v rámci jejich agendy. Pouze 11 respondentů přiznalo, že **nemají přehled o počtu svých rolí**, což může ukazovat na slabší orientaci v systému, příp. nejednoznačnost v nastavení uživatelských práv.

Výsledky tedy potvrzují, že **většina uživatelů systému se pohybuje v rozumném rozsahu rolí**, nicméně existence extrémnějších hodnot a případná neinformovanost může být důležitým podnětem pro revizi přístupových oprávnění či uživatelské podpory.

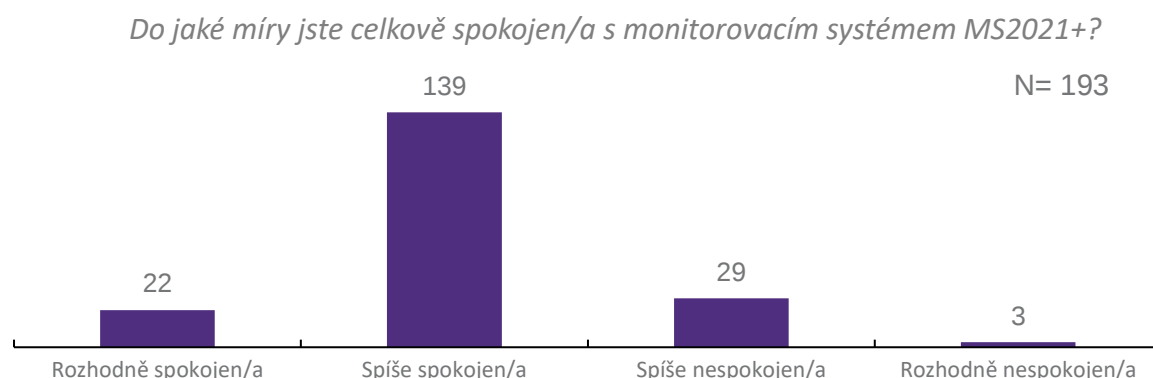
Celkové hodnocení monitorovacího systému MS2021+ je ze strany uživatelů převážně příznivé. **Více než čtyři pětiny respondentů (83 %) vyjádřily s fungováním systému určitou míru spokojenosti – nejčastěji volili odpověď spíše spokojen/a (139 osob), dalších 22 osob uvedlo, že jsou rozhodně spokojeni.**

Nespokojenost byla zaznamenána pouze u cca 17 % dotázaných – konkrétně **29 osob uvedlo odpověď spíše nespokojen/a a 3 osoby označily rozhodně nespokojen/a.**

Tyto výsledky ukazují, že systém je **ve většině případů funkční a akceptovaný** napříč uživatelskou základnou. Výrazná negativní hodnocení se vyskytují jen okrajově.

V roce 2024 bylo s monitorovacím systémem spokojeno 74 % respondentů, v roce 2025 už 83 %. Podíl nespokojených se snížil z 26 % na 17 %.

Graf 36: Vyhodnocení otázky: Celková spokojenost s MS21+ (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



V rámci otevřených otázek věnovaných systému MS2021+ respondenti nabídli řadu konkrétních návrhů na zlepšení i zpětnou vazbu k jeho fungování. Odpovědi ukazují na rozmanité potřeby uživatelů a přinášejí důležitý pohled na technické, uživatelské i organizační aspekty systému.

Jednoznačně nejčastěji zazníval požadavek na **zjednodušení a zpřehlednění systému**. Uživatelé vnímají některé prvky jako zbytečně složité, zejména pokud jde o **množství klikání**, práci s **neintuitivními formuláři** a dialogovými okny. Objevovaly se také návrhy na **zjednodušení procesu schvalování, depeší či kontrolních listů**, což by vedlo k úspoře času i snížení administrativní zátěže.

Dále se objevují **návrhy na zvýšení funkčnosti a kompatibility systému**. Častým tématem bylo například umožnění **práce ve více záložkách zároveň**, propojení systému s externími databázemi a možnost **efektivního vyhledávání v dokumentech nebo sestavách**. Uživatelé zároveň volají po **větší transparentnosti při aktualizacích systému**, včetně informací o provedených změnách.

Menší část respondentů v otevřených odpovědích (cca do 10 odpovědí) uvádí některé technické problémy, jako například nízká výkonnost, dlouhé načítání a limity pro vkládání či stahování dokumentů – je ale nutné doplnit, že část těchto problémů může být výrazně ovlivněno externími faktory, především potom kvalitou připojení k internetu. Někteří respondenti navrhuji **vizualizaci klíčových údajů projektů**, lepší napojení na výkazy a větší míru **automatizace**.

Zajímavým aspektem jsou také **návrhy na využití prvků umělé inteligence** – například pro vyhledávání, filtrování nebo kontrolu dokumentů. Tyto podněty ukazují na **inovativní potenciál uživatelské základny**, která je otevřená moderním technologickým řešením.

Na systémové úrovni zaznívá také **kritika struktury systému**, především pokud jde o oddělení modulu veřejných zakázek a další funkční rozdělení, které komplikuje práci. V ojedinělých odpovědích se objevují i výzvy k **radikálnímu přepracování systému** s důrazem na UX design a uživatelskou přívětivost.

Závěrečné komentáře ke zkušenosti s MS2021+ jsou **smíšené**. Zatímco někteří hodnotí systém jako funkční, oceňují jeho možnosti a považují jej za krok správným směrem, **menší počet respondentů (cca do 15) vyjadřuje frustraci** – co se týče pomalého načítání (jak ale bylo uvedeno, to může být způsobeno kvalitou připojení k internetu), určitých potíží po aktualizacích nebo technických limitů (velikost nahrávaných souborů, časté odhlašování). Cca do 10 respondentů formuluje potřebu **opakovaného školení**, zlepšení informovanosti a podpora rozdílných uživatelských rolí (tj. požadavek, aby školení i náповědy více reflektovaly specifické potřeby různých typů uživatelů dle jejich rolí).

Celkově lze říct, že ačkoliv **většina uživatelů se systémem aktivně pracuje a nachází v něm potřebné funkcionality**, část z nich zároveň upozorňuje na **rezervy v přívětivosti a stabilitě**.

Při pohledu na celkovou spokojenost s MS2021+ v členění dle příslušnosti k jednotlivým operačním programům nebo průřezovým institucím vychází poměrně **pozitivní obraz zejména u centrálních institucí**. V rámci **finanční správy** označilo **plných 93 % respondentů** svou spokojenost jako **spíše spokojen/a** a zbývajících 7 % jako **rozhodně spokojen/a**. Velmi příznivá hodnocení vykázal i **auditní orgán MF – 60 % spíše spokojených a 40 % rozhodně spokojených**, bez jediného negativního hodnocení.

Mezi jednotlivými operačními programy dominuje **IROP**, kde 90 % respondentů uvedlo **spíše spokojen/a** a jen 5 % označilo spokojenost jako **rozhodně spokojen/a**, přičemž negativní hodnocení se prakticky nevyskytla. Poměrně kladně je systém vnímán také v rámci **OP JAK** (70 % **spíše spokojen/a** a 15 % **rozhodně spokojen/a**) a **OP ŽP** (75 % **spíše spokojen/a** a 8 % **rozhodně spokojen/a**), ačkoli zde již zaznívají jednotlivé nespokojené hlasy.

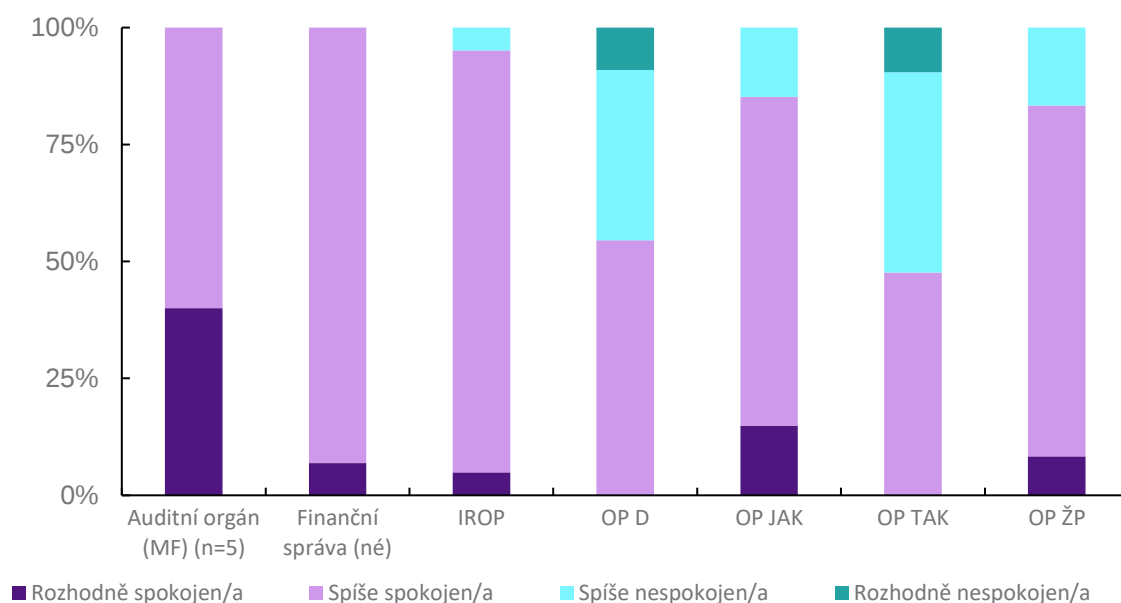
Kritičtější postoje zaznívají od respondentů zapojených do OP D a OP TAK. V případě **OP D** uvedlo 36 % **spíše nespokojen/a** a 9 % **rozhodně nespokojen/a**, přičemž pozitivní hodnocení (55 %) nedosahují úrovně jako u ostatních programů. U **OP TAK** se nespokojenost projevila u více než poloviny respondentů (**43 % spíše nespokojených** a **10 % rozhodně nespokojených**), což ukazuje na vyšší míru kritiky vůči systému v této agendě.

Z výsledků je patrné, že **úroveň spokojenosti s MS2021+ je výrazně ovlivněna agendou a typem práce, kterou jednotliví uživatelé v systému vykonávají.**

V roce 2024 byla spokojenost s MS21+ nejvyšší u IROP, OP JAK, OP Z a OP ŽP, zatímco u OP TAK převažovala spíše nespokojenost. V roce 2025 zůstává situace podobná – centrální instituce (např. finanční správa či auditní orgán MF) hodnotí systém velmi pozitivně, u IROP a OP JAK přetrvává vysoká spokojenost, ale u OP D a OP TAK zůstává podíl kritických odpovědí nadále výrazný. Celkově se tedy rozdíly mezi spokojenými a kritickými institucemi mezi roky 2024 a 2025 příliš nezměnily.

Graf 37: Vyhodnocení otázky: Hodnocení celkové spokojenosti s MS21+ dle příslušnosti k OP nebo průřezové instituci (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

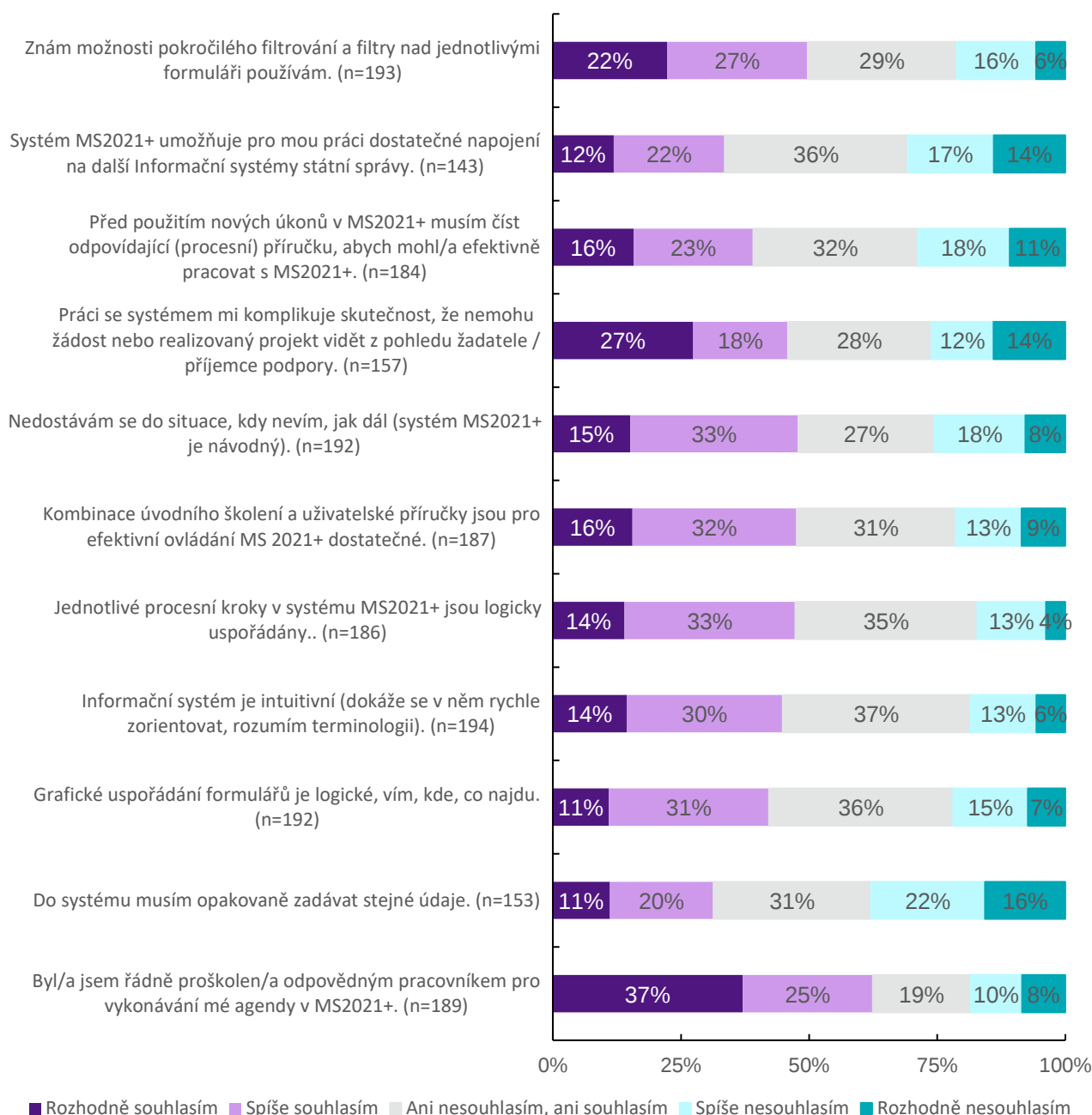
Spokojenost s MS21+ dle příslušnosti k OP nebo průřezové instituci N= 158



Klíčovou částí hodnocení uživatelské přívětivosti systému v dotazníkovém šetření byla baterie otázek, ve kterých měli respondenti vyslovit míru svého souhlasu od stupně 1, který vyjadřoval rozhodný nesouhlas až po stupeň 5, kterým respondent vyjadřuje rozhodný souhlas s výrokem. Odpovědi jsou shrnuty v následujícím grafu.

Graf 38: Hodnocení uživatelů v různých oblastech dle výroků (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Uved'te prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky:



Na základě výsledků uvedených v grafu lze říct, že zkušenost uživatelů systému MS2021+ se značně liší v závislosti na konkrétní oblasti hodnocení. Odpovědi ukazují na ambivalentní zkušenosti – zatímco v některých oblastech převažuje spokojenost, v jiných panuje spíše nejistota nebo časté výtky.

Nejvyšší míra souhlasu (součet odpovědí „spíše souhlasím“ a „rozhodně souhlasím“) byla zaznamenána u výroku „Byl/a jsem řádně proškolen/a odpovědným pracovníkem pro vykonávání mé agendy v MS2021+“, kde pozitivní hodnocení uvádí celkem **62 % respondentů**, zatímco negativně odpovědělo jen 18 %. Podobně dobře dopadla i znalost pokročilých filtrů, kterou přiznává 49 % dotázaných.

Naopak **opakované zadávání údajů do systému** je hodnoceno kritičtěji. S výrokem „Do systému musím opakovaně zadávat stejné údaje“ souhlasí 31 %, přičemž 38 % s výrokem nesouhlasí – jedná se tak o polarizovaný výsledek bez jasné převahy jednoho názoru.

Značné rezervy má systém v oblasti přehlednosti a intuitivnosti – pouze 45 % souhlasí s tím, že je systém intuitivní a srozumitelný, a jen 42 % považuje jeho grafické uspořádání za logické. Významná část respondentů však zůstává nejistá – u těchto výroků se přibližně třetina odpovědí pohybuje ve středu škály („ani souhlasím, ani nesouhlasím“).

Kritické hodnocení se objevuje u výroku „Systém MS2021+ umožňuje pro mou práci dostatečné napojení na další informační systémy státní správy“, s nímž souhlasí jen 34 % respondentů, zatímco 31 % s výrokem vyloženě nesouhlasí a 36 % zůstává na vážkách.

Celkově tak výsledky potvrzují, že systém MS2021+ vyvolává **smíšené reakce**. Ačkoliv řada respondentů oceňuje možnosti pokročilé práce a školení, přetrvávají problémy s přehledností, opakováním úkonů a nízkou mírou provázanosti na další systémy.

V roce 2024 respondenti nejčastěji pozitivně hodnotili školení a metodickou podporu, zatímco nejvíce kritiky směřovalo k opakovanému zadávání údajů a slabému napojení na jiné IS. V roce 2025 tyto problémy přetrvávají, zároveň se ale více odpovědí posunulo do neutrální polohy – roste tedy spíše nerozhodnost než vyhraněná spokojenost či nespokojenost. Intuitivnost a grafika systému zůstávají hodnoceny spíše vlažně v obou letech.

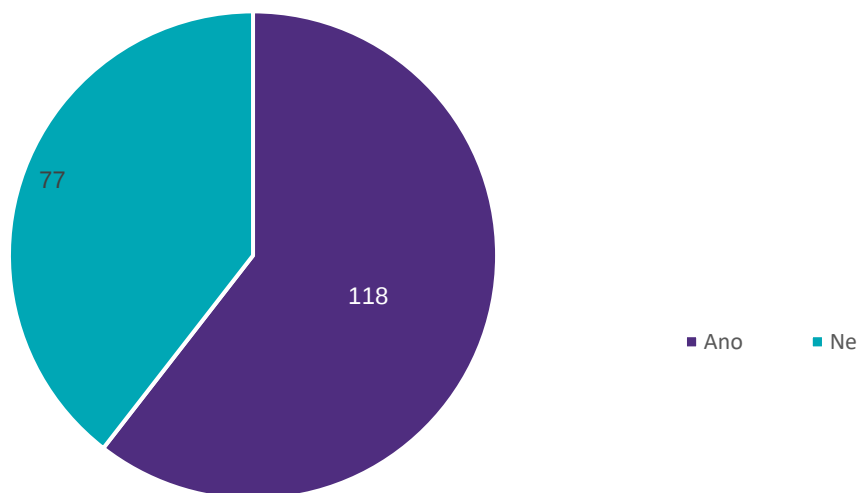
Na otázku, zda respondenti **znají možnosti pokročilého filtrování a filtry nad jednotlivými formuláři v systému MS2021+ aktivně používají**, odpovědělo 118 osob kladně, což představuje 64 % ze všech odpovědí (n = 185). Naopak 36 % respondentů (77 osob) uvedlo, že tyto možnosti neznají nebo nevyužívají.

Výsledky tak ukazují, že přibližně **třetina uživatelů systému nemá povědomí o pokročilých funkcích**, které by jim mohly usnadnit práci a zefektivnit orientaci v systému. To může souviset s nedostatečnou osvětou nebo absencí školení v této oblasti. Zjištění rovněž potvrzuje předchozí poznatky o nerovnoměrné úrovni dovedností mezi uživateli systému.

V roce 2024 byla většina uživatelů s e-learningem obeznámena, ale část jej nepovažovala za přínosný. V roce 2025 povědomí o školeních potvrdilo 64 % uživatelů, zatímco třetina je neznala či nevyužívala. Přínos školení je tedy vnímán spíše pozitivně, přetrvává ale nerovnoměrná úroveň využívání.

Graf 39: Vyhodnocení otázky: Jsem seznámen/a s možností školení pomocí e-learningu pro specializované školení? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Jsem seznámen/a s možností školení pomocí e-learningu pro specializované školení? N= 195

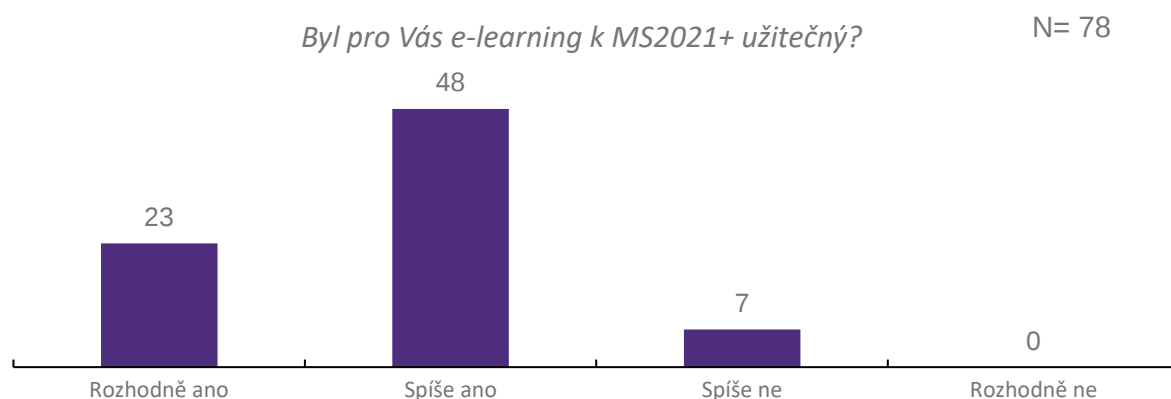


Na základě odpovědí 76 respondentů lze říct, že **většina z nich pozitivně hodnotí účast na expertní pracovní skupině nebo na testování systému MS2021+**. Konkrétně **23 osob (30 %) uvedlo, že rozhodně ano**, a dalších **46 osob (61 %) odpovědělo spíše ano**, což dohromady představuje **91 % souhlasných odpovědí**.

Pouze **7 respondentů (9 %) označilo odpověď „spíše ne“** a nikdo nezvolil možnost „rozhodně ne“. Tato vysoká míra pozitivního hodnocení ukazuje na důležitost participace cílových uživatelů při nastavování systému a svědčí o vnímané přínosnosti jejich zapojení do uživatelského testování nebo připomínkování.

V roce 2024 hodnotilo e-learning pozitivně 81 % respondentů, v roce 2025 už 91 %. Zatímco v roce 2024 uvádělo negativní zkušenost 21 osob, v roce 2025 jen 7. Celkově se tedy hodnocení e-learningu v čase zlepšilo.

Graf 40: Vyhodnocení otázky: Hodnocení užitečnosti e-learningu (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Z odpovědí v otevřené otázce vyplývá, že **většina respondentů považuje současný e-learningový obsah za dostačující**, případně jej **nevyužívá či nevnímá jako zásadní pro svou práci**. Často se vyskytují stručná vyjádření typu „*nepocituji absenci témat*“, „*nevím*“, „*je dostačující*“ nebo „*nepoužil jsem*“.

Zároveň se ale objevují konkrétní návrhy na **zlepšení tematického rozsahu i přizpůsobení kurzů různým uživatelským potřebám**. Někteří uživatelé postrádají **větší zacílení na konkrétní role** a upozorňují na příliš obecný výklad („*spousta věcí by šla konkretizovat*“). V otevřených odpovědích se rovněž opakuje požadavek na **rozšíření nabídky** o chybějící oblasti, např. modul „*nesrovnalosti*“, oblast indikátorů, veřejné zakázky nebo **nastavení arbitrážních limitů** při hodnocení.

Část respondentů také zpochybňuje **praktickou využitelnost** některých kurzů, které vnímají jako neadekvátní potřebám běžného uživatele nebo by uvítali **školení navázaná na aktualizace systému**. Kritické připomínky se týkají i **formy zpracování**: přílišného rozsahu, nízké přehlednosti obsahu nebo absence konkrétních návodů na řešení problematických situací.

Souhrnně lze říct, že **základní orientaci v systému e-learning pokrývá dobře**, avšak **pokročilejší nebo specializovanější uživatelé by ocenili cílenější a praktičtější obsah**.

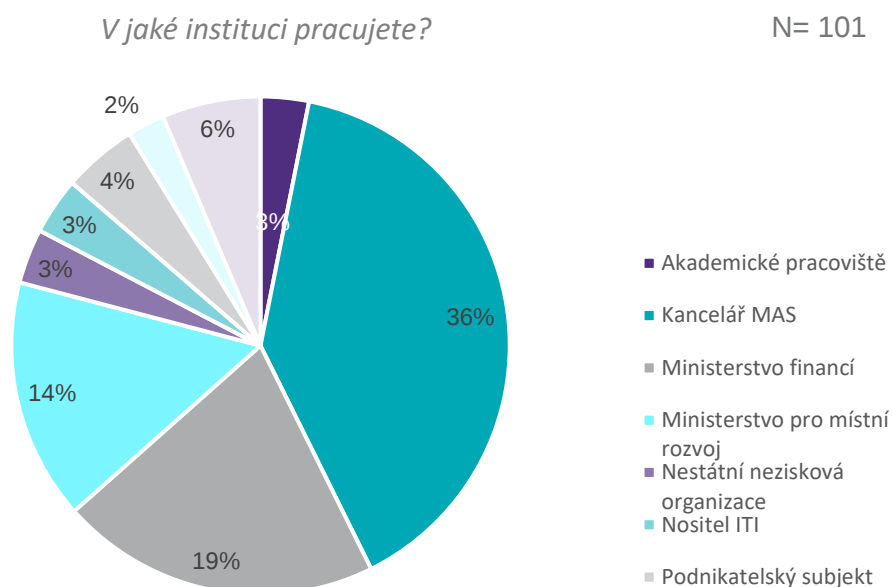
Zpětná vazba uživatelů ISKP21+

Z šetření vyplývá, že **více než třetina respondentů (36 %) působí v kanceláři MAS**, což z nich činí nejpočetněji zastoupenou skupinu. Druhou nejčastější kategorií je **ministerstvo financí**, kde pracuje **19 % účastníků šetření**, a třetí pak **ministerstvo pro místní rozvoj** s podílem **14 %**.

Menší zastoupení mají další instituce jako **veřejná správa a samospráva (6 %)**, **podnikatelské subjekty (4 %)**, **akademická pracoviště (3 %)**, **nestátní neziskové organizace (3 %)**, **nositelé ITI (3 %)** a **sekretariáty Regionálních stálých konferencí (2 %)**. Jiný typ organizace uvedlo **8 % respondentů**, často formou vlastního doplnění.

Tato struktura potvrzuje, že **většinu zpětné vazby poskytli pracovníci zapojení do realizace projektů a administrace OP prostřednictvím MAS či resortních institucí**, zatímco participace ostatních aktérů byla výrazně nižší.

Graf 41: Vyhodnocení otázky: Struktura respondentů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

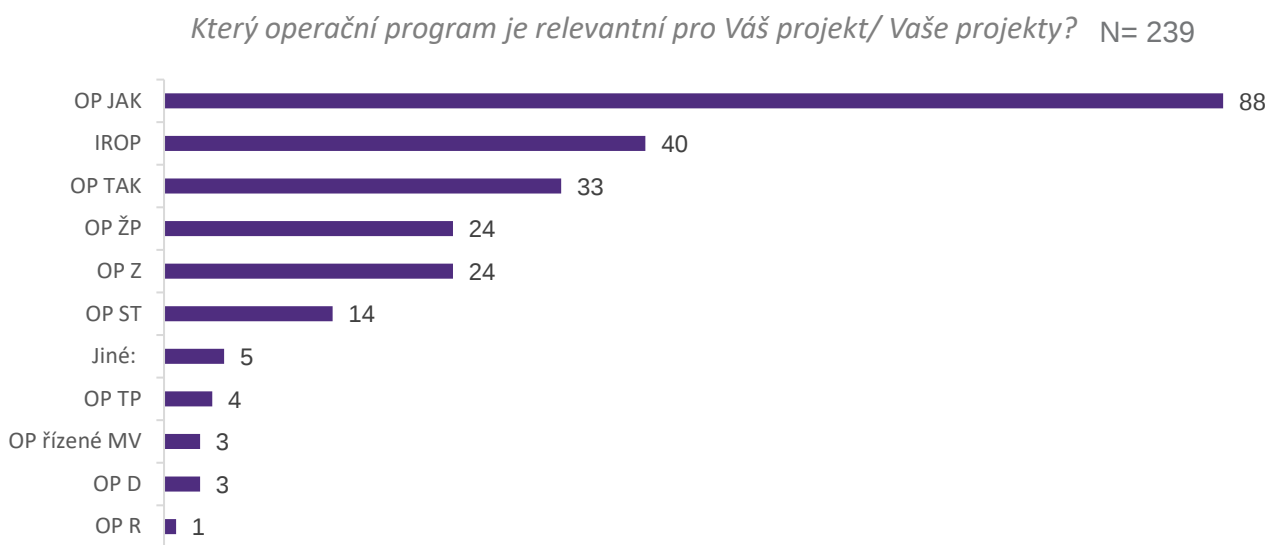


Z celkového počtu 229 respondentů nejčastěji uváděli, že pracují s **OP JAK**, který uvedlo **86 osob**, tedy **38 % všech odpovědí**. Druhým nejčastěji zastoupeným programem byl **IROP** s **40 respondenty (17 %)**. Významné zastoupení měl také **OP TAK**, s nímž pracovalo **33 respondentů (14 %)**.

Dalšími programy, které respondenti zmiňovali, byly **OP ŽP** a **OP Z**, každý s **24 osobami (shodně 10 %)**, **OP ST** s **14 respondenty (6 %)**, **OPTP** (4 respondenti), **OP D** a **OP Plzeň MV** (shodně po 3 respondentech) a **OP R** s jedinou odpovědí. Možnost „jiné“ zvolilo **5 respondentů**.

Rozložení odpovědí ukazuje, že **výrazná většina zpětné vazby přichází od uživatelů pracujících s OP JAK, IROP a OP TAK**, zatímco některé další programy byly v rámci šetření zastoupeny jen velmi omezeně.

Graf 42: Vyhodnocení otázky: OP, kterým se respondenti (převážně) zabývají (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



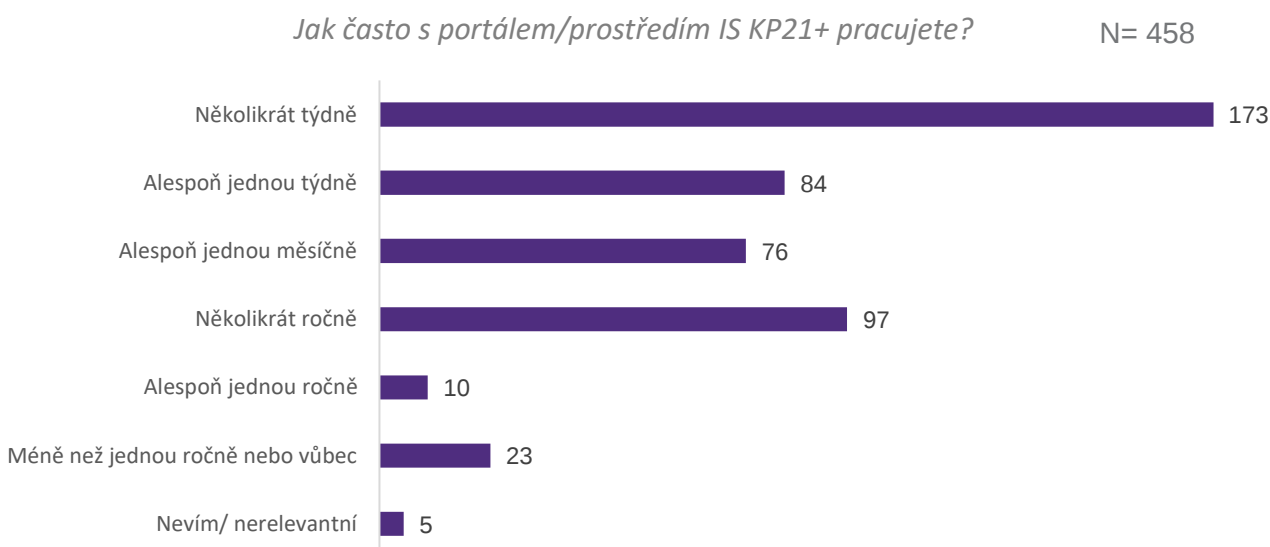
Z celkového počtu **468 respondentů** pracuje se systémem IS KP21+ **nejčastěji několikrát týdně**, tuto odpověď uvedlo **173 osob**, tedy **37 % všech dotázaných**. Dalších **84 respondentů (18 %)** uvedlo, že systém používají **alespoň jednou týdně** a **76 osob (16 %)** jej využívá **alespoň jednou měsíčně**.

Poměrně významná je i skupina respondentů, kteří se systémem pracují **několikrát ročně (97 osob, 21 %)** nebo **alespoň jednou ročně (10 osob, 2 %)**. **Více než jedenkrát ročně nebo vůbec** používá MS2021+ **23 respondentů (5 %)** a **5 osob (1 %)** uvedlo, že **neví nebo nedokázalo odpovědět**.

Výsledky ukazují, že **většina respondentů využívá systém pravidelně – alespoň týdně nebo častěji (55 %)**, což potvrzuje jeho důležitost jako každodenního pracovního nástroje v řadě zapojených institucí.

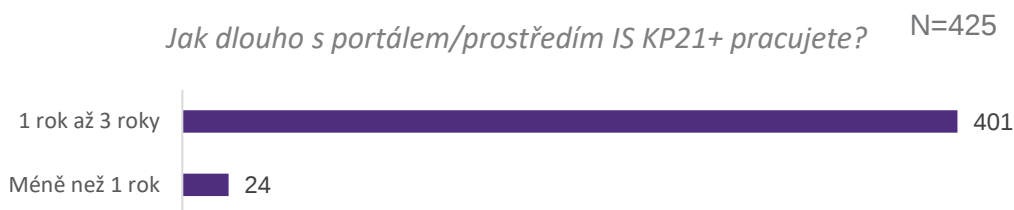
V roce 2024 pracovalo se systémem několikrát týdně 34 % respondentů, v roce 2025 už 37 %. Podíl uživatelů s frekvencí alespoň jednou týdně zůstal stejný (18 %), zatímco měsíční využívání mírně kleslo (2024: 21 %, 2025: 16 %). Naopak narostl podíl těch, kteří systém používají jen několikrát ročně (2024: 18 %, 2025: 21 %). Celkově v roce 2025 mírně posílila skupina intenzivních uživatelů.

Graf 43: Vyhodnocení otázky: Jak často s portálem / prostředím IS KP21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Naprostá většina respondentů má s prací v systému IS KP21+ **dlouhodobější zkušenost** – konkrétně **401 z celkových 425 osob (94 %)** uvedlo, že se systémem pracují **1 až 3 roky**. Naopak **méně než 1 rok** využívá IS KP21+ pouze **24 respondentů (6 %)**. Tyto výsledky potvrzují, že odpovědi ve výzkumu vycházejí převážně z **praktické zkušenosti s dlouhodobějším využíváním systému**, a reflektují tedy stabilní uživatelskou základnu. V roce 2024 mělo se systémem delší než roční zkušenost 86 % uživatelů, v roce 2025 už 94 %. Podíl nových uživatelů klesl z 14 % na 6 %, což potvrzuje rostoucí stabilitu a zkušenost uživatelské základny.

Graf 44: Vyhodnocení otázky: Jak dlouho s portálem/prostředím IS KP21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

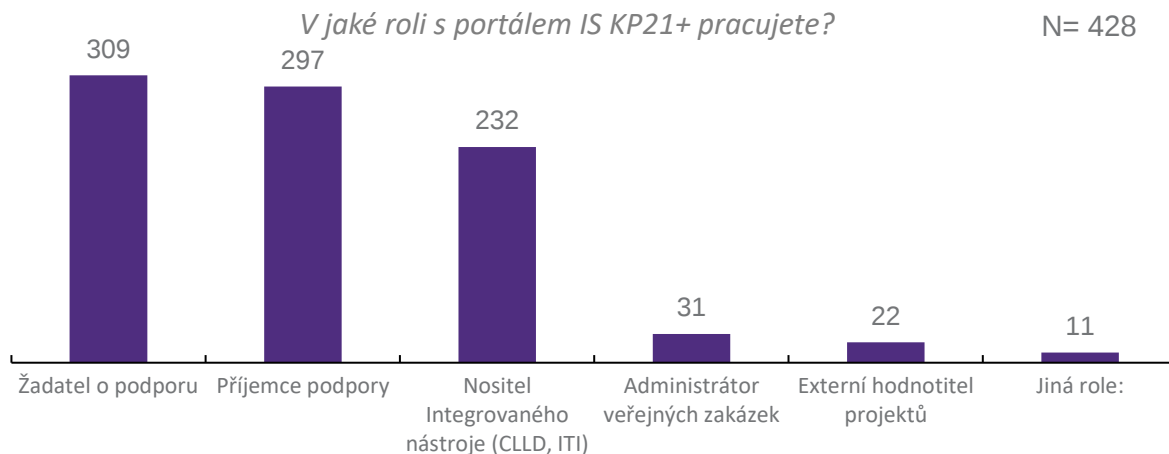


Z celkového počtu 428 respondentů se nejčastěji jednalo o osoby, které v systému vystupují jako **žadatelé o podporu (309 osob, tj. 72 %)** nebo **příjemci podpory (297 osob, tj. 69 %)**. Významná část rovněž zastává roli **nositelů integrovaného nástroje (např. CLLD, ITI)** – tuto pozici uvedlo **232 respondentů (54 %)**.

Méně často se mezi respondenty objevovali **administrátoři veřejných zakázek (31 osob, 7 %)** nebo **externí hodnotitelé projektů (22 osob, 5 %)**. Jinou roli v systému uvedlo pouze **11 osob (2,5 %)**.

Data ukazují, že výzkumný vzorek reprezentuje především přímé uživatele systému s aktivní rolí v procesu žádostí a administrace podpory.

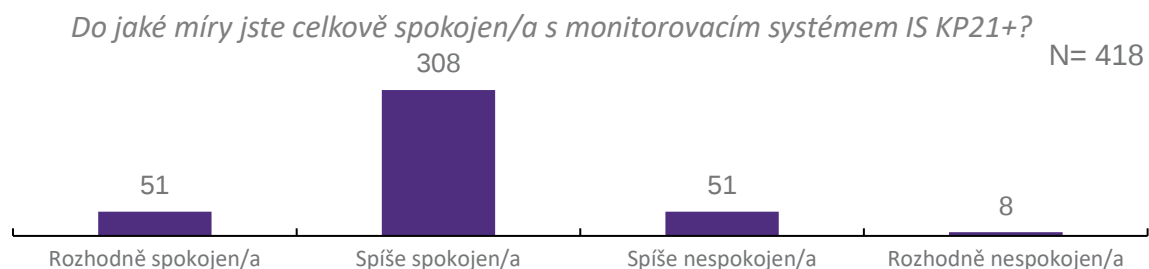
Graf 45: Vyhodnocení otázky: V jaké roli s portálem IS KP21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Většina respondentů s portálem IS KP21+ vyjadřuje **spíše pozitivní zkušenost**. Možnost „*spíše spokojen/a*“ zvolilo **308 respondentů (74 %)**, zatímco dalších **51 osob (12 %)** uvedlo, že jsou **rozhodně spokojeni**. Naopak **nespokojenost** vyjádřilo pouze **8 osob (2 %)** v odpovědi „*rozhodně nespokojen/a*“ a **51 osob (12 %)** označilo odpověď „*spíše nespokojen/a*“.

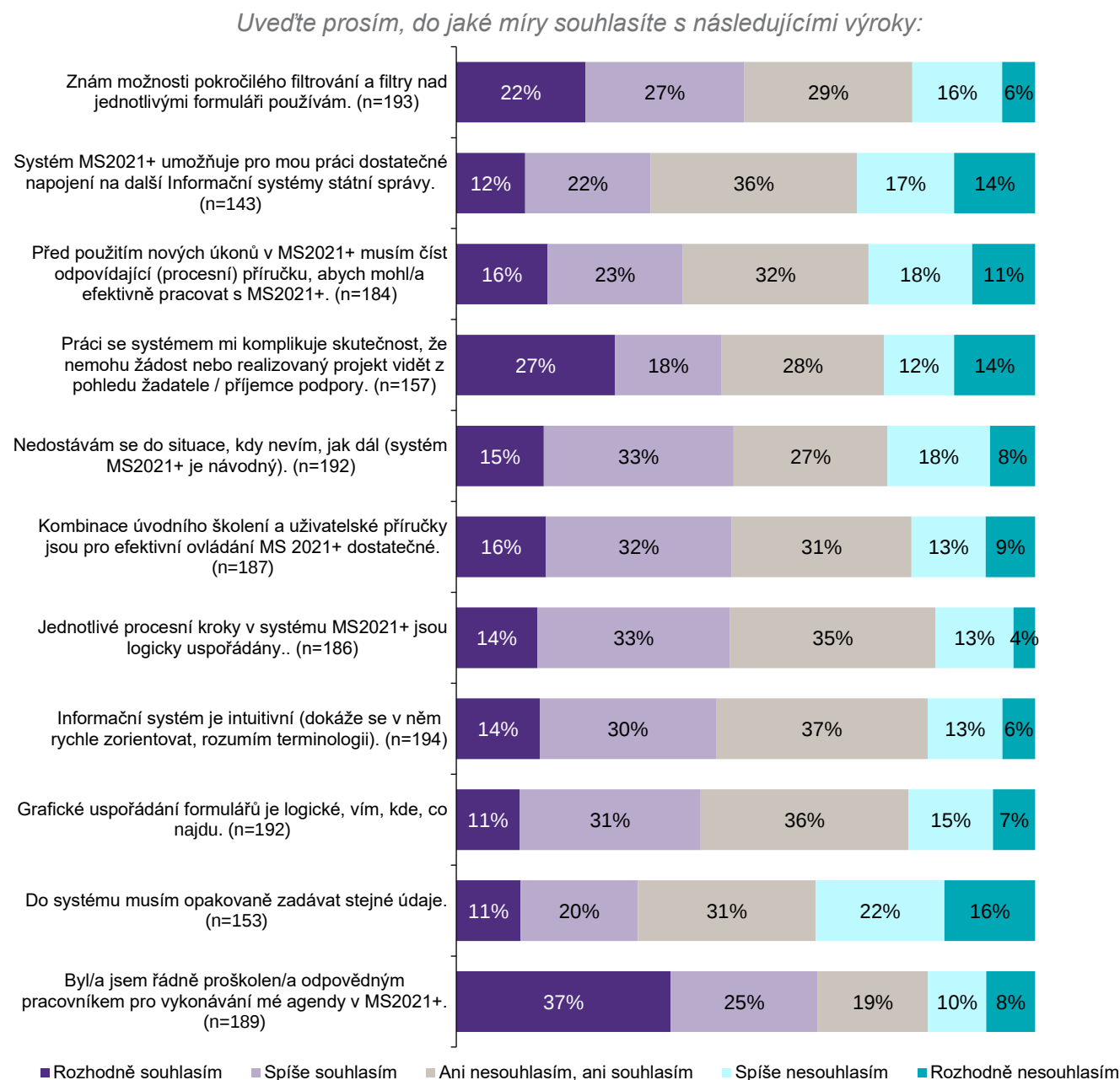
Celkově lze říct, že **86 % uživatelů** (součet obou spokojených odpovědí) má se systémem převážně pozitivní zkušenost, což svědčí o relativně dobré míře přijetí a funkčnosti systému mezi jeho uživateli.

Graf 46: Vyhodnocení otázky: Do jaké míry jste celkově spokojen/a s monitorovacím systémem IS KP21+? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Klíčovou částí hodnocení uživatelské přívětivosti systému v dotazníkovém šetření byla baterie otázek, ve kterých měli respondenti vyslovit míru svého souhlasu od stupně 1, který vyjadřoval rozhodný nesouhlas až po stupeň 5, kterým respondent vyjadřuje rozhodný souhlas s výrokem. Odpovědi jsou shrnuty v následujícím grafu:

Graf 47: Vyhodnocení otázky: Uvedte prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky: (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Uživatelé systému IS KP21+ hodnotili jednotlivé aspekty uživatelské přívětivosti systému. Z odpovědí vyplývá, že **největší rezervy vnímají respondenti v nutnosti opakovaného zadávání stejných údajů**, s čímž rozhodně nebo spíše nesouhlasí 35 % respondentů, a dále v oblasti **grafického uspořádání formulářů** (20 % nesouhlasí). Také intuitivnost systému není hodnocena jednoznačně pozitivně – 24 % respondentů s tímto tvrzením nesouhlasí a dalších 34 % zůstává neutrálních.

Naopak pozitivně jsou hodnoceny především **příručky k ovládání systému** – 72 % respondentů souhlasí s tím, že obsahují potřebné informace, a 61 % je považuje za přehledné. Téměř dvě třetiny uživatelů (65 %) také souhlasí s tím, že **jednotlivé kroky v systému jsou logicky uspořádány**.

Více než polovina respondentů (51 %) však zároveň uvádí, že **před prvním použitím úkonů musí číst příslušnou příručku**, což může naznačovat určitou **uživatelskou složitost nebo obavu z chyb při realizaci konkrétních úkonů** – tento problém se ale nemusí vztahovat explicitně ke složitosti ovládání IS KP21+ jako takového, spíše vypovídá o složitosti metodického prostředí pro čerpání podpory jako celku. Samostatně stojí i oblast **propojení s ostatními systémy veřejné správy**, kde 36 % respondentů zůstává neutrálních a 14 % vyjadřuje nespokojenost (konkrétně například v tom smyslu, že portál v dostatečné míře nenačítá automatizovaná data z jiných rejstříků, např. data potvrzující bezdlužnost, data o velikosti podniků, účetní uzávěrky atd.).

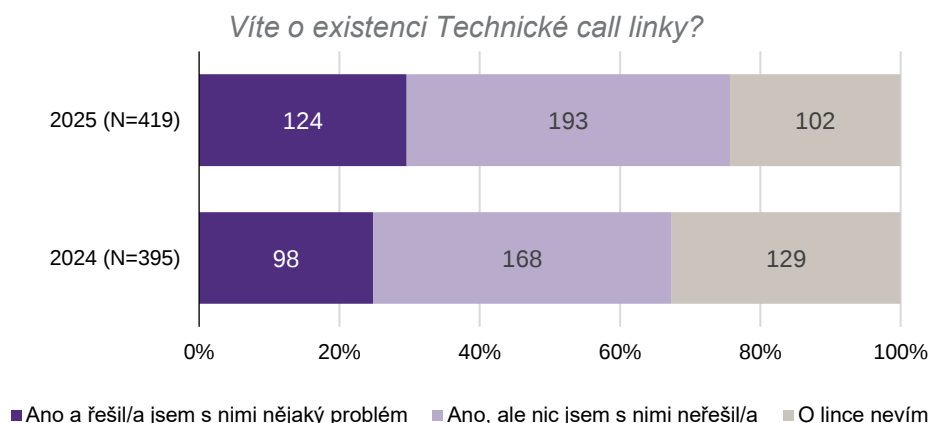
Celkově lze konstatovat, že **uživatelská přívětivost IS KP21+ je hodnocena spíše pozitivně**, přičemž významnou roli v orientaci hrají podpurné materiály (příručky). Přetrvávají ale i časté výhrady k nadbytečnému opakování úkonů a nižší intuitivnosti prostředí.

Tématem v části otevřených odpovědí je také technická spolehlivost systému. Část uživatelů si stěžuje na častější výpadky (cca 5-6 % všech respondentů), z odpovědí ale vyplývá, že častěji hovoří o výpadku na straně jiných systémů, jejich prostřednictvím se přihlašují – například internetové bankovníctví, pokud je využívána bankovní identita. V takovém případě se příjemci nemohou přihlásit do systému. Dále je v malém počtu případů zmiňována pomalá odezva portálu a nutnost se opakovaně přihlašovat (tuto výtku v nějaké podobě formuluje případně desetina respondentů). Tyto potíže jsou vnímány jako rušivé zejména v kontextu pracovních termínů a běžné administrativní zátěže.

V obou letech jsou nejlépe hodnoceny příručky k ovládání systému, které většina respondentů považuje za užitečné a přehledné. Naopak největší slabinou zůstává nutnost opakovaného zadávání údajů a nižší intuitivnost systému. V roce 2025 se navíc pozitivně projevil prvek logického uspořádání kroků, který uživatelé hodnotí převážně kladně.

Dotazníkové šetření se specificky věnovalo otázce **technické podpory** pro uživatele systému. Data ukazují, že **více než dvě třetiny respondentů (celkem 317 osob, tj. 76 %) o existenci Technické call linky vědí**, přičemž **třetina (124 osob, 30 %) ji v minulosti skutečně kontaktovala kvůli řešení problému**. Další **46 % (193 osob)** o lince ví, ale **dosud ji nevyužilo**. Zbylá **čtvrtina respondentů (102 osob, 24 %) o call lince neví**. Z výsledků vyplývá, že technická podpora je relativně dobře známá, nicméně její aktivní využití je omezenější. Nicméně za pozitivní lze označit, že podíl respondentů, kteří technickou call linku znají i těch, kteří ji aktivně využívají roste.

Graf 48: Vyhodnocení otázky: *Povědomí o existenci Technické volací linky (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)*



Z grafu vyplývá, že většina respondentů o existenci technické call linky ví – konkrétně ji zná **75 % dotázaných (n = 419)**. Z této skupiny přibližně **třetina (124 osob)** uvedla, že s linkou někdy řešila konkrétní problém, zatímco **193 osob** ji sice zná, ale dosud její služby nevyužilo. Zhruba **čtvrtina respondentů (24 %)** pak o existenci call linky vůbec nevěděla.

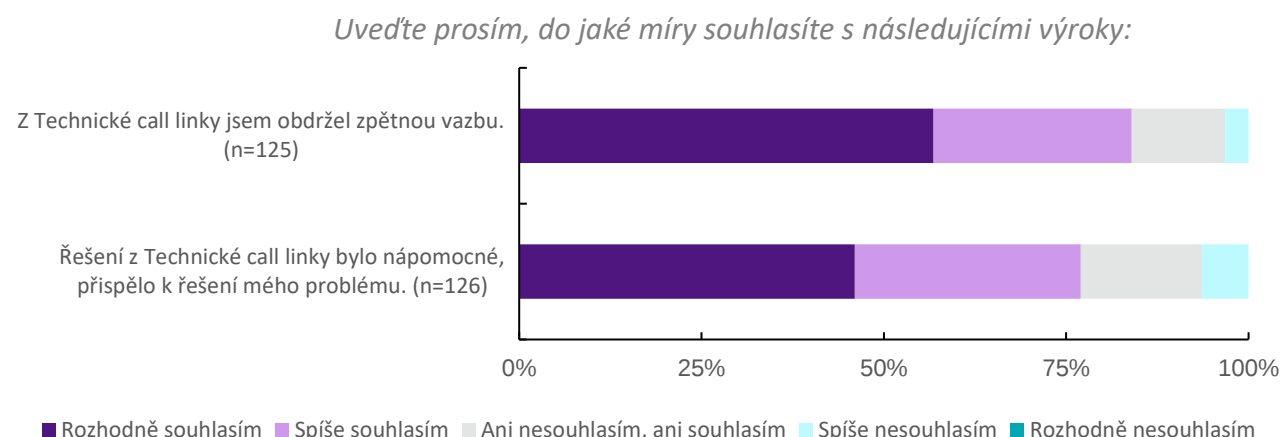
V roce 2025 se oproti roku 2024 zvýšilo povědomí o existenci technické linky – ví o ní více než tři čtvrtiny respondentů oproti dvěma třetinám v roce 2024. Mírně narostl i podíl uživatelů, kteří linku skutečně využili (30 % vs. 25 %), přetrvává však vysoký podíl těch, kteří o ní vědí, ale dosud ji nevyužili.

Mezi těmi, kdo se na linku obrátili, převažuje spokojenost s jejím fungováním. Konkrétně **88 % respondentů (n = 125)** uvedlo, že od call linky obdrželi zpětnou vazbu (z toho **57 % rozhodně souhlasí** a **27 % spíše souhlasí**). Zároveň **77 % respondentů (n = 126)** vyjádřilo souhlas s tím, že řešení ze strany linky bylo nápomocné a přispělo k řešení jejich problému (**46 % rozhodně souhlasí, 31 % spíše souhlasí**).

Tyto výsledky ukazují, že call linka je dobře hodnoceným nástrojem podpory, ačkoliv část uživatelů o jejím fungování stále neví. **Zvýšení informovanosti** o této službě by mohlo dále přispět ke zlepšení uživatelské zkušenosti při řešení technických obtíží v rámci systému MS2021+.

Hodnocení technické linky je dlouhodobě převážně pozitivní. V roce 2024 ji většina uživatelů označila za nápomocnou (přes 70 %), v roce 2025 se tento trend ještě posílil – 88 % uživatelů obdrželo zpětnou vazbu (88 %) a 77 % uvedlo, že linka přispěla k vyřešení jejich problému (77 %).

Graf 49: Vyhodnocení otázky: Hodnocení užitečnosti technické volací linky (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

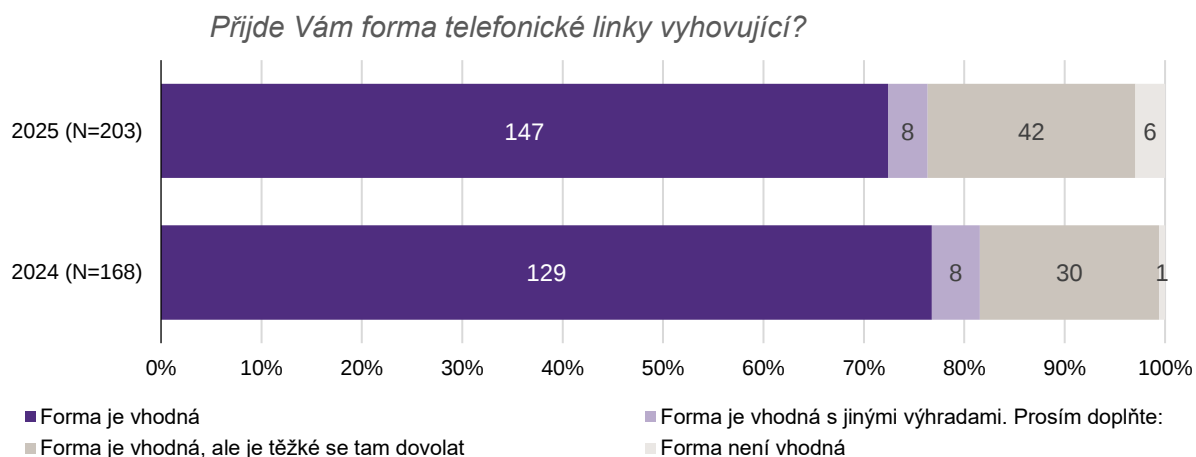


Většina respondentů považuje formu technické call linky za vyhovující. **Plných 147 respondentů z 203 (tj. 72 %)** označilo její formu za vhodnou bez výhrad. Další **42 osob (21 %)** uvedlo, že forma je vhodná, ale „je těžké se tam dovolat“ (v tomto kontextu ale nelze dovozovat, zda respondenti skutečně volali v provozní době linky). Malá část respondentů (pouze 8 osob, tedy 4 %) uvedla, že forma call linky není vhodná vůbec, a stejný počet respondentů (4 %) označil formu za vhodnou pouze s výhradami.

Z výsledků vyplývá, že call linka jako forma technické podpory vnímána vesměs pozitivně, nicméně častěji zaznívá připomínka k jejímu vytížení či dostupnosti.

Telefonická linka je uživateli dlouhodobě hodnocena jako vhodná forma podpory (2024: 77 %, 2025: 72 %). Mezi roky 2024 a 2025 se však mírně zvýšil podíl těch, kteří upozorňují na problémy s dostupností (2024: 18 %, 2025: 21 %), a zároveň přibýlo i odpovědí, že forma není vhodná (2024: 1 %, 2025: 4 %).

Graf 50: Vyhodnocení otázky: Hodnocení formy technické volací linky (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Z odpovědi k otevřené otázce na vhodnost telefonické linky vyplývá, že forma je většinou považována za přijatelnou, ale s určitými výhradami. **Respondenti oceňují možnost mluvit s živým operátorem**, která podle nich usnadňuje a urychluje řešení problému, zejména v časové tísní nebo při nejasnostech, které nelze jednoduše popsat písemně.

Vedle toho se však objevují i argumenty **ve prospěch alternativní, písemné formy podpory**, kterou někteří preferují např. kvůli možnosti připojit obrazový materiál (screenshot) nebo pro větší přesnost formulace dotazu.

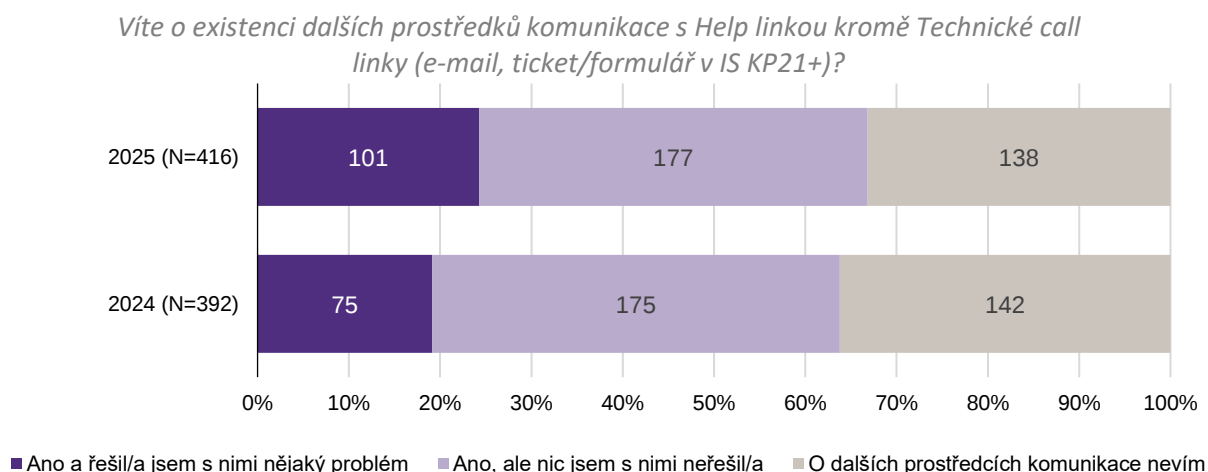
Zazněl i podnět na **zlepšení informovanosti o existenci a funkci linky**, např. prostřednictvím její větší propagace nebo zařazení kontaktu přímo do rozhraní systému.

Z dalšího grafu vyplývá, že **značná část respondentů (45 %) neví o existenci dalších prostředků komunikace** s Help linkou mimo Technickou call linku (tedy například email nebo ticket v IS KP21+). Dalších **43 % respondentů sice o alternativních kanálech ví, ale nikdy je nevyužili**. Pouze **24 % respondentů tyto kanály znají a zároveň s nimi neměli problém**.

Výsledky ukazují na **nízkou informovanost a omezené využívání dostupných nástrojů**, jako je e-mail nebo ticketovací systém v IS KP21+.

Informovanost o alternativních prostředcích komunikace zůstává omezená – v roce 2025 o nich neví 45 % respondentů, dalších 43 % je zná, ale nevyužívá. Mírně narostl podíl těch, kteří je skutečně použili (2024: 19 %, 2025: 24 %).

Graf 51: Vyhodnocení otázky: Povědomí o existenci dalších prostředků komunikace (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

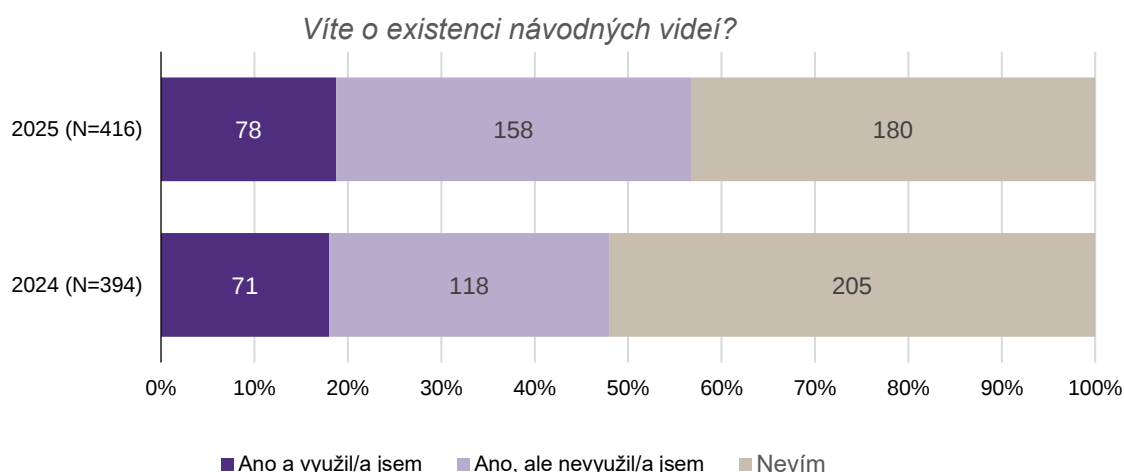


Z odpovědí respondentů vyplývá, že **povědomí o existenci návodných videí je relativně nízké**. Z celkového počtu **416 respondentů jich 180 (43 %) o těchto videích vůbec neví**. Dalších **158 osob (38 %) sice ví, že videa existují, ale dosud je nevyužili**. Pouze **78 respondentů (19 %) videa skutečně využilo**.

Tato zjištění ukazují, že **návodná videa zůstávají pro většinu cílové skupiny buď neznámá, nebo nevyužitá**, a jejich potenciál tak zůstává výrazně nevyužitý.

Povědomí o existenci návodných videí zůstává nízké a mezi roky 2024 a 2025 se situace příliš nezměnila. V roce 2024 o videích nevědělo 52 % respondentů (205 osob), zatímco v roce 2025 to bylo 43 % (180 osob). Podíl těch, kteří videa skutečně využili, je však stále malý – 18 % (71 osob) v roce 2024 a 19 % (78 osob) v roce 2025 – což ukazuje na nevyužitý potenciál tohoto podpůrného nástroje.

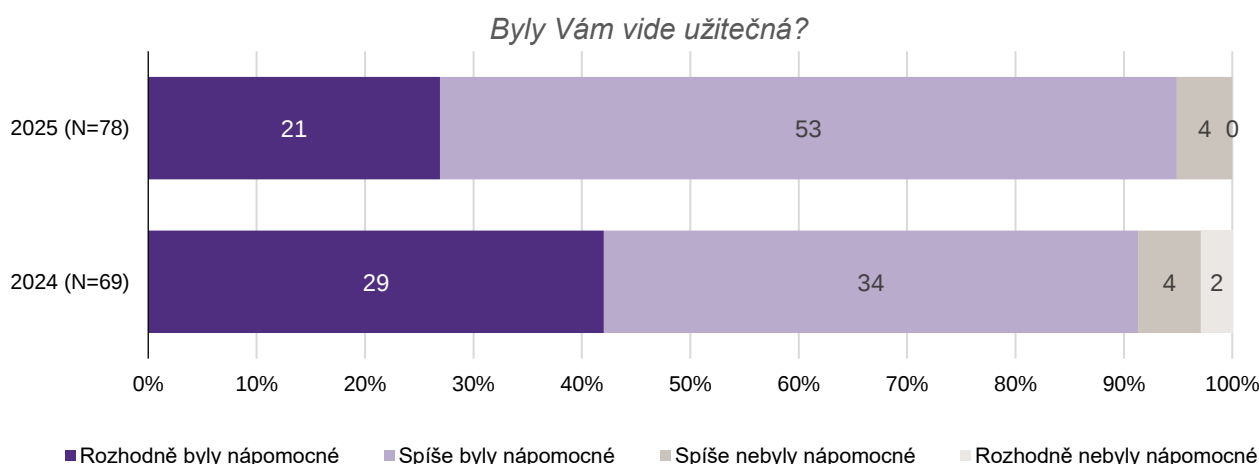
Graf 52: Vyhodnocení otázky: Povědomí o existenci návodných videí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Z hodnocení užitečnosti návodných videí (n = 78) vyplývá, že **jejich přínos je vnímán velmi pozitivně**. Celkem **53 respondentů (68 %) označilo videa za spíše nápomocná a 21 osob (27 %) dokonce za rozhodně nápomocná**. Pouze **4 respondenti (5 %) vnímali videa jako spíše nenápomocná, nikdo je neoznačil za zcela nenápomocná**.

Přestože je celkové využívání videí nízké, mezi těmi, kdo je zhlédli, **panuje vysoká míra spokojenosti s jejich přínosem**. Návodná videa jsou hodnocena velmi pozitivně i meziročně – v roce 2024 je 78 % uživatelů označilo za nápomocná, v roce 2025 dokonce 95 %. Negativní hodnocení byla jen ojedinělá.

Graf 53: Vyhodnocení otázky: Hodnocení užitečnosti návodných videí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

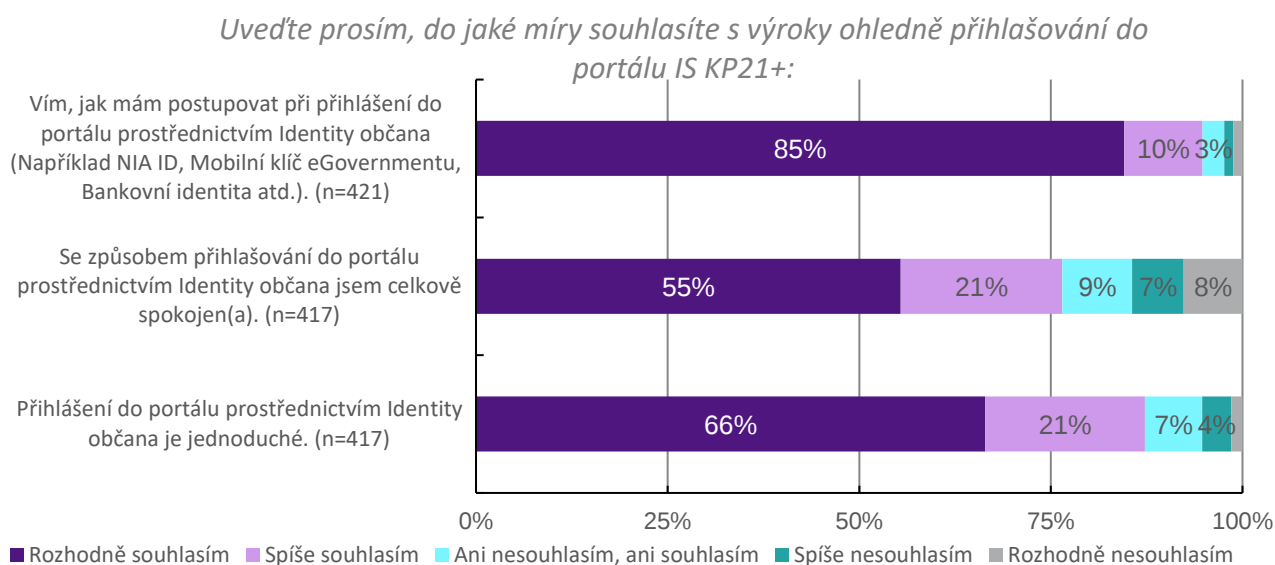


Zpětná vazba k přihlašování prostřednictvím Identity občan

Z výsledků šetření vyplývá, že přihlašování do portálu IS KP21+ prostřednictvím Identity občana je mezi uživateli vnímáno převážně pozitivně. **Drtivá většina respondentů (85 %) uvedla, že ví, jak má při přihlašování postupovat**, dalších 10 % s tímto výrokem spíše souhlasí. Také samotný způsob přihlášení je **hodnocen jako jednoduchý 66 % respondentů**, přičemž dalších 21 % se přiklání ke spíše pozitivnímu hodnocení.

Celková spokojenost se způsobem přihlašování dosahuje **76 % (55 % rozhodně souhlasí, 21 % spíše souhlasí)**. Negativní zkušenosti se objevují jen výjimečně – maximálně 8 % respondentů vyjádřilo nespokojenost. Přihlašování přes Identitu občana tak lze označit za dobře zvládnutý a uživatelsky přijatý nástroj. V roce 2024 byla spokojenost s novým přihlašováním do IS KP21+ spíše opatrná – část uživatelů narážela na technické problémy a složitější postup, nespokojenost vyjádřilo až 14 % respondentů. V roce 2025 se hodnocení zlepšilo – 76 % uživatelů je celkově spokojeno (55 % rozhodně souhlasí, 21 % spíše souhlasí) a 85 % uvádí, že ví, jak správně postupovat; negativní zkušenosti klesly na 8 %.

Graf 54: Vyhodnocení otázky: Zpětná vazba ke změně způsobu přihlašování do IS KP21+ (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



Odpovědi na otevřenou otázku poukazují na **velmi různorodé uživatelské zkušenosti** s informačním portálem IS KP21+. Část respondentů vyjadřuje **spokojenost s fungováním systému** a oceňuje jeho **posun oproti předchozím verzím**, přičemž uvádějí, že po určité době osvojování se v systému dá pracovat bez větších obtíží. Tito uživatelé často zmiňují, že po počátečních obtížích si na systém zvykli a nyní jej používají bez větších komplikací. Pro malou část uživatelů je tento způsob problematický, zejména z pohledu časové náročnosti, technických omezení a uživatelské přívětivosti. U malého počtu respondentů (cca do 15 odpovědí) se objevuje kritika na adresu komplikovaného nebo zdlouhavého způsobu přihlášení, přičemž negativně je vnímána zejména nutnost opakovaného ověřování přes bankovní identitu či Identitu občana. Dalším častým tématem je **závislost přihlašování na mobilním telefonu**, která může způsobit zásadní omezení, pokud zařízení není dostupné (vybití, ztráta, poškození). Tato závislost bývá hodnocena jako rizikový prvek z hlediska pracovní flexibility a ojedinelé zaznívá obecnější **kritika využívání osobních identit (např. bankovní identita) pro profesní činnost**.

V odpovědích se rovněž objevují **konkrétní návrhy na zlepšení**, například zrušení automatického odhlášení po určité době nečinnosti, možnost otevřít více oken současně, efektivnější provázanost mezi moduly, jednodušší práce s depešemi, či celkové zlepšení přehlednosti a intuitivnosti systému. Část respondentů také zmiňuje potřebu **většího zohlednění uživatelského komfortu**, především z hlediska ergonomie a přizpůsobení systému běžným pracovním návykům (UX/UI).

Rovněž hodnocení technické podpory se různí – zatímco někteří ji **vnímají jako vstřícnou a nápomocnou**, jiní upozorňují na **omezenou dostupnost či nedostatečnou reakční dobu**. Celkově odpovědi ukazují, že **uživatelská zkušenost s IS KP21+ je výrazně individuální** a zahrnuje jak pozitivní hodnocení, tak i prostor pro zlepšení.

4.5.2 Závěry a doporučení

MS2021+ / ISKP21+ jsou běžnou součástí práce: většina uživatelů s nimi pracuje aspoň týdně a má více let praxe. V roce 2025 s nimi pracuje alespoň týdně 55 % respondentů, z toho „několikrát týdně“ uvádí 37 %.

Pozitiva: systém je funkční, kroky dávají smysl, příručky pomáhají a technická linka je většinou užitečná. E-learning a testování uživateli jsou vnímány kladně.

Slabiny: nižší intuitivnost a grafika, opakované zadávání údajů, místy pomalost a slabší napojení na jiné IS. Přihlašování přes Identitu občana je již převážně přijímané. Využití podpůrných materiálů je nerovnoměrné: videa zná a používá menšina, pokročilé funkce (filtry) část uživatelů nevyužívá. Část uživatelů kritizuje „uživatelskou nepřívětivost“, dlouhé načítání, limity pro práci se soubory, nemožnost pohodlně pracovat ve více oknech a zbytečné kroky v procesech („příliš klikání“).

Doporučení:

- Nadále rozvíjet zjednodušování a uživatelskou přívětivost (zkracovat počet kroků a omezit duplicitní zadávání)
- Rozšířit nabídku e-learningových kurzů / workshopů zaměřených konkrétně na specifická témata a problémy spojené s využíváním a zvýšit informovanost o nabídce této podpory;
- Zvýšit povědomí o dostupných prostředcích uživatelské podpory pro uživatele, např. zvýrazněním těchto možností na úvodní stránce systému;
- Zvážit možnosti propojení modulů projektů a veřejných zakázek

4.6 Podpora Digitální informační agentury a MV

4.6.1 EQ7.1: Do jaké míry je podpora horizontální implementace e-Governmentu, tj podpora Digitální informační agentury a týmu MV efektivní?

Hodnocení činnosti týmu zajišťujícího digitalizační agendy a související podpory v rámci projektů ukazuje na **pozitivní vnímání, avšak s určitými rezervami** v jednotlivých oblastech. **Nejlépe hodnoceným aspektem** je podpora investic v implementovaných projektech (např. IROP, OP TAK), kde **celkem 84 % respondentů souhlasí nebo rozhodně souhlasí**, přičemž dvě třetiny hodnotí velmi kladně. Rovněž **spolupráce s Útvarem hlavního architekta eGovernmentu a dalšími ministerstvy** je hodnocena vesměs pozitivně – více než 70 % respondentů se k ní vyjadřuje souhlasně.

V případě tvrzení, že **činnost týmu výrazně přispívá ke zvyšování digitalizace veřejné správy**, se odpovědi rozdělily – 58 % hodnotí pozitivně, ale **téměř polovina respondentů zaujímá neutrální postoj**, což může naznačovat buď nedostatečnou informovanost o konkrétních výstupech, nebo nižší míru dopadu v praxi.

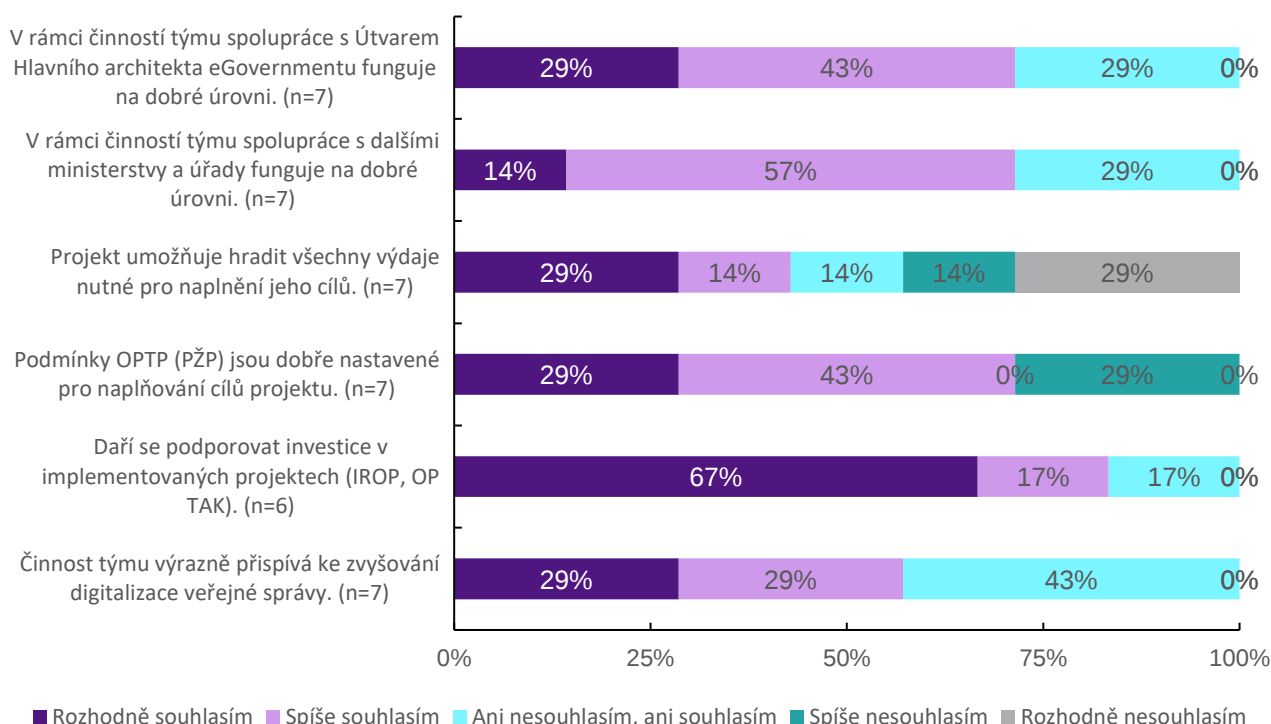
Zřetelně více rozporuplné jsou odpovědi k tvrzení, že **projekt umožňuje hradit všechny potřebné výdaje pro naplnění svých cílů** – zde je souhlas i nesouhlas rozdělen rovnoměrně, přičemž **43 % respondentů uvádí negativní nebo neutrální stanovisko**. Určité výhrady panují také vůči nastavení podmínek OPTP (PŽP), kde **třetina respondentů vyjádřila spíše nesouhlas**, ačkoliv většina hodnocení zůstává pozitivní.

Celkově lze říct, že **činnost týmu a nastavení podpory jsou převážně vnímány pozitivně**, nicméně v některých oblastech se ukazuje prostor pro další zlepšení – zejména v oblasti financování projektů a zviditelnění dopadů činnosti na rozvoj digitalizace.

V roce 2024 hodnotili respondenti podporu MV a DIA spíše rezervovaně, častěji upozorňovali na nedostatečné finanční krytí a nutnost dofinancování z jiných zdrojů. V roce 2025 převažuje pozitivní hodnocení, zejména u podpory investic a spolupráce s Útvarem hlavního architekta eGovernmentu, i když část respondentů stále upozorňuje na problémy s úhradou všech potřebných výdajů.

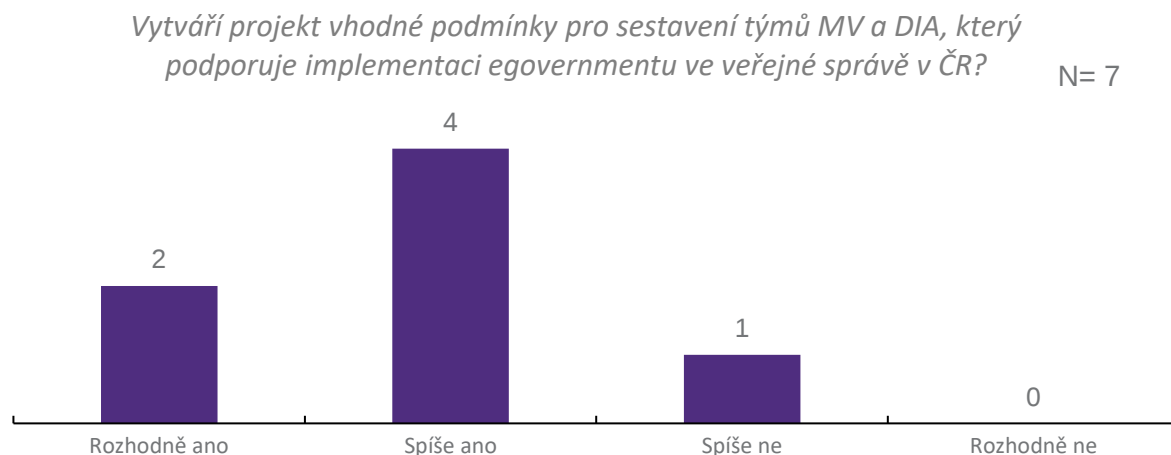
Graf 55: Vyhodnocení otázky: Hodnocení podpory DIA a MV (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

Uved'te prosím, do jaké míry souhlasíte s výroky ohledně přihlašování do portálu IS KP21+:



Z grafu vyplývá, že většina respondentů (6 z 7) považuje projekt za vhodný nástroj pro vytváření podmínek k sestavení týmů MV a DIA podporujících implementaci e-governmentu. Pouze 1 respondent uvedl spíše negativní hodnocení, zcela negativní odpověď se nevyskytla. Celkově tedy převažuje pozitivní vnímání přínosu projektu.

Graf 56: Vyhodnocení otázky: Vytváří projekt vhodné podmínky pro sestavení týmů MV a DIA, který podporuje implementaci e-governmentu ve veřejné správě v ČR? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)

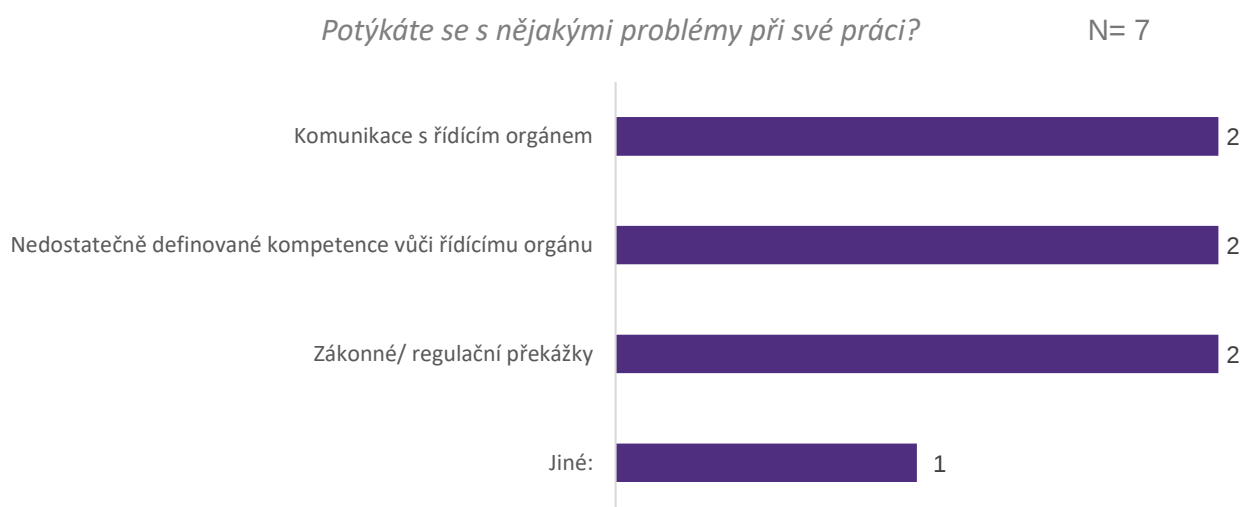


Většina respondentů (5 z 7; 71 %) uvedla, že má pro svou práci spíše dostatek administrativních kapacit. Dva respondenti (29 %) naopak vnímají kapacity jako nedostatečné. Celkově tedy převládá spíše pozitivní hodnocení, i když část respondentů upozorňuje na limity.

Z odpovědí na otázku týkající se problémů při práci vyplývá, že **nejčastěji zmiňovanými obtížemi jsou nedostatečně definovaná pravidla, komunikace s řídicím orgánem a získávání/regulace příležitostí**, které uvedli vždy **2 ze 7 respondentů**.

Výsledky ukazují, že **problémy se týkají zejména systémové úrovně a komunikace s nadřízenými strukturami**, což může ovlivňovat efektivitu a srozumitelnost práce v rámci projektů.

Graf 57: Vyhodnocení otázky: Potýkáte se s nějakými problémy při své práci? (možné zvolit více možností) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)



4.7 Institucionální důvěra

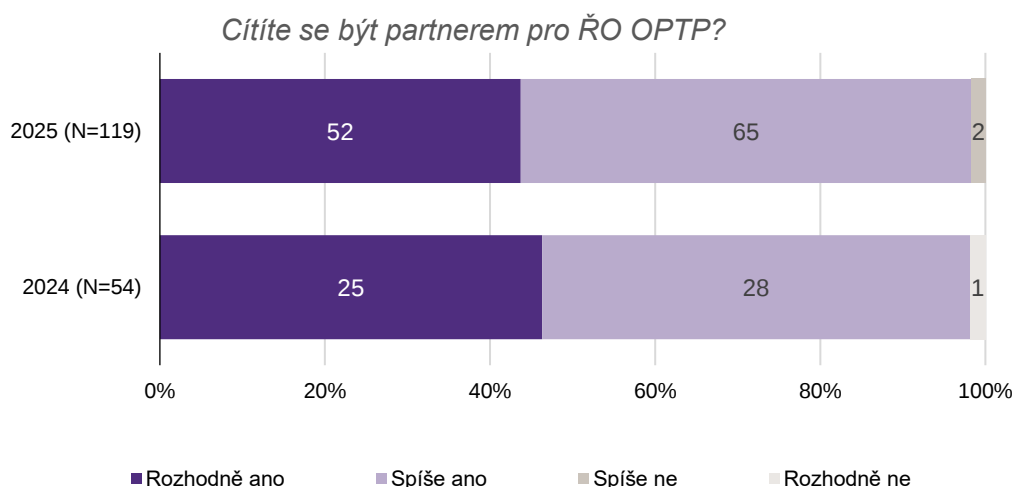
4.7.1 EQ8.1: Jak se vyvíjí v čase institucionální důvěra mezi příjemci OPTP na regionální úrovni, ŘO a relevantními stakeholdery?

Institucionální důvěra vůči ŘO

Graf ukazuje, jak respondenti hodnotí svou roli partnera vůči ŘO OPTP. Většina z nich se vnímá jako partneři – 52 osob (44 %) odpovědělo „rozhodně ano“ a 65 osob (55 %) „spíše ano“. Pouze 2 respondenti (2 %) uvedli „spíše ne“ a nikdo nezvolil možnost „rozhodně ne“, což potvrzuje převážně pozitivní vnímání partnerské spolupráce.

V roce 2024 se většina respondentů cítila být partnerem pro ŘO OPTP (rozhodně ano 43 %, spíše ano 48 %, rozhodně ne 2 %). V roce 2025 se tento trend tedy potvrdil.

Graf 58: Vyhodnocení otázky: Hodnocení spolupráce s ŘO OPTP, 2024 a 2025



Odpovědi na otevřenou otázku rozvíjící předešlou otázkou potvrzují **převážně velmi pozitivní zkušenosti respondentů s komunikací s ŘO OPTP**. Často se objevují zmínky o **otevřeném a vstřícném přístupu, rychlých a srozumitelných reakcích či ochotě pracovníků aktivně pomáhat při řešení konkrétních problémů**. Respondenti oceňují také **kvalitně zpracované depeše a pokyny**, které považují za přehledné a užitečné.

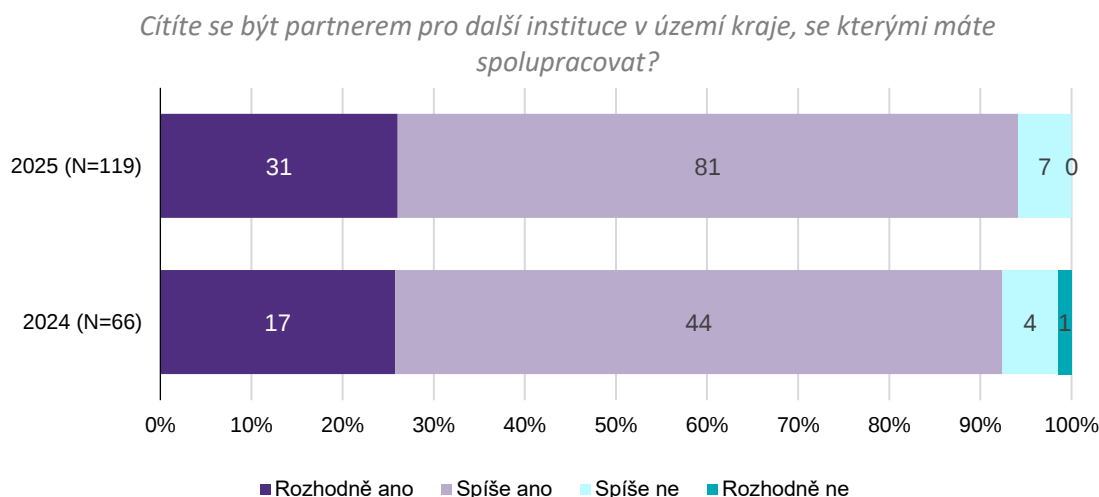
V několika odpovědích je rovněž zmíněno zlepšení oproti minulosti – konkrétně v oblasti **sjednocení posuzování výdajů díky zavedení paušálů**, které podle respondentů **přispělo k větší předvídatelnosti a transparentnosti**.

Celkově je ŘO OPTP vnímán jako **profesionální a spolehlivý partner**, se kterým je spolupráce dobře nastavená a funkční.

Institucionální důvěra vůči dalším aktérům v území

Další graf zachycuje vnímání spolupráce respondentů s dalšími institucemi v kraji. Většina dotázaných se cítí být partneři – 31 osob (26 %) odpovědělo „rozhodně ano“ a 81 osob (68 %) „spíše ano“. Pouze 7 respondentů (6 %) uvedlo „spíše ne“ a nikdo „rozhodně ne“, což ukazuje na převážně pozitivní vnímání spolupráce na krajské úrovni.

Graf 59: Vyhodnocení otázky: Hodnocení spolupráce s dalšími institucemi v kraji (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2024 a 2025)



Odpovědi na otevřenou otázku, která navazuje na předchozí ukazují, že **zkušenosti respondentů s institucionální spoluprací jsou velmi různorodé**. Pozitivní hodnocení se objevují především ve vztahu ke spolupráci s **Centrem pro regionální rozvoj (CRR)** a **obcemi** – respondenti zmiňují například **aktivní zapojení CRR do regionálních jednání** či **dobrou spolupráci na obecní úrovni**.

Naopak **spolupráce s kraji a ITI** je často hodnocena kriticky. Respondenti upozorňují na **nízkou míru zapojení krajů do spolupráce s MAS**, někdy až **na hranici úplné absence**, a dále na **odlišné zájmy**, které komplikují vzájemné sladění, například při přípravě budoucího programového období.

Zazněly však i **vyváženější pohledy**, podle nichž se situace **postupně zlepšuje** a kvalita spolupráce se liší v závislosti na konkrétním partnerovi. V některých odpovědích se objevila také **nejistota ohledně výkladu otázky**, zejména v tom, **které instituce mají být předmětem hodnocení** (mohlo by být upřesněno v dalším dotazování)

Celkově lze shrnout, že **zatímco spolupráce s obcemi a CRR je vnímána spíše pozitivně**, vztahy s kraji zůstávají **nerovnoměrné a často problematické**, a to zejména z pohledu MAS.

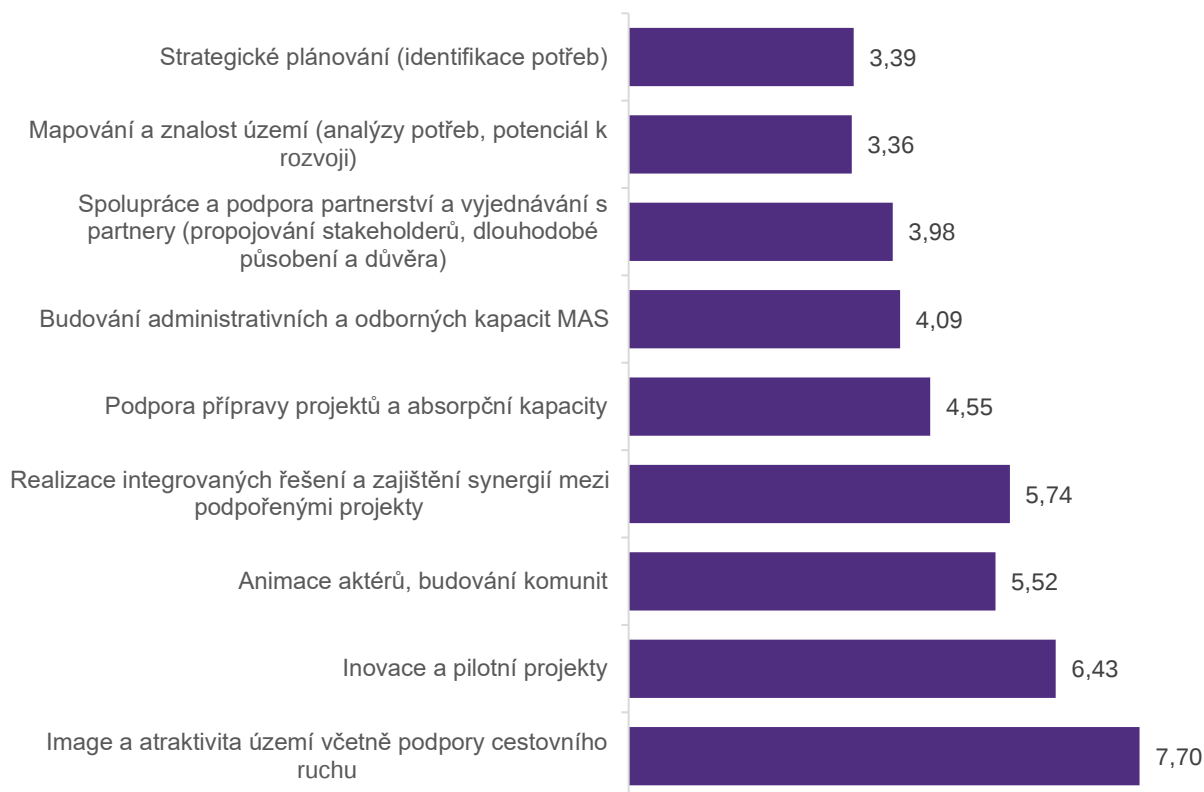
Aktivity a potřeby MAS pro programové období 2028+

V přípravě na programové období 2028+ je klíčové pochopit, jaké aktivity považují MAS za nejdůležitější pro zajištění svého fungování a přínosu pro rozvoj území. Aktuální zjištění z dotazníkového šetření i diskusí ve fokusních skupinách však ukazují na rostoucí nejistotu spojenou s financováním, udržení kapacit a rozšíření rolí MAS v nových oblastech. MAS upozorňují na nutnost strategického plánování, podpory spolupráce a zajištění základní stability, která by umožnila jejich dlouhodobé fungování bez závislosti na krátkodobých dotačních výzvách.

Následující graf shrnuje, které typy činností považují kanceláře MAS za prioritní z hlediska potřeby dodatečné podpory v novém programovém období. Respondenti s velkým náskokem hodnotí jako nejpotřebnější zejména rozšíření v oblasti strategického plánování, mapování a znalosti území, spolupráce a podpory partnerství.

Graf 60: Seřadte prosím následujících aktivitu dle potřeby dodatečné podpory v následujícím programovém období. (1. pozice nejvyšší potřeba podpory, 9. pozice nejnižší potřeba podpory) (N=195, Zdroj: vlastní dotazníkové šetření)

Průměr pozice aktivity MAS dle preferenci 1 až 9
(1 = pozice nejvyšší podpory)



Na fokusních skupinách zazněly velké obavy ohledně **budoucího financování MAS**, což komplikuje dlouhodobé plánování aktivit. V diskusi se objevila i témata **role MAS v území, obtížné PR a závislost na politické podpoře krajů a obcí**. Hlavním zdrojem financování je OPTP, doplněné o projekty z jiných fondů, příspěvky krajů a obcí. Situace se mezi kraji výrazně liší – zatímco Jihočeský kraj MAS podporuje, jinde je spolupráce slabší. Účastníci popsali **nestabilitu kapacit a problém udržet kvalitní týmy**, zejména kvůli limitům na mzdy a krátkodobým výhledům. Často dochází k odchodům zaměstnanců kvůli nejistotě. Diskutovala se i **potřeba systémového financování a větší flexibility** při využívání prostředků na provoz.

Vize účastníků se liší podle regionů, shodují se ale na tom, že **budoucí směřování MAS bude závislé na dostupných dotačních programech**. Část MAS by chtěla rozvíjet vzdělávání, práci se školami a komunitní rozvoj, jiné se obávají přílišné expanze do nových oblastí (energetika, krizová příprava), kde nemají odborné kapacity.

MAS zdůraznily svou **multifunkčnost a blízkost k obcím a spolkům**, což považují za klíčovou přednost oproti krajským nebo centrálním organizacím. Zmíněny byly aktivity v oblasti sociálních služeb a terénní práce (např. působení pracovníků v domácnostech), komunitního rozvoje, vzdělávání a projektového managementu pro obce. MAS mají **dobré jméno u starostů i spolků**, což posiluje jejich pozici. Byla zmiňována **potřeba lepšího PR, posílení partnerství se státní správou a stabilního financování**. Některé MAS uvažují o založení nadačních fondů, jiné vidí budoucnost v užší spolupráci s obcemi. Shodně zaznělo, že bez finanční jistoty se MAS ocitají v roli „otloukánků“ a **jejich dlouhodobý přínos pro rozvoj území není plně využit**.

„Ono se vše odvíjí od financí. Nám se líbí třeba práce se školami a rádi bychom se tím zabývali, ale pořád jsme závislí na dotacích z venku.“ (Fokusní skupiny)

„Taky záleží, jaký máte tým. Pokud mám tým na mapy, tak těžko s nimi půjdu dělat energetiku. A zase když je energetik, těžko bude dělat v území sociální službu.“ (Fokusní skupiny)

„My ty lidi propojujeme zadarmo a je nám blbý si říct o finance. My třeba děláme pravidelné setkání se starosty, ale neřeknu jim za to o tisícovku, protože to dají raději na osvětlení. Moje cílová skupina PR jsou ti starostové a když ten starosta bude dobře smýšlet o MAS, tak nás pak dál napojí, jak budeme potřebovat.“

„Chceme, aby státní správa brala MAS vážně, chce to mít opravdu partnera... Ale pokud nebudou finance, tak je jedno, jestli se s námi počítá nebo ne.“ (Fokusní skupiny)

„MAS jsou ti rozjížděči a inovátoři v území podle toho, co je zrovna potřeba. Výborně dokážeme reagovat na danou situaci... My nechceme být další dotační agentura. Samozřejmě po těch 20 letech víme, jak psát projekty.“ (Fokusní skupiny)

Mezi podněty pro nové období zaznívá (ne vše je relevantní z hlediska možností OPTP):

- **spravedlivější rozdělování prostředků** mezi malé a velké MAS,
- **zákonné zakotvení MAS** jako stabilní součásti systému,
- zajištění **základního financování**, aby se zabránilo jejich rozpadu a odchodu kvalitních pracovníků,
- podporu v oblasti **PR a zviditelnění výsledků**, protože jednotlivé MAS svou práci často neumí dostatečně „prodat“.

Shodně zaznělo, že **bez OPTP by mnoho MAS zaniklo**, což by znamenalo ztrátu dlouhodobě budované infrastruktury a know-how v územích.

„Nastavení by se mělo změnit. Ministerstva by si měla říct, co chtějí, v jakém objemu a podle toho by se to zařadilo. Třeba s OP JAK hodně MAS řeklo, že zadarmo do toho nepůjdou. My jsme do toho šli, i když jsme byli malý tým a teď z toho budeme možná něco mít, ale je to jen zpětně. To samé s lightkou, my jsme zaměstnali člověka a neměli jsme jasno, jestli budou nebo nebudou finance.“ (Fokusní skupiny)

„Potřeby znají MAS nejlíp. Jsme dobří, protože jsme operativní. Nám hodili na krk lightku a my jsme to zase zvládli, i když jsme se to dověděli z televize. Jsme multifunkční. V území máme důvěru. Krajským specialistům se bude těžko dostávat do obcí.“ (Fokusní skupiny)

„Bez OPTP by hodně MAS zaniklo a odešli by kvalitní lidi. V minulosti jsme třeba dělali jen nějaké menší přeshraniční projekty.“ (Fokusní skupiny)

MAS mají v území dobré jméno (blízkost k obcím, multifunkčnost, operativnost), ale zároveň čelí nejistotě financování, limitům na mzdy a krátkým výhledům. To komplikuje udržení týmů a dlouhodobé plánování a oslabuje institucionální důvěru. Opakovaně zaznívá potřeba stabilního (základního) financování (velmi ceněna je aktuální podoba OPTP jako stabilního základu), spravedlivějšího rozdělování mezi malé/velké MAS a silnějšího PR/visibility jejich výsledků.

4.7.2 Závěry a doporučení

Vztah k ŘO OPTP

Vnímání partnerství je velmi silné a stabilní: drtivá většina respondentů se cítí být partnerem ŘO (kombinace „rozhodně/spíše ano“ přes 95 % v obou letech měření). V otevřených odpovědích DŠ, rozhovorech i na fokusních skupinách se opakují slova chvály na rychlou, srozumitelnou a vstřícnou komunikaci, profesionální přístup a přehledné pokyny. Pozitivně je vnímána i větší předvídatelnost po zavedení paušálů.

Spolupráce v území

Spolupráci s dalšími krajskými/územními aktéry respondenti také hodnotí převážně pozitivně, ale s většími rozdíly. Silné jsou vazby na CRR a obce. Kritičtější je vnímání spolupráce s kraji a místy i s ITI (nižší zapojení, rozdílné priority, nejasnosti při přípravě dalšího období). Kvalita spolupráce se výrazně liší podle konkrétního partnera a regionu. **Doporučení:**

- Udržovat stabilní tým ŘO OPTP a pokračovat v nastavené formě spolupráce a partnerském přístupu k příjemcům
- V rámci možností i nadále podporovat regionální partnerství a včasné komunikovat o finančních výhledech

4.8 Závěrečné komentáře

Odpovědi na otevřenou otázku na další komentáře k implementaci/administraci OPTP ukazují, že **implementace a administrace OPTP je vnímána převážně pozitivně**, přičemž respondenti opakovaně oceňují zejména **srozumitelnost, jednoduchost a vstřícnost ŘO**. OPTP je v tomto ohledu často **stavěn do kontrastu s jinými operačními programy**, přičemž bývá hodnocen jako výrazně přehlednější a méně zatěžující.

Vedle silných stránek se však objevují i **zásadní výhrady k některým aspektům systému**. Mezi nejčastěji zmiňované patří **nízké finanční ohodnocení pracovníků, zejména administrativních orgánů a auditorů, a absence transparentních a motivačních prvků v odměňování**. Opakovaně zaznívá, že **současný systém neodráží dostatečně odbornost, zkušenosti ani zodpovědnost** vykonávané práce.

Respondenti rovněž upozorňují na **administrativní zátěž**, například v souvislosti s výkazy práce či audity, a na **nedostatky IS KP21+**, který je vnímán jako **uživatelsky nepřívětivý a zbytečně komplikovaný**.

V odpovědích se objevují i **konkrétní návrhy na zlepšení** – například zjednodušení projektových struktur, rozšíření možností vzdálené spolupráce (online poradenství, školení, home office), modernizace IS KP21+, nebo zavedení cílených metodik pro MAS.

Pozitivně je hodnocena také **pracovní kultura a atmosféra**, včetně přístupu pracovníků ŘO, který je často popisován jako vstřícný a partnerský.

Celkově lze shrnout, že OPTP je vnímán jako efektivní a vstřícný program, nicméně respondenti upozorňují na **některé systémové a personální limity**, které by bylo vhodné do budoucna řešit či o jejich řešení usilovat u relevantních aktérů.

5 Seznam grafů a tabulek

Tabulka 1: Sestavení dotazníků pro jednotlivé okruhy cílových skupin	18
Tabulka 2: Přehled kurzů v Systému vzdělávání a jejich konání v roce 2024 (seřazeno dle počtu přihlášených)	34
Tabulka 3: Data o účastnících systému vzdělávání	37
Tabulka 4: Specifické vzdělávání pro MMR-NOK a ŘO OPTP (1.7.2024 - 30.6.2025)	38
Tabulka 5: Zahraniční vzdělávání pro implementační strukturu.....	38
Tabulka 6: Data z DŠ k fluktuaci pracovníků regionálních partnerů	51
Tabulka 7: Data z rozpočtů implementovaných v OPTP k osobním nákladům	56
Tabulka 8: Přepočtená hrubá mzda jednotlivých institucí dle dat rozpočtů a monitorovacích indikátorů projektů	57
Graf 1: Vyhodnocení možnosti přihlašovat se na vzdělávací kurzy prostřednictvím MS2021+ (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2024 a 2025)	22
Graf 2: Vyhodnocení otázky: Počet vzdělávacích kurzů absolvovaných respondenty (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2024 a 2025)	23
Graf 3: Vyhodnocení otázky: Důvody neabsolvování žádného kurzu (možná více než 1 odpověď), 2024 a 2025	24
Graf 4: Vyhodnocení otázky: Víte, jakým způsobem je možné formulovat podnět na zařazení nových témat do Systému vzdělávání? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	25
Graf 5: Vyhodnocení otázky: Zaslal/a jste v minulosti podnět na zařazení nových témat do Systému vzdělávání? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	26
Graf 6: Vyhodnocení otázky: Kapacita pro vzdělávání a případné bariéry (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025).....	27
Graf 7: Vyhodnocení otázky: Hodnocení vzdělávacích kurzů v rámci OPTP (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	28
Graf 8: Vyhodnocení otázky: Spokojenost s kvalitou absolvovaných kurzů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	28
Graf 9: Vyhodnocení otázky: Celková spokojenost se Systémem vzdělávání, 2024 a 2025	29
Graf 10: Vyhodnocení otázky: Pokud byste mohl/a, co byste na Systému vzdělávání změnil/a? (možná více než 1 odpověď) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025).....	29
Graf 11: Vyhodnocení otázky: Víte o možnosti Specifického vzdělávání? (Financování kurzu/vzdělávání/konference dle individuálního výběru, zpracování „kurzu na míru“ – tedy konkrétního vzdělávání na téma dle Vašich požadavků) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	31
Graf 12: Vyhodnocení otázky: Účastnil/a jste se v roce 2024 nějaké formy specifického vzdělávání? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	31
Graf 13: Navázání na předchozí otázku: Pokud ano, specifikujte prosím, jakých aktivit jste se účastnil/a. (možná více než 1 odpověď); (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)...	32
Graf 14: Vyhodnocení otázky: Jak jste celkově spokojen/a se Specifickým vzděláváním, kterého jste se účastnil/a? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	32
Graf 15: Vyhodnocení otázky: Kontakt s metodikami (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	41
Graf 16: Vyhodnocení otázky: spokojenost s nastavením metodik a dokumentů OPTP (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP)	41

Graf 17: Vyhodnocení otázky: Umožňuje Vám nastavení metodického rámce OPTP (procesy a pravidla projektového cyklu*) pracovat samostatně a předvídat kroky v projektovém cyklu? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	42
Graf 18: Vyhodnocení otázky: Jak hodnotíte následující aspekty metodiky a dokumentů (příruček) OPTP? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	44
Graf 19: Vyhodnocení otázky: Možnosti pokládání dotazů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	46
Graf 20: Vyhodnocení otázky: Časová kapacita pro výkon práce spojené s požadavky OPTP (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	48
Graf 21: Vyhodnocení otázky: Vývoj administrativního zatížení za posledních 12 měsíců (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	49
Graf 22: Vyhodnocení otázky: Srovnání činností související s administrací OPTP dle jejich administrativní náročnosti (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	50
Graf 23: Trend míry fluktuace zaměstnanců podílejících se na implementaci fondů EU (Zdroj: Výroční zpráva o administrativní kapacitě)	51
Graf 24: Vyhodnocení otázky: Jak jste celkově spokojen/a se zavedením zjednodušeného vykazování výdajů (paušálů)? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	53
Graf 25: Vyhodnocení otázky: Pостоje k zavedení paušálů a jejich dopadů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	54
Graf 26: Vyhodnocení otázky: Myslíte si, že jste adekvátně finančně ohodnocen/a? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	57
Graf 27: Vyhodnocení otázky: Hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	58
Graf 28: Vyhodnocení otázky: Hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	60
Graf 29: Vyhodnocení otázky: Je pro Vás systém ohodnocení transparentní? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	61
Graf 30: Vyhodnocení otázky: Co jsou pro Vás nefinanční pozitiva Vaší práce? (označte libovolný počet možností) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	62
Graf 31: Vyhodnocení otázky: Jak často se systémem MS21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	63
Graf 32: Vyhodnocení otázky: Jak dlouho se systémem MS21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	64
Graf 33: Vyhodnocení otázky: Máte zkušenosti s prací se systémem MS2014+ z programového období 2014-2020? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	64
Graf 34: Vyhodnocení otázky: V rámci své agendy se v CSSF21+ pohybují v oblasti: (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	65
Graf 35: Vyhodnocení otázky: Počet rolí respondenta (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	66
Graf 36: Vyhodnocení otázky: Celková spokojenost s MS21+ (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	67
Graf 37: Vyhodnocení otázky: Hodnocení celkové spokojenosti s MS21+ dle příslušnosti k OP nebo průřezové instituci (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	68
Graf 38: Hodnocení uživatelů v různých oblastech dle výroků (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	69
Graf 39: Vyhodnocení otázky: Jsem seznámen/a s možností školení pomocí e-learningu pro specializované školení? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	70
Graf 40: Vyhodnocení otázky: Hodnocení užitečnosti e-learningu (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	71

Graf 41: Vyhodnocení otázky: Struktura respondentů (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	72
Graf 42: Vyhodnocení otázky: OP, kterým se respondenti (převážně) zabývají (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	73
Graf 43: Vyhodnocení otázky: Jak často s portálem / prostředím IS KP21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	73
Graf 44: Vyhodnocení otázky: Jak dlouho s portálem/prostředím IS KP21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	74
Graf 45: Vyhodnocení otázky: V jaké roli s portálem IS KP21+ pracujete? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	74
Graf 46: Vyhodnocení otázky: Do jaké míry jste celkově spokojen/a s monitorovacím systémem IS KP21+? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	75
Graf 47: Vyhodnocení otázky: Uveďte prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky: (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	75
Graf 48: Vyhodnocení otázky: Povědomí o existenci Technické volací linky (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	76
Graf 49: Vyhodnocení otázky: Hodnocení užitečnosti technické volací linky (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	77
Graf 50: Vyhodnocení otázky: Hodnocení formy technické volací linky (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	78
Graf 51: Vyhodnocení otázky: Povědomí o existenci dalších prostředků komunikace (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	78
Graf 52: Vyhodnocení otázky: Povědomí o existenci návodných videí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	79
Graf 53: Vyhodnocení otázky: Hodnocení užitečnosti návodných videí (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	79
Graf 54: Vyhodnocení otázky: Zpětná vazba ke změně způsobu přihlašování do IS KP21+ (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	80
Graf 55: Vyhodnocení otázky: Hodnocení podpory DIA a MV (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	82
Graf 56: Vyhodnocení otázky: Vytváří projekt vhodné podmínky pro sestavení týmů MV a DIA, který podporuje implementaci e-governmentu ve veřejné správě v ČR? (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	83
Graf 57: Vyhodnocení otázky: Potýkáte se s nějakými problémy při své práci? (možné zvolit více možností) (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2025)	83
Graf 58: Vyhodnocení otázky: Hodnocení spolupráce s ŘO OPTP, 2024 a 2025	84
Graf 59: Vyhodnocení otázky: Hodnocení spolupráce s dalšími institucemi v kraji (Zdroj: vlastní dotazníkové šetření průběžné naplňování cílů OPTP, 2024 a 2025)	85
Graf 60: Seřadte prosím následujících aktivity dle potřeby dodatečné podpory v následujícím programovém období. (1. pozice nejvyšší potřeba podpory, 9. pozice nejnižší potřeba podpory) (N=195, Zdroj: vlastní dotazníkové šetření)	86

