

Průběžná evaluace naplňování cílů OPTP pro období 2021 - 2027

Průběžná zpráva

říjen 2024



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Obsah

Manažerské shrnutí	4
1 Úvod	10
2 Zadání evaluace	11
2.1 Zadání evaluace: evaluační okruhy, otázky a jejich porozumění	11
2.1.1 1. Vzdělávání	11
2.1.2 2. Nastavení procesů / metodického rámce OPTP	12
2.1.3 3. Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP	13
2.1.4 4. Administrativní náklady implementace – osobní náklady	14
2.1.5 5. Osobní náklady – spokojenost	14
2.1.6 6. Informační a monitorovací systém	15
2.1.7 7. Podpora Digitální informační agentury a MV	15
2.1.8 8. Institucionální důvěra	16
2.2 Vymezení subjektů / respondentů evaluace	16
3 Kontext implementace OPTP	20
3.1 Výzvy programu	20
3.2 Souhrnná data o dosavadní implementaci programu	22
4 Metodologie evaluace	23
4.1 Metody sběru dat	23
4.1.1 Dotazníkové šetření	23
4.1.2 Doplnující evaluační metody	19
4.2 Zdroje dat	19
4.2.1 Společné metody a zdroje dat	19
5 Zodpovězení evaluačních otázek	23
5.1 Vzdělávání	23
5.1.1 EO1.1: Jaké jsou hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů?	23
5.1.2 EO1.2: Jaký je stav naplňování cílů systému vzdělávání financovaném OPTP ve sledovaném roce?	33



5.1.3	Závěry a doporučení	38
5.2	Nastavení procesů / metodického rámce OPTP	39
5.2.1	EO2.1: Do jaké míry vytváří řídicí dokumentace OPTP efektivní rámec pro implementaci?	39
5.2.2	EO2.2: Jak efektivně je nastavena komunikace mezi ŘO a příjemci ohledně nastavení pravidel pro příjemce a požadavků ŘO?	43
5.2.3	Závěry a doporučení	45
5.3	Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP	47
5.3.1	EO3.1: Odpovídá administrativní kapacita příjemců a ŘO OPTP administrativním nárokům implementace?	47
5.3.2	EO3.2: Jak se v průběhu sledovaného období vyvíjela fluktuace zaměstnanců u regionálních partnerů ve srovnání se zaměstnanci ústředních orgánů státní správy?	51
5.3.3	EO3.3: Jaké jsou zdroje případné administrativní náročnosti implementace OPTP? (mimo nastavení metod. rámce viz výše)	54
5.3.4	EO3.4: Jaký dopad má zavedení financování ostatních nákladů formou paušálu na administrativní kapacity ŘO a příjemců?	54
5.3.5	Závěry a doporučení	57
5.4	Administrativní náklady implementace – osobní náklady	59
5.4.1	EO4.1: Jaká je struktura a výše osobních nákladů u příjemců financovaných z OPTP?	59
5.4.2	Závěry a doporučení	61
5.5	Osobní náklady – spokojenost	62
5.5.1	EO 5.1: Jaké jsou rozdíly ve spokojenosti s odměňováním zaměstnanců financovaných OPTP mezi různými příjemci?	62
5.5.2	EQ5.2: Jaké jsou důvody případné snížené spokojenosti s odměňováním?	65
5.5.3	Závěry a doporučení	65
5.6	Informační a monitorovací systém	66
5.6.1	EO 6.1: Jaké je vnímání uživatelské přívětivosti u CSSF21+ a ISKP21+, a užitečnosti vybraných funkcionalit u uživatelů IS?	66
5.6.2	Závěry a doporučení	81
5.7	Podpora Digitální informační agentury a MV	82
5.7.1	EQ7.1: Do jaké míry je podpora horizontální implementace e-Governmentu, tj podpora Digitální informační agentury a týmu MV efektivní?	82
5.8	Institucionální důvěra	83
5.8.1	EO8.1: Jak se vyvíjí v čase institucionální důvěra mezi příjemci OPTP na regionální úrovni, ŘO a relevantními stakeholdery?	83
5.8.2	Závěry a doporučení	85
6	Seznam grafů a tabulek	86



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, Národnímu orgánu pro koordinaci 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. První průběžná zpráva rovněž zakotvuje výchozí hodnoty pro trendy, které budou v následujícím období dlouhodobě sledovány. 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

Vzdělávání pracovníků implementační struktury fondů EU má dostatečnou kapacitu a pokrývá většinu relevantní témata, přibližně třetina pracovníků se ale vzdělávání z různých důvodů neúčastní.

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

přítom, dle 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 jejich vnímání, že **nabídka neodpovídá jejich potřebám**. Významné jsou také **časové důvody**. Část respondentů, a to především z regionů, také uvádí jako důvod neúčasti **nutnost cestování** – a přivítala by možnost hybridní formy vzdělávání.



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



Jaké jsou hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů?

Koordinátor systému vzdělávání vnímá poptávku po nových tématech a snaží se na ni reagovat. Klíčovou bariérou rozšíření systému vzdělávání o nová témata ale je **nedostatek vhodných lektorů**. Za tímto nedostatkem lze vidět např. **neochotu vedoucích pracovníků uvolňovat klíčové zaměstnance** jako lektory vzdělávání,

nedostatek času na straně těchto klíčových zaměstnanců, nebo nedostatečnou motivovanost vhodných



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

externích lektorů z důvodu **nízkého finančního ohodnocení**. Jednou z příčin nízkého finančního ohodnocení přitom jsou podmínky soutěže o dodavatele vzdělávání v Systému vzdělávání.



Navržená doporučení v oblasti vzdělávání se zaměřují především na otázku dostupnosti hybridních a online kurzů, zvyšování motivace ke vzdělávání u zaměstnanců i vedoucích pracovníků a také na podmínky veřejných zakázek, jejichž prostřednictvím je Systém vzdělávání implementován.

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 OP TP **vysokou míru spokojenosti**. Přesto jsou identifikovány konkrétní obtíže, které limitují efektivní implementaci OPTP. Mezi ty nejdůležitější patří především **rozsah a roztržitost pravidel** a postupů mezi řadu dílčích dokumentů a příloh, obecný a nedostatečně konkrétní jazyk, **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.



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

Ve vztahu k **aktualizacím a úpravám pravidel** pro příjemce, resp. požadavků ŘO 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 a také **nedostatečná informovanost o aktualizacích**.

Samotná implementace podpory je spíše **méně časově náročná** než je tomu v případě jiných operačních programů a požadavky řídicí dokumentace tak **nepředstavují nepřiměřenou administrativní zátěž**. Doporučení tedy většinou směřují spíše ke zpřehlednění tohoto rámce, než k úpravám procesů ve smyslu snižování administrativní zátěže.



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 struktury 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**.



Doporučení v oblasti procesů a metodického rámce se zaměřují na formu a komunikaci ohledně aktualizací klíčových dokumentů a navrhují také konkrétní možnosti jak především méně zkušeným projektovým manažerům usnadnit a zpřehlednit práci s metodikami.



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Administrativní kapacita odpovídá nárokům implementace, a to především díky zavedení paušálů, které jsou výrazným přínosem. Zároveň ale řadě příjemců způsobuje komplikace nízká hodnota paušálů

Administrativní kapacita na straně příjemců i ŘO **odpovídá administrativním nárokům implementace OPTP**. Zásadním přínosem je především **zavedení paušálů** a omezení povinností ohledně **reportování monitorovacích indikátorů**. Přínosné je také rozvolnění pravidel pro předkládání ŽoP a zpráv o realizaci svých projektů, případné prodloužení sledovaného období až na 6 měsíců by ale řada příjemců i pracovníků implementační struktury považovala za přínosné.



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 životní cyklus projektů**, resp. nutnost předkládat nové a do značné míry identické projekty každé dva roky.

Fluktuace

Fluktuace zaměstnanců implementační struktury financované OPTP a regionálních partnerů **nevykazuje zásadní odchylky od udržitelné míry fluktuace**.



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

Především zaměstnanci regionálních partnerů ale vnímají intenzivní riziko destabilizace z důvodu „**zamrzlých**“ **limitů na mzdy, které zůstávají po celou dobu implementace v nezměněné výši**. Tato skutečnost, mimo riziko personální nestability a zvýšené fluktuace, zprostředkovaně vede také k **omezování strategického rozvoje lidských zdrojů** u regionálních partnerů z důvodu omezování výdajů na vzdělávání i rozdrobování agendy zaměstnanců mezi více vzájemně nesouvisejících projektů tak, aby bylo možné využít vyšších limitů v jiných programech.

Paušály



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

Ve vztahu k zavedení paušálů je **zpětná vazba 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 OP TP 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 ale byly zaznamenány některé limity paušálů, které mohou mít na implementaci OP TP negativní vliv. Největší výtkou je **nízká výše paušálů** (20 %), jako nedostatečnou tuto výši považují především kanceláře MAS. Paušály jsou nižší než u jiných programů, což **vede k omezení výdajů na vzdělávání a další vedlejší náklady**. Limity na osobní výdaje (45 tis. Kč) jsou rovněž považovány za **příliš nízké a brání náboru kvalifikovaných pracovníků**.

Paušály také částečně **komplikují finanční řízení projektů** – z důvodu fluktuace mzdových výdajů vzniká nejistota v dostupnosti prostředků z paušálů. Navíc nedočerpání paušálů v daném roce způsobuje problémy s jejich převodem do následujícího období, zejména ve státní správě.

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



Doporučení v oblasti 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, výše paušálů a limitů na mzdy.



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

V průměrné výši osobních nákladů je mezi horizontálními institucemi a ostatními příjemci výrazný rozdíl



Jaká je struktura a výše osobních nákladů u příjemců financovaných z OPTP?

V (průměrné) výši osobních nákladů je mezi horizontálními institucemi a ostatními příjemci **výrazný rozdíl**. Ten je způsoben především nastavenými **limity pro výzvy 3 a 4**. Je zřejmé, že průměrné hodnoty přepočtených osobních nákladů se **v těchto výzvách blíží stanoveným limitům** a rozdíly mezi jednotlivými

typy institucí podpořenými v rámci výzvy 3 jsou velmi malé. U projektů MAS „druhé generace“ sice lze pozorovat mírné navýšení průměrné mzdy na přepočtené úvazky (cílové hodnoty indikátoru), je ale zřejmé, že z důvodu existence maximálního limitu je prostor pro navýšení odměn minimální.

S finančním ohodnocením převládá u respondentů nespokojenost

Celkově převažuje u respondentů nespokojenost s finančním ohodnocením. Mezi jednotlivými institucemi ale je možné zaznamenat výrazné rozdíly. **Nejnižší spokojenost** se mzdou vykazují zaměstnanci **sekretariátů RSK a kanceláří MAS**, pouze nepatrně více



Jaké jsou rozdíly ve spokojenosti s odměňováním zaměstnanců financovaných OPTP mezi různými příjemci?

spokojení jsou ale také pracovníci Ministerstva financí. Naopak nejvyšší spokojenost se mzdou byla zaznamenána v případě zástupců nositelů ITI. Klíčovým zdrojem nespokojenosti, a to především v případě



Jaké jsou důvody případné snížené spokojenosti s odměňováním?

regionálních partnerů (zejm. MAS) jsou **nízké limity na mzdy v projektech OPTP** – ty jsou výrazně nižší než v projektech jiných programů, ze kterých je provoz kanceláří MAS také financován. Nespokojenost s finančním ohodnocením produkuje **zvýšené riziko fluktuace**.

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**. Přibližně dvě pětiny respondentů považují práci v systému za **intuitivní a spíše se nedostávají do situací, kdy neví, jak dál postupovat**, mírná 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 **ale obeznamenána pouze mírná většina respondentů** (ti ovšem e-learning považují za spíše přínosný).

I přes mírně pozitivní hodnocení ale velká řada uživatelů formuluje **konkrétní výtky vůči systému**. Většina těchto výtek je spíše obecného charakteru (zřehlednění, zrychlení, odlehčení systému, nutnost příliš mnoha „kliknutí“ pro dílčí úkon, atd.) nebo řeší konkrétní technické obtíže – nahrávání příloh, rychlost systému, potíže s přihlašováním, atd. Častým požadavkem je možnost mít otevřených více záložek/oken na jedné obrazovce a řada uživatelů v otevřených odpovědích řeší, stejně jako uživatelé ISKP21+ (níže), **oddělení modulu veřejných zakázek od projektového modulu**, které podle jejich názoru není intuitivní a výrazně **komplikuje práci se systémem**.

I v případě (externích) uživatelů systému ISKP21+ **převládá ve většině otázek mírně pozitivní nebo neutrální zpětná vazba**. Mírně převažují respondenti, kteří systém považují za **(spíše) přehledný** (jde ovšem spíše o zkušenější uživatele, kteří si na systém, dle vlastních slov, již zvykli) a uvádí, že zpravidla nemusí číst příručku ani při provádění nového úkonu v systému. Pouze **menšina uživatelů** také uvedla, že **se při práci v systému dostává do situací, kdy neví, jak dál postupovat**.

I mezi externími uživateli ale byla formulována **řada připomínek k uživatelské přívětivosti** a obecněji fungování systému. Mimo spíše technických výtek lze zachytit 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 CSSF.



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Spíše nižší je informovanost o dostupné technické podpoře prostřednictvím Technické volací linky a dalších nástrojů uživatelské podpory, o existenci návodných videí dokonce neví většina respondentů (ovšem ti, kteří o jejich existenci vědí a využili jich, je ve velké většině považují za užitečná).

Ve vztahu ke změně způsobu přihlašování do systému ISKP21+ uvedla většina respondentů, že s touto změnou **nená zásadní problém**. Část respondentů ovšem zaznamenalo při přechodu na nový systém přihlašování prostřednictvím Identity občana technické problémy a nezanedbatelný podíl uživatelů (14 %) je se změnou velmi nespokojeno. Mimo technické problémy a složitější mechanismus přihlašování jsou důvodem nespokojenosti také obecný **nesouhlas s využíváním osobních dat** pro přihlašování.



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.

Podpora Digitální informační agentury a MV

V případě hodnocení podpory týmů DIA a Ministerstva vnitra byly zaznamenány **problémy především v úvodní fázi spojené s nutností rozdělit dřívější jeden projekt na dva** – po vzniku DIA. Po vyřešení tohoto problému je ale **samotná administrace projektů**, ze kterých jsou týmy na MV a v DIA podporovány, **bezproblémová a negeneruje nadměrnou zátěž**. Klíčovou bariérou pro výkon aktivit, vymezených v obou projektech, jsou **deficity v administrativní kapacitě obou institucí**. Ten se projevuje především na DIA, která je novou institucí a personálně se stále stabilizuje. Nezanedbatelným omezením ale jsou také znovu **nízké limity na mzdové výdaje**. Platy tak je nezbytné dofinancovat z jiných zdrojů, což představuje významnou administrativní zátěž nad rámec běžné administrace podpory z OP TP.



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

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, a to především ve vztahu k ŘO OPTP**. Více než 91% respondentů vnímají spolupráci s ŘO jako partnerskou a **komunikace je pojmenovávána jako transparentní**

a **vstřícná**, přičemž stabilita a dlouhodobost spolupráce s projektovým manažerem zvyšují důvěru. Jen nepatrně nižší je podíl respondentů, kteří se **cítí jako partneři také pro další instituce regionu**. Nejvíce pozitivních hodnocení přišlo od kanceláří MAS a nositelů ITI, zatímco zástupci sekretariátů RSK hodnotí tyto vztahy mírně negativněji. Důvěra je ovlivněna **neformálními vztahy a osobními kontakty** mezi regionálními partnery a klíčovými stakeholdery. Stabilita personálu a dlouhodobé působení MAS v regionu pozitivně přispívají k důvěře.

Kontext evaluace

Program je implementován dvěma prioritními osami. První osa (PO1) je zaměřena na podporu implementace fondů EU na centrální úrovni, zatímco druhá osa (PO2) podporuje regionální partnery. Během implementace programu bylo doposud otevřeno pět výzev, z toho čtyři PO1 a jedna v PO2. Celkem bylo podpořeno 273 projektů, z toho 210 již je v realizaci nebo bylo ukončeno, v celkové výši cca 3 365 mil. Kč (způsobilé výdaje schválených projektů). Projekty realizuje 207 subjektů (projekty v realizaci), z toho 200 v PO2.



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Metodika evaluace

Hlavní metodou sběru dat bylo dotazníkové šetření. To probíhalo ve dvou fázích – pilotní šetření proběhlo v únoru a březnu 2023, 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.

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, neocenitelné byly tyto zdroje ale také například při analýze tématu vzdělávání.
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 14 rozhovorů (další rozhovory byly realizovány v přípravné fázi evaluace), z nichž část měla formu skupinového rozhovoru.
4. **Fokusní skupiny** se zaměřily na dvě klíčová témata: zjednodušené vykazování výdajů a administrativní zátěž. Diskuze ve skupinách umožnily identifikovat sdílené zkušenosti a specifické problémy mezi různými skupinami účastníků.

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“

Evaluace má, dle zadání, sloužit primárně Řídícímu 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 první krok realizace Průběžné evaluace. Její účel je dvojitý:

Za prvé, zpráva poskytuje Řídícímu orgánu OPTP první 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.

Druhým účelem této Průběžné zprávy je sestavit „baseline“ – výchozí hodnoty datových řad, které budou v Průběžné evaluaci dlouhodobě sledovány. Replikace sběru dat každý rok s využitím stejných nebo velmi podobných nástrojů umožní nejen srovnání v delším časovém úseku, ale především bude možné průběžně analyzovat trendy. Změny v trendech, které jednotlivé Průběžné zprávy zachytí, potom mohou sloužit jako varovný systém, který poukazuje na případné problémy v implementaci. Pro plnění této funkce je zásadní jednoznačně vymezit výchozí hodnoty indikátorů, které jsou především prostřednictvím dotazníkových šetření sledovány.



2 Zadání evaluace

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

Evaluace je zadána 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 pro 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 MS21+: „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 řídicího orgánu (ŘO) OPTP a Národního orgánu pro koordinaci (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),
- **návrhy 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** vzdělávání (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), využitelnosti 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 pokryta a zpracovaná. 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, změnách 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,



kteří 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 na všech zaměstnancích. 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 na všech zaměstnancích dané struktury. 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 pro fluktuaci

Specifickým aspektem efektivnosti administrativní kapacity jsou také nástroje, které jsou pro administraci fondů EU, resp. plnění vymezených procesů, zavedeny. Konkrétním nástrojem, který je v novém programovém období 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 subjektů 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 MS 21+, především z žádostí o platbu a monitoringu projektu.

Evaluační otázky a podotázky

- **EQ4.1:** EQ: 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 významné 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 MS21+. 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 je jedním 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) klíčový. 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 (ISKP21+).

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, NOK a pracovníci OPŘ zajišťující vzdělávání.

Do této skupiny, dle zadávací dokumentace, spadá:

- MMR - Řídící orgán OP TP
- MMR – Národní orgán pro koordinaci (NOK)
- MMR – Odbor projektového řízení (OPŘ)

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.

Respondenty v tomto okruhu cílových skupin vymezení jako osoby, které jsou zodpovědné za administraci uvedených projektů. Okruh respondentů tedy tvoří vybraní zaměstnanci MMR – OPŘ, MFČR, 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 novém programovém období bude 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 novém programovém období je očekávána implementace 13 strategií ITI (tedy o 6 víc než v programovém období 2014 – 2020; v těchto 6 případech jde o bývalá území IPRÚ, která budou transformována do ITI).
- Kanceláře Místních akčních skupin (MAS) – předpokládá se podpora 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 MS21+**, resp. systému **CSSF21+** - do tohoto okruhu cílové skupiny evaluace spadají zaměstnanci implementační struktury ESIF (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, NOK a OPŘ



ani mezi administrátory projektů podpořených v Prioritě 1 OPTP výše. Mimo toto obecné vymezení tedy do skupiny beneficietů podpory explicitně patří především zaměstnanci ostatních horizontálních institucí implementační struktury fondů EU:

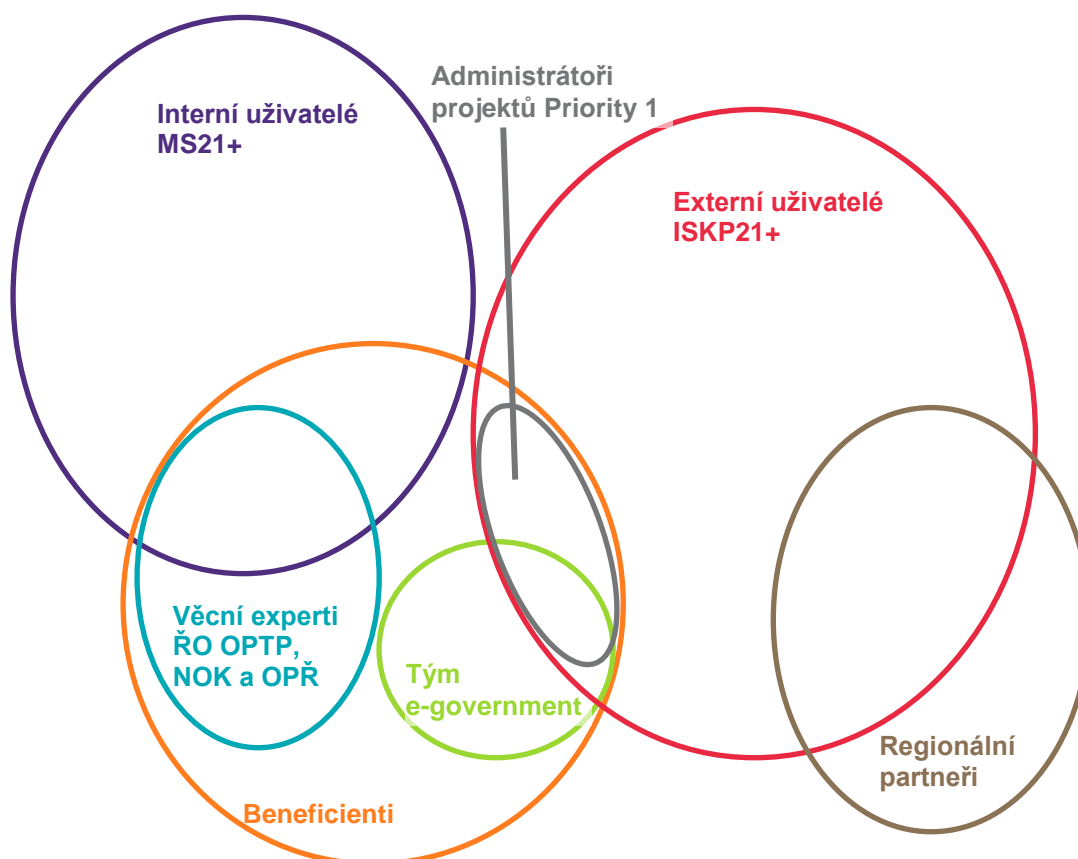
- Ministerstvo financí – Auditní orgán (AO MF)
- Ministerstvo financí – Platební a certifikační orgán (PCO MF)
- Ministerstvo financí – centrální kontaktní bod AFCOS (Anti-fraud coordination service)
- Ministerstvo vnitra ČR a Digitální a informační agentura

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 beneficietů 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 subjektů dotazníkem:

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 č. 1. V tomto vzorku jsou vždy obsaženi **všichni zaměstnanci horizontálních institucí**, kteří nebyli osloveni v prvním 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 Kontext implementace OPTP

3.1 Výzvy programu

Program je implementován ve dvou prioritách: (1) "Podpora implementace fondů EU" a (2) "Podpora regionálních partnerů fondů EU" .

Celkem bylo v rámci programu vyhlášeno 5 výzev. Finanční alokace a další data těchto výzev jsou zpracovány v tabulce níže.

Výzva č. 1 (Priorita 1)

Výzva č. 1 je zaměřena primárně na zajištění administrativní kapacity pro horizontální instituce implementace Fondů EU v ČR v programovém období 2014 – 2020 a Řídící orgán OPTP. V rámci první výzvy bylo schváleno celkem 5 projektů, z nichž 4 jsou v procesu realizace a jeden je fyzicky ukončen. Výzva je určena horizontálním institucím, nositeli projektů jsou tedy orgány státní správy – konkrétně ministerstva financí (3 projekty) a pro místní rozvoj (2 projekty).

Celkový finanční objem všech projektů činí 1 757 977 037 Kč

Výzva č. 2 (Priorita 1)

Výzva byla, stejně jako v případě první výzvy, vyhlášena pro Prioritu 1: "Podpora implementace fondů EU". Výzva je zaměřena na následující aktivity:

- Vzdělávání pro zaměstnance subjektů zapojených do implementace EU fondů, horizontálních subjektů a partnerů Dohody o partnerství (DoP);
- Zajištění konzultačních, právních a dalších služeb nezbytných pro řízení DoP;
- Zajištění evaluační činnosti a zvyšování její kvality;
- Zajištění informovanosti o EU fondech u cílových skupin a široké veřejnosti včetně přípravy, provádění a vyhodnocení plnění Společné komunikační strategie;
- Provoz, správa a rozvoj aplikace monitorovacího systému MS 2014+ a MS 2021+ pro období 2021–2027 jako celku včetně úprav dle požadavků jednotlivých ŘO programů, MMR-NOK a EK;
- Provoz, správa a rozvoj dalších informačních systémů (IS ESF+ MPSV, IS APAO a VIOLA MF).

V rámci druhé výzvy bylo schváleno celkem 12 projektů, z nichž 11 je v procesu realizace. Osm z těchto schválených projektů předložilo MMR (za realizaci zodpovídá OPŘ), zbývající projekty předložila



ministerstva financí, práce a sociálních věcí a vnitra; zbývající poslední projekt předložila Digitální a inovační agentura (DIA).

Celkový schválený finanční objem všech projektů činí 720 034 940 Kč při finanční alokaci výzvy (CZV) dosahující 1 550 715 000 Kč.

Výzva č. 3 (Priorita 2)

Třetí výzva byla vyhlášena v prioritě 2 a je určena regionálním partnerům. Cílem výzvy je přispět k vytvoření kvalitních integrovaných strategií pro Integrované územní investice ("ITI") a Integrovaný plán rozvoje území ("IPRÚ") a komunitně vedených strategií místního rozvoje/strategií komunitně vedeného místního rozvoje pro území MAS pro období 2014–2020 (dále jen „strategie“) a nastavit a zajistit mechanismy implementace strategií tak, aby v daném území došlo k dalšímu kvalitativnímu rozvoji a pozitivní změně (MMR).

V rámci výzvy jsou podporovány tyto aktivity:

- Projekty MAS: činnosti související s přípravou, řízením, prováděním a aktualizováním integrované strategie (komunitně vedeného místního rozvoje), výdaje na zajištění administrativní kapacity MAS a další související výdaje nezbytné pro realizaci těchto projektů např. výdaje na animaci, vzdělávání, získávání zkušeností, publicitu, provozní výdaje apod.
- Projekty ITI: činnosti související s přípravou, řízením, prováděním a aktualizováním integrované strategie, výdaje na zajištění administrativní kapacity a další související výdaje nezbytné pro realizaci těchto projektů např. výdaje na animaci, vzdělávání, provozní výdaje apod.
- Projekty RSK: činnosti a výdaje pro zajištění nezbytné administrativní kapacity pro podporu úspěšné implementace fondů EU a zajištění chodu regionálních stálých konferencí.

Počet schválených projektů je, s ohledem na zacílení výzvy, výrazně vyšší a dosahuje počtu 248 projektů. Z nich je 191 projektů v procesu realizace a jeden již byl dokonce finálně uzavřen. Realizátoři ve výzvě č. 3 implementují dvouleté projekty, část z nich tedy již předložila (a má schválenou) druhou generaci svých projektů. Celkem ve výzvě realizuje projekty 200 žadatelů, z toho 48 subjektů má již schválenou druhou generaci projektů. Nejvíce schválených projektů, 221, předložily Místní akční skupiny. Celkem 13 schválených projektů je zaměřeno na implementaci Integrovaných teritoriálních investic (ITI) – tedy na každé ITI připadá jeden projekt. Celkem 14 projektů bylo předloženo sekretariáty Regionálních stálých konferencí (dva projekty předložila RSK Libereckého kraje).

Celkový finanční objem všech projektů činí 812 557 096 Kč při finanční alokaci výzvy (CZV) ve výši 3 038 400 000 Kč.

Výzva č. 4 (Priorita 2)

V rámci čtvrté výzvy byl schválen 1 projekt předložený hl. m. Prahou za účelem ukončení Operačního programu Praha – pól růstu z předchozího programového období. Finanční objem tohoto projektu činí 33 271 564 Kč při celkové finanční alokaci výzvy (CZV) ve výši 60 000 000 Kč

Výzva č. 5 (Priorita 1)

Tato výzva se zaměřuje na podporu aktivit souvisejících s implementací DoP, vždy však s doporučením Národního orgánu pro koordinaci Ministerstva pro místní rozvoj (MMR-NOK). Projekty se tak zaměřují například na podporu implementace Národní RIS3 strategie, podporu zapojování NNO do implementace EU fondů (rozvojem jejich kapacit), podporu komunitně vedeného místního rozvoje, aplikaci klimatického prověřování, metody hodnocení podpory podnikání nebo návrh evaluační metodiky.

V rámci páté výzvy bylo schváleno 7 projektů, z toho dva jsou v realizaci. Nositeli těchto projektů v realizaci jsou Ministerstvo průmyslu a obchodu a Národní síť MAS. Schválené jsou dále projekty Úřadu vlády ČR, Univerzity Karlovy, Českého hydrometeorologického ústavu a dvou NNO: Glopolis o.p.s. a Academia Ireas o.p.s.

Celková výše způsobilých výdajů schválených projektů činí 41 028 661 Kč.



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

3.2 Souhrnná data o dosavadní implementaci programu

Tabulka 1: Celkový přehled výzev v OPTP

Výzva č.	Finanční alokace výzvy (CZV)	Celkový počet schvál. projektů	PP30 Projekt s právním aktem	PP31 Projekt v realizaci	Ukončené projekty (PP40+)	Finanční objem projektů	Počet (unikátních) příjemců				
							Centrální orgány	ITI	MAS	RSK	Ostatní
Výzva č. 1 (P1)	3 540 804 040 Kč	5	0	4	1	1 757 977 037 Kč	2				
Výzva č. 2 (P1)	1 550 715 000 Kč	12	1	11	0	720 034 940 Kč	5				
Výzva č. 3 (P2)	3 038 400 000 Kč	248	56	191	1	812 557 096 Kč		13	174	13	
Výzva č. 4 (P2)	60 000 000 Kč	1	0	1	0	33 271 564 Kč					1
Výzva č. 5 (P1)	100 000 000 Kč	7	5	2	0	41 028 661 Kč	2				5

Zdroj: MS21+, data aktualizovaná k 29. 9. 2024



4 Metodologie evaluace

4.1 Metody sběru dat

Pro Průběžnou zprávu bylo realizováno dotazníkové šetření s cílovými skupinami / respondenty vymezenými výše. Dotazníkové šetření bylo realizováno ve dvou fázích: v první fázi byl zpracován pilot s účastí cca 80 subjektů v termínu únor – březen 2023. Na základě výsledků pilotního šetření bylo zpracováno plné dotazníkové šetření v termínu duben – květen 2024.

4.1.1 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 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 2: 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
Beneficiáři (vzorek)	X	X				X			Jen tým e-government		X
Věcní experti ŘO OPTP, 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



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

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 PTP. 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 naší jménem automaticky z SW řešení. Oslovení k vyplnění dotazníku proběhlo zpravidla do 24 hodin od komunikace ze strany ŘO OPTP.

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

Specifický byl sběr dat z okruhu ostatních zaměstnanců regionálních partnerů – tedy pracovníků, jejichž mzda byla alespoň zčásti financovaná z OPTP. Zadavatel nemá k dispozici seznam těchto osob s kontaktními údaji, disponuje pouze kontaktními osobami u jednotlivých institucí – příjemců podpory z Priority 2 OPTP (tj. MAS, ITI, RSK nebo hl. m. Praha), přičemž jde zpravidla o vedoucí pracovníky těchto institucí. Z tohoto důvodu byl zpracován zjednodušený dotazník pro regionální partnery – ostatní zaměstnance. Tento nebyl distribuován adresně (kvůli chybějícím kontaktům), vedoucí pracovníci tedy obdrželi při oslovení také odkaz na dotazník pro ostatní zaměstnance a byli požádáni, aby tento odkaz odeslali všem zaměstnancům jejich instituce, jejichž mzda je alespoň zčásti financovaná z OPTP a vyzvali je k vyplnění tohoto dotazníku.

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

4.1.2 Doplnující 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 a cílovými skupinami.

4.2 Zdroje dat

4.2.1 Společné metody a zdroje dat

Na vyhodnocení všech evaluačních okruhů byly využity následující zdroje dat:

Obsahová analýza / desk research



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

- Aktuální dokumentace spojená s implementací OP TP: platná verze programového dokumentu, proběhlé 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, poskytují ale doporučení pro implementaci OPTP v období 2014 - 2020:
 - 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.).
- Roční zpráva o administrativní kapacitě

Statistická analýza primárních a sekundárních dat

Společným zdrojem dat relevantním pro většinu evaluačních okruhů budou 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 MS21+, resp. data jednotlivých projektů, která jsou rovněž získávána z tohoto systému. Pro zpracování analýzy byly využity především následující sestavy MS21+:

- 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

Ze systému MS21+ byly zároveň pro potřebu evaluace získávána data o jednotlivých projektech – projektové žádosti, zprávy o realizaci, žádosti o platbu, atd.

Dále byly v rámci analýzy zpracovány následující datové sestavy, poskytnuté odpovědnými subjekty MMR (tj. data, která nejsou evidována v systému MS21+):

- 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 MS21+), 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 MS21+, 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 ve dvou vlnách (pilotní šetření a plné šetření). Pro dotazníkové šetření bylo vytvořeno a distribuováno celkem 5 dotazníků. Základní statistické přehledy o získaných datech:

- Pilotní šetření: 80 odpovědí
- Administrátoři projektů Priority 1 OPTP: osloveno 13 subjektů, 8 odpovědí
- E-government: 8 odpovědí
- Beneficienti: osloveno 247, 174 odpovědí
- Externí uživatelé ISKP 21+: osloven vzorek o velikosti 469 subjektů (454 úspěšně doručeno), 277 odpovědí
- Interní uživatelé MS21+: osloven vzorek 296 subjektů (291 úspěšně), 180 odpovědí
- Regionální partneři – vedoucí pracovníci: osloveno 149 (135 úspěšně), 61 odpovědí
- Regionální partneři – ostatní zaměstnanci: 81 odpovědí
- Věcní experti ŘO OPTP, NOK a OPŘ: osloveno 165 (159 úspěšně), 103 odpovědí

Celkem bylo dotazníkovým šetřením získáno 972 odpovědí.

Individuální rozhovory

Pro zpracování Průběžné zprávy byly realizovány následující individuální rozhovory:

- Zástupci regionálních partnerů:
 - o 2 Kanceláře MAS
 - o 2 Nositelé ITI
 - o 1 Sekretariát RSK
- Zástupci horizontální struktury a dalších orgánů státní správy:
 - o MF – Auditní orgán (vedoucí pracovník)
 - o MV ČR (administrátoři projektů)
 - o DIA (vedoucí pracovníci)
 - o MMR – OMV – skupinový rozhovor
 - o MMR – ŘO OPTP – skupinový rozhovor
 - o MMR – Odbor monitorovacích systémů EU
 - o MMR – Odbor projektového řízení
 - o MMR – NOK – metodická podpora



Fokusní skupiny

Byly realizovány dvě fokusní skupiny, primárně pro vyhodnocení tematického okruhu č. 3 a (omezeněji) tematického okruhu 5. Účastníky fokusních skupin byli zástupci realizátorů projektů OPTP i regionální partneři. Fokusní skupiny měly následující zacílení:

- FS pro vyhodnocení efektů a dopadů zavedení zjednodušeného vykazování (paušálů) pro financování ostatních výdajů – účast 6 osob
- FS pro vyhodnocení administrativní zátěže a kapacity – účast 6 osob

FS byly realizovány ve spolupráci se zadavatelem a v jeho prostorách. Délka trvání každé fokusní skupiny činila 1,5 hodiny.



5 Zodpovězení evaluačních otázek

5.1 Vzdělávání

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

Velká 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 celkových 489 respondentů potvrdilo celkem **93 % respondentů**, že **má možnost přihlášení na vzdělávací kurzy** prostřednictvím MS2021+ (resp. o této možnosti ví).

Graf 1: Vyhodnocení otázky „Máte možnost se přihlašovat na vzdělávací kurzy prostřednictvím MS2021+?“

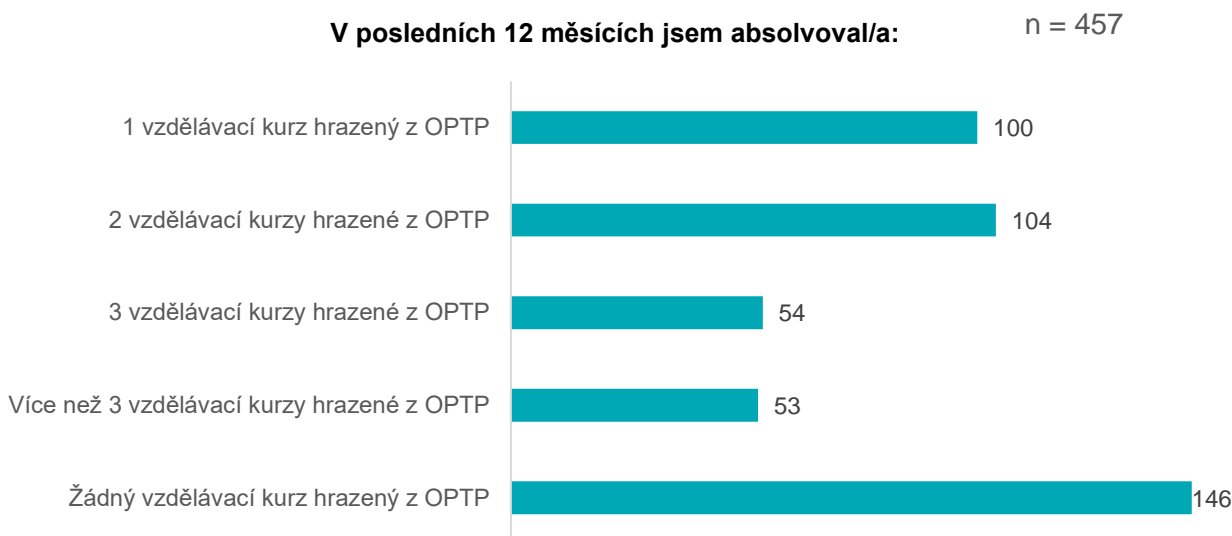
Máte možnost se přihlašovat na vzdělávací kurzy prostřednictvím MS2021+?

n = 489



Dle odpovědí z dotazníku absolvovalo během posledních 12 měsíců jeden vzdělávací kurz 100 respondentů (22,9 %). Dva vzdělávací kurzy absolvovalo 104 respondentů, což je přibližně 24 %. Tři vzdělávací kurzy absolvovalo 54 respondentů (12,4 %) a více než tři vzdělávací kurzy absolvovalo 53 respondentů (12 %). Největší skupina, **146 respondentů**, uvedla, že **neabsolvovali žádný kurz hrazený z OPTP**, což představuje přibližně 32 %. **Podíl respondentů, kteří neabsolvovali žádný vzdělávací kurz tedy není zanedbatelný.**

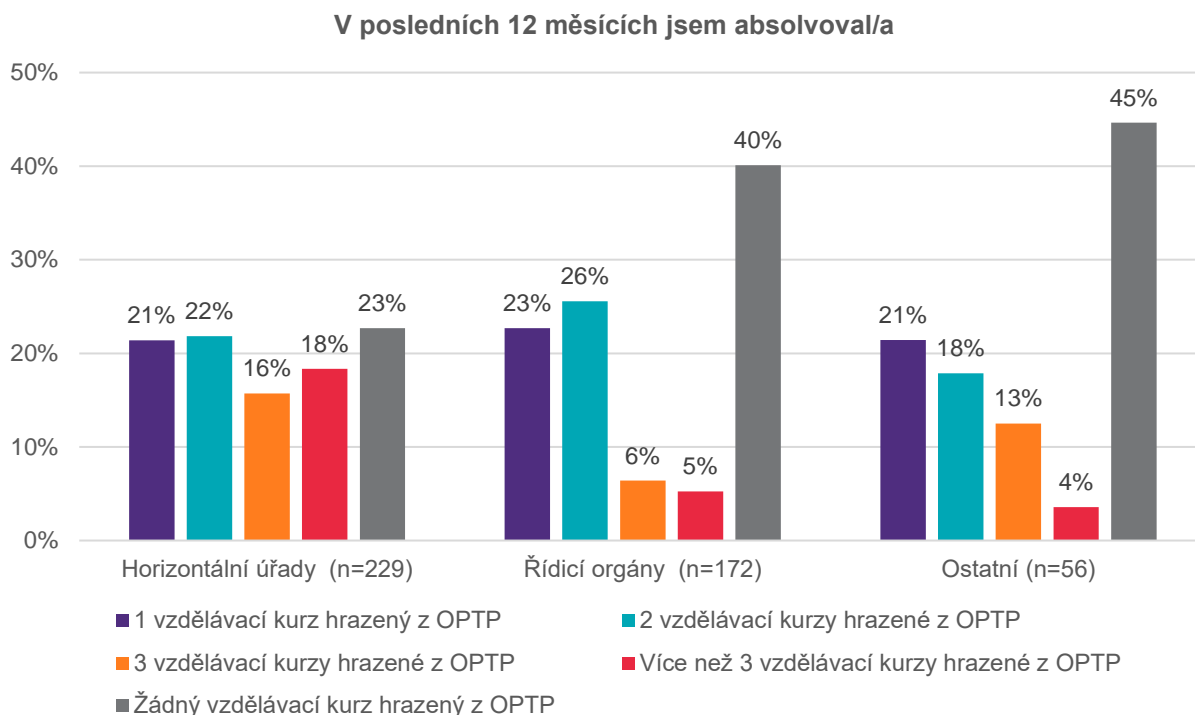




Obdobně je podíl zaměstnanců implementační struktury, kteří se neúčastní kurzů Systému vzdělávání, odhadován ze strany pracovníků koordinátorů / gestorů vzdělávacích aktivit, kteří uvádějí, že žádných vzdělávacích kurzů se neúčastní cca třetina z celkové cílové skupiny.

Mezi jednotlivými částmi implementační struktury lze zaznamenat **rozdíly, co se týče účasti na vzdělávání**. Výrazně vyšší podíl osob, které se nezúčastnily žádného vzdělávání lze zaznamenat u interních uživatelů systému MS21+, kteří mají v gesci implementaci programu IROP – podíl těchto osob přesahuje 50 % (23 z 44) a téměř výhradně jde o zaměstnance CRR. Vysoké jsou tyto podíly také u interních uživatelů, kteří jsou zodpovědní za implementaci dalších OP, především OP D, OP ŽP a OP Z, s ohledem na malý podíl těchto respondentů ve vzorku ale nelze tyto výsledky více zobecňovat. Obecně ale lze pozorovat, že na Systému vzdělávání se výrazně častěji účastní pracovníci horizontálních útvarů implementační struktury, než zaměstnanci řídicích orgánů konkrétních OP: Zatímco v případě zaměstnanců horizontálních úřadů nedosahuje podíl osob, které se neúčastní vzdělávání ani čtvrtiny, v případě zaměstnanců ŘO činí tento podíl více než dvě pětiny. Nejvyšší podíl respondentů, kteří neabsolvovali žádné vzdělávání, vykazuje kategorie „ostatních“ subjektů, do které patří především pracovníci ostatních odborů MMR, které nepatří mezi horizontální instituce (např. Odbor strategií, práva a elektronizace veřejných zakázek) nebo Ministerstva vnitra (v roli příjemců podpory z OPTP); do kategorie „ostatní“ byla zařazena také malá část respondentů, kteří své pracovní zařazení nespécifikovali (především z pilotního průzkumu).

Graf 3: Vyhodnocení otázky: počet absolvovaných kurzů v posledních 12 měsících



Důvody neúčasti na vzdělávání

Respondenti, kteří se vzdělávání v posledních 12 měsících naopak neúčastnili, byli explicitně dotazováni na důvody této neúčasti. Odpovědi této skupiny 146 respondentů jsou zpracovány v následujících grafech. Nejčastějším důvodem neúčasti na vzdělávání byla skutečnost, že nabídka **neodpovídá jejich potřebám**, což uvedlo 63 respondentů (43 % z těch, kteří se v posledních 12 měsících neúčastnili žádného vzdělávání). Dalších 60 respondentů (41 % z těch, kteří se neúčastnili žádného vzdělávacího kurzu), uvedlo, že **neměli dostatek času**, aby se mohli kurzům věnovat. V případě respondentů, kteří se vzdělávání účastní, **vnímá tento problém pouze 21 %** (viz níže).

Celkem 6 respondentů (7,5 %), uvedlo, že **nemá zájem o účast na vzdělávacích kurzech**. Dále celkem 4 respondenti (2,5 %) uvedli, že informace o nabízených kurzech nebyly pro výběr kurzu dostačující, nebo byla nedostatečná podpora ze strany vedení.

Pouze 2 respondenti, uvádějí, že hlavní příčinou jejich neúčasti je skutečnost, že o nabízených kurzech nemají dostatek informací. Stejný počet respondentů (2) vůbec nevědělo o možnostech vzdělávání.

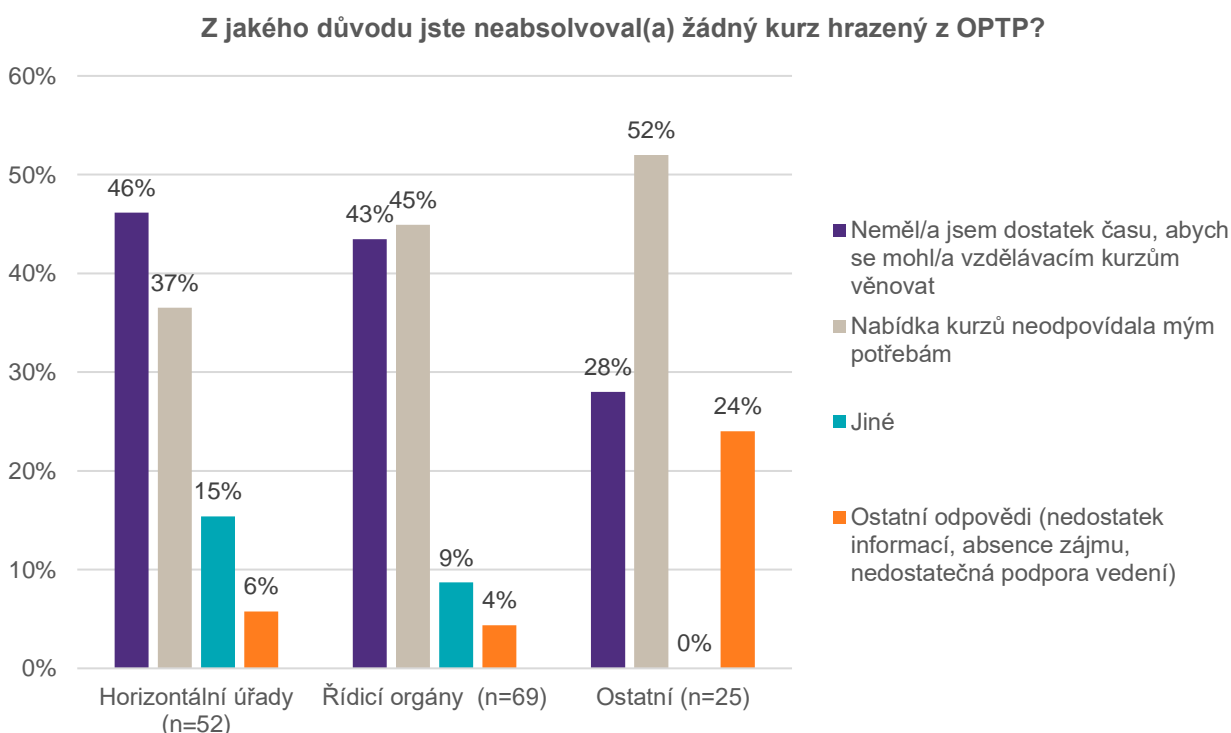
Kategorie "Jiné" byla zvolena 25 respondenty, což odpovídá 17 %. V rámci této odpovědi byly nejčastější důvody pro neúčast na kurzech z důvodu **dřívější účasti na obdobném či identickém kurzu**, rodičovská dovolená či **nemožnost navštěvovat prezenční kurzy z důvodu místa bydliště**. Právě poslední zmiňovaný důvod může být jednou z významných překážek především v případě zaměstnanců implementační struktury IROP, specificky jednotlivých územních odborů CRR – u kterých je, jak bylo ukázáno výše, účast na vzdělávání výrazně nižší než u ostatních respondentů.

Graf 4: Vyhodnocení otázky: důvody neabsolvování žádného kurzu (možná více než 1 odpověď).



Četnost jednotlivých odpovědí se mezi typy respondentů výrazně neliší, výjimkou je odpověď „Nabídka kurzů neodpovídá mým potřebám“, kterou pracovníci řídicích orgánů nebo ostatní respondenti volí častěji (45, resp. 52 % respondentů, absolutně 31 a 13) než v případě zaměstnanců horizontálních struktur (37 %, absolutně 19). V případě uvedených dvou skupin jde o nejčastěji zmiňovaný důvod neúčasti na vzdělávání, zatímco v případě horizontálních struktur je nejčastějším důvodem chybějící čas.

Graf 5: Vyhodnocení otázky „Z jakého důvodu jste neabsolvoval/a žádný kurz hrazený z OPTP?“ dle typů respondentů.



Spíše překvapivý je, dle vyjádření zástupců koordinátora Systému vzdělávání, **nízký výskyt nedostatečné informovanosti o vzdělávání mezi důvody neúčasti** – tento důvod byl respondenty zmiňován jen ojediněle. Z toho lze dovodit, že informovanost o možnostech vzdělávání je dostatečná a nepatří mezi významné překážky pro účast na vzdělávání. Zároveň lze pozitivně hodnotit malý počet respondentů, kteří uvedli, že o účast na vzdělávání nemají vůbec zájem – dle zkušeností pracovníků koordinátora Systému vzdělávání ale je podíl těchto osob, které se vzdělávání neúčastní „z principu“ ve skutečnosti vyšší a v dotazníku tak tyto osoby uváděly jiné důvody, především to, že vzdělávání neodpovídá potřebám.

Rovněž je důležité zdůraznit, že většina pracovníků implementační struktury vnímá dostatečnou podporu ze strany vedení pro účast na vzdělávání, cca desetina respondentů ale takovou podporu ze strany vedení nepocítuje a jde tedy o potenciální překážku pro jejich účast. Rozložení těchto odpovědí se mezi jednotlivými typy respondentů nijak významně neodlišuje.

Informaci o tom, že **nedostatek informací není klíčovým problémem pro případnou neúčast na vzdělávání** potvrzuje také skupina respondentů, kteří se vzdělávání účastní. Následující graf ukazuje výsledky průzkumu mezi 305¹ respondenty, **kteří v posledních 12 měsících alespoň jeden kurz absolvovali** a poskytuje přehled o tom, jak zaměstnanci vnímají podporu a možnosti vzdělávání.

Výsledky z následujícího grafu ukazují, že z celkového počtu 305 respondentů (kteří se v posledních 12 měsících účastnili alespoň jednoho kurzu) celkem **82 % respondentů** souhlasí nebo rozhodně souhlasí s tím, že **mají dostatek informací** o kurzech a o tom, jak se na ně přihlásit a pouze 6,2 % s tímto výrokem nesouhlasí. Vnímání (ne)dostatečné informovanosti o realizovaných kurzech je tedy u obou skupin respondentů (těch, kteří se v posledních 12 měsících účastnili i neúčastnili vzdělávání) podobné.

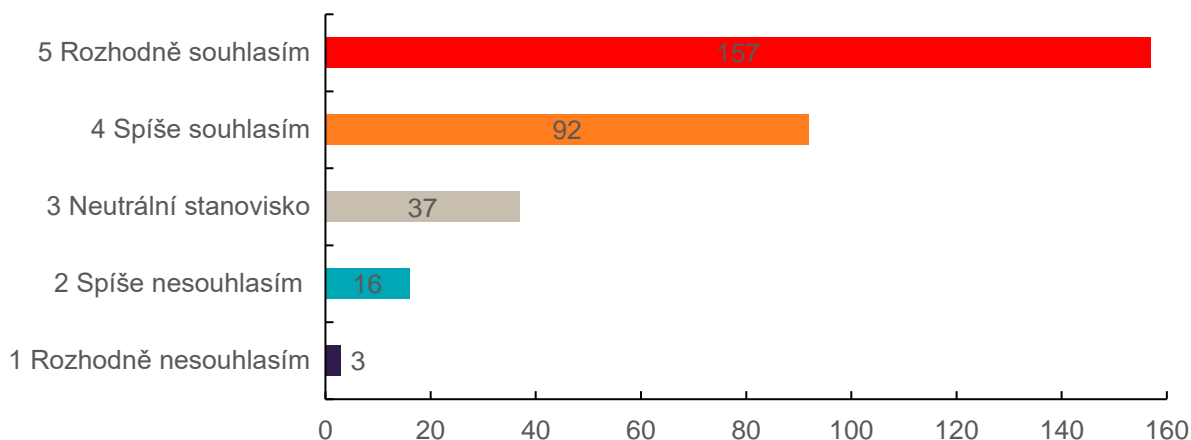
¹ V textu níže sice poskytujeme odpověď vždy za 311 respondentů, kteří se v posledních 12 měsících účastnili alespoň jednoho kurzu, u každé z dílčích otázek se ale hodnota „n“, tj. celkového počtu respondentů, mírně odlišuje. Důvodem je, že do vyhodnocení dané otázky nejsou započítáni ti respondenti, kteří ji přeskočili – tedy neposkytli žádnou odpověď. Obdobně je k výpočtu hodnoty „n“ přístupováno i ve zbytku textu.



Graf 6: Vyhodnocení otázky „Máte dostatek informací o realizovaných kurzech a o tom, jak se na kurzy přihlásit?“

Máte dostatek informací o realizovaných kurzech a o tom, jak se na kurzy přihlásit?

n = 305

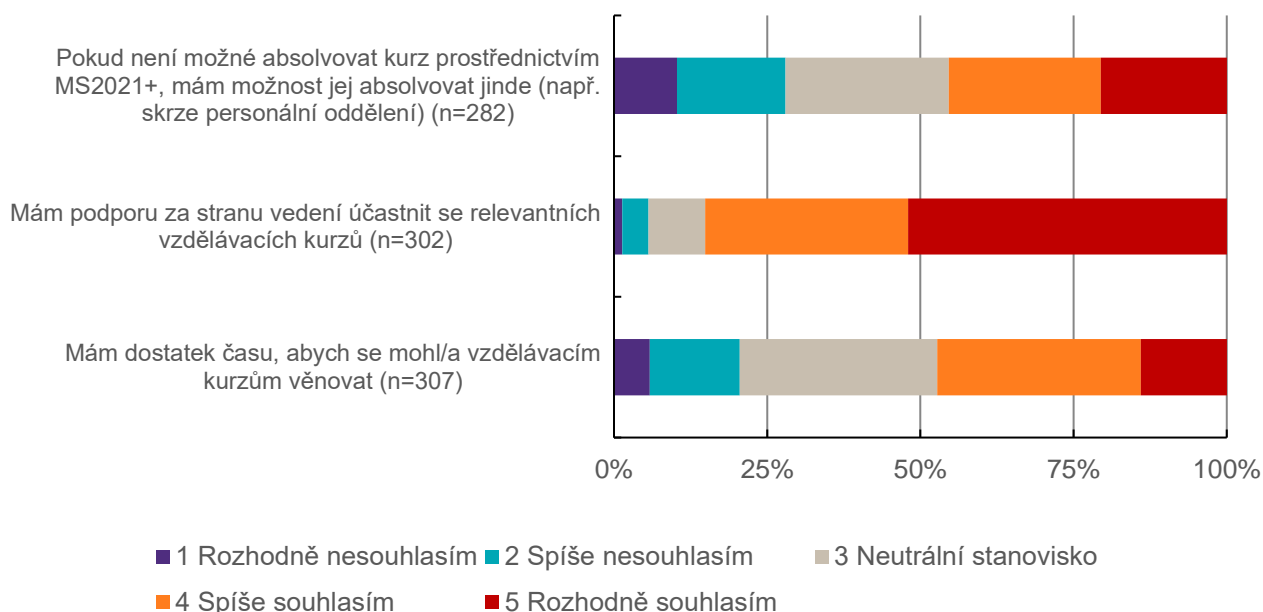


Následující otázky zjišťovaly, zda mají respondenti, kteří se účastnili alespoň jednoho kurzu, mají dostatek času a podporu vedení k účasti na Systému vzdělávání. Na otázku ohledně časových kapacit odpovědělo kladně 145 respondentů (47 %). Naopak celkem 63 respondentů (21 %) vnímá nedostatek časových kapacit pro vzdělávání. Dostatečnou podporu ze strany vedení vnímá 257 respondentů (85 %). Celkem 17 respondentů (6 %) naopak ohodnotilo podporu ze strany vedení negativně.

Poslední otázka zněla: “Pokud není možné absolvovat kurz prostřednictvím MS2021+, mám možnost jej absolvovat jinde (např. skrze personální oddělení).” Na tuto otázku odpovědělo kladně 128 respondentů (45 %). V kontrastu celkem 79 respondentů (28 %) odpověděla, že nemají možnost absolvovat kurzy jiným způsobem než přes MS2021+.

Graf 7: Vyhodnocení otázky: kapacita pro vzdělávání a případné bariéry

Jako zaměstnanec implementační struktury:



Hodnocení vzdělávání

Pracovníci implementační struktury považují **většinou vzdělávání poskytované v rámci Systému vzdělávání za přínosné a relevantní**. Z celkového počtu 310 respondentů, celkem 207 respondentů (67 %) souhlasí s tím, že kurzy odpovídají jejich preferencím a potřebám, zatímco celkem 31 respondentů (10 %) hodnotí přínos kurzů spíše negativně.

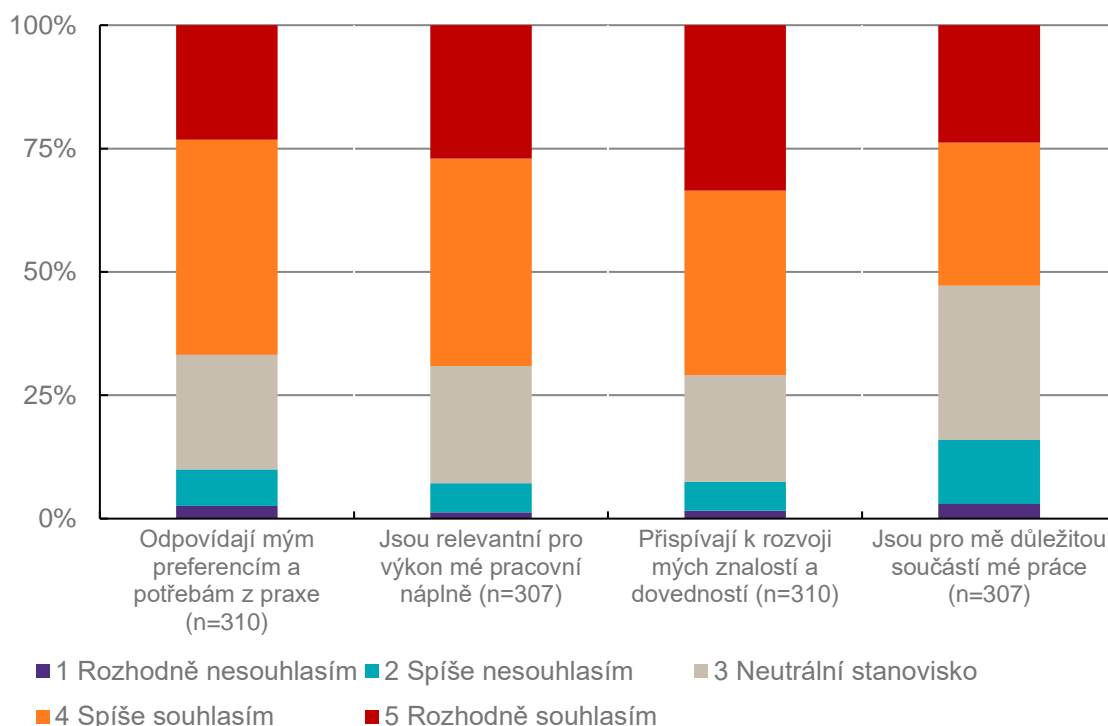
V rámci relevance kurzů pro pracovní pozici, celkem 212 respondentů (69 %) souhlasí s výrokem, že kurzy jsou pro výkon jejich pracovní náplně relevantní, opak tvrdí pouze 22 respondentů (7 %).

Co se týče přínosu kurzů k rozvoji znalostního profilu kurzů OPTP, 220 respondentů (71 %) potvrdilo přínos kurzů k rozvoji znalostí a dovedností. Pouze 23 respondentů (7 %) se v této kategorii vyjádřilo negativně.

Nakonec, v rámci poslední otázky týkající se důležitosti kurzů pro výkon práce celkem 162 respondentů (53 %) vyjádřilo souhlas s tím, že vzdělávací kurzy jsou důležitou součástí práce, zatímco 49 respondentů (16 %) bylo opačného názoru.

Graf 8: Vyhodnocení otázky: hodnocení vzdělávacích kurzů v rámci OPTP

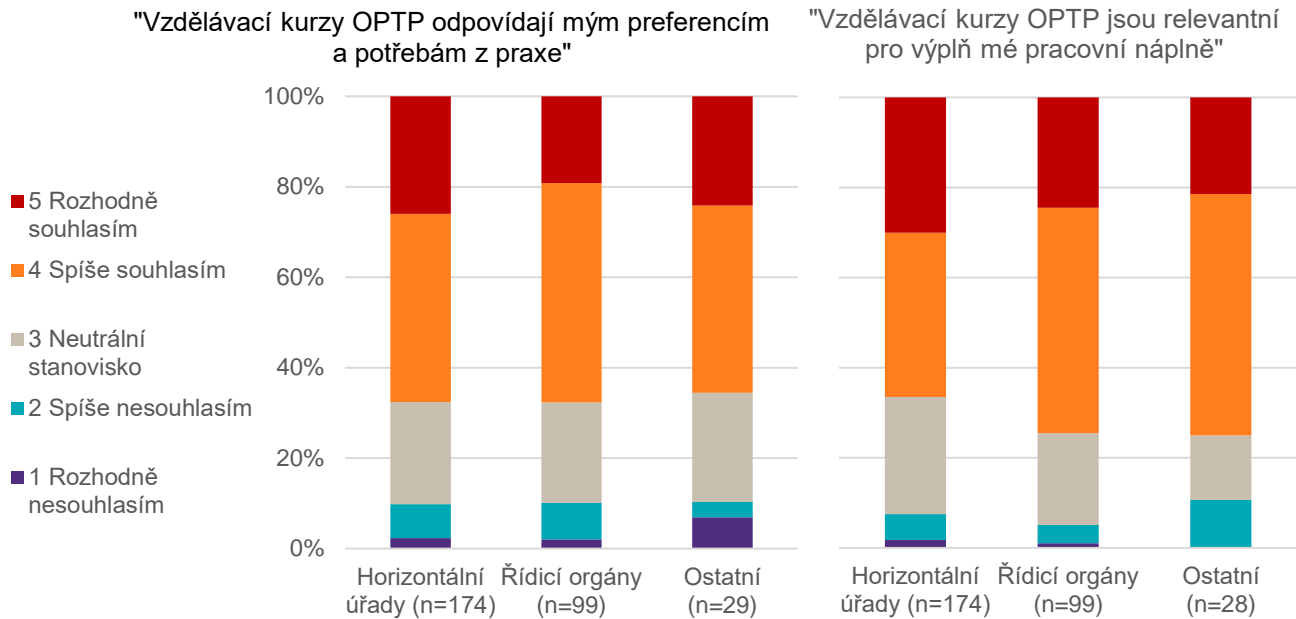
Obecně nabízené vzdělávací kurzy v rámci OPTP:



Pracovníci horizontálních struktur hodnotí otázku, do jaké míry nabídka vzdělávacích kurzů odpovídá jejich preferencím a potřebám z praxe, o něco pozitivněji, než ostatní dvě skupiny respondentů – jednoznačný souhlas s tímto tvrzením vyjadřuje 26 % těchto respondentů, zatímco v případě pracovníků ŘO je to pouze 19 %. Pokud ale sečteme nejvyšší dvě hodnocení, je výsledek vyrovnaný, s výrokem v tomto vyjádření souhlasí dvě třetiny respondentů. Mírně odlišná je struktura odpovědí na otázku relevance – i zde vyjadřují nejvyšší spokojenost především zástupci horizontálních institucí (30 % „rozhodně souhlasí“, zatímco v případě ŘO je tato míra souhlasu vyslovena pouze 24 % respondentů a v případě ostatních institucí dokonce jen 21,5 %), ovšem při součtu dvou nejvyšších stupňů hodnocení je výsledek zástupců horizontálních institucí o něco horší – stupněm 4 nebo 5 hodnotí relevanci cca dvě třetiny osob z této skupiny respondentů, zatímco v případě zástupců ŘO a ostatních institucí jde o (téměř) tři čtvrtiny. V důsledku tak relevanci hodnotí jako průměrnou až 26 % zástupců horizontálních struktur, zatímco v případě zástupců ŘO jde pouze o 20 %. Nepatrně vyšší podíl nejvyššího, ale také průměrného hodnocení lze u zástupců horizontálních struktur zachytit také při odpovědi na otázku, zda vzdělávání přispívá k rozvoji znalostí a dovedností a také v hodnocení posledního kritéria, tedy důležitosti vzdělávání pro výkon práce.



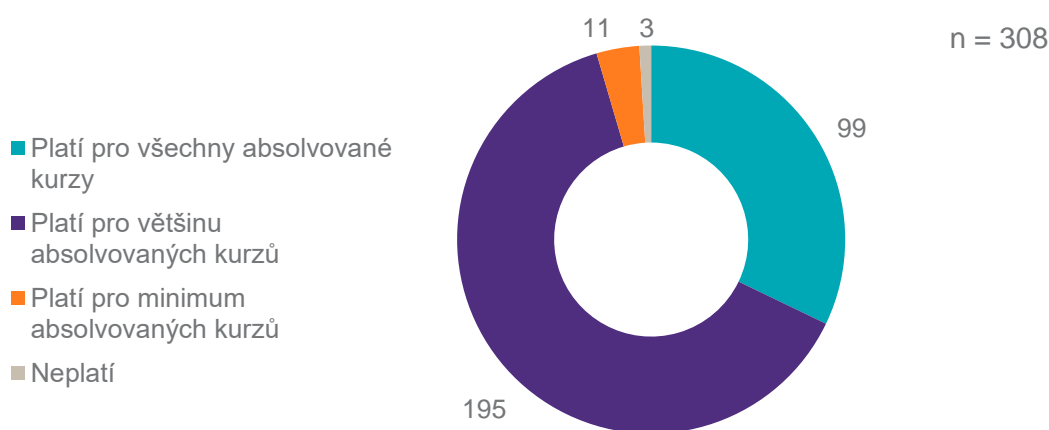
Graf 9: Struktura odpovědí týkajících se spokojenosti s jednotlivými aspekty Systému vzdělávání dle typu subjektu



Velká většina respondentů tak je s kvalitou kurzů celkově spokojena. Z celkového počtu **308 respondentů 195 (63 %)** uvedlo, že s **kvalitou vzdělávání byli spokojeni u většiny kurzů**, které absolvovali. Dalšíh 99 (32 %) respondentů uvedlo, že spokojení s kvalitou kurzů byli dokonce ve všech případech. Naopak pouze 11 respondentů (3,5 %) uvedlo, že jako kvalitní hodnotí pouze minimum absolvovaných kurzů, a 3 respondenti nebyli spokojeni s kvalitou vzdělávání u žádného z absolvovaných kurzů.

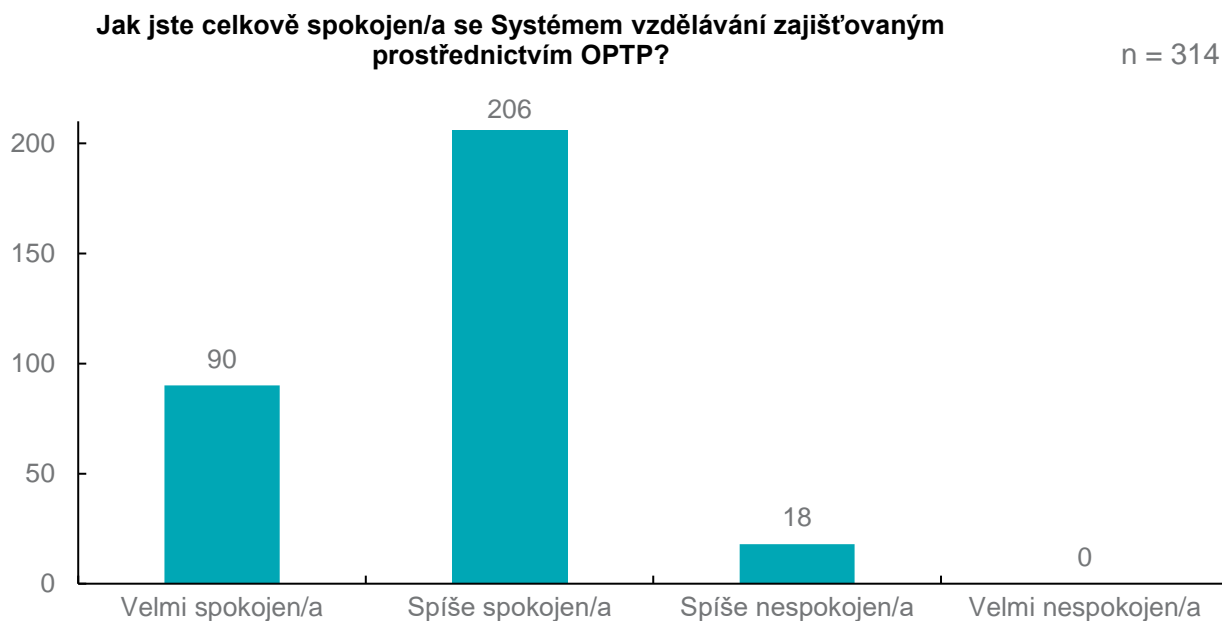
Graf 10: Vyhodnocení otázky: spokojenost s kvalitou absolvovaných kurzů

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



Obdobné je potom celkové hodnocení spokojenosti respondentů se systémem vzdělávání zajišťovaným prostřednictvím OPTP. Z celkového počtu 314 respondentů 206 (65,6 %) uvedlo, že jsou **spíše spokojeni**, dalších **90 respondentů (28,6 %) uvedlo, že jsou velmi spokojeni**. Naopak 18 respondentů (5,7 %) uvedlo, že jsou spíše nespokojeni. Žádný respondent neuvedl, že by byl velmi nespokojen.

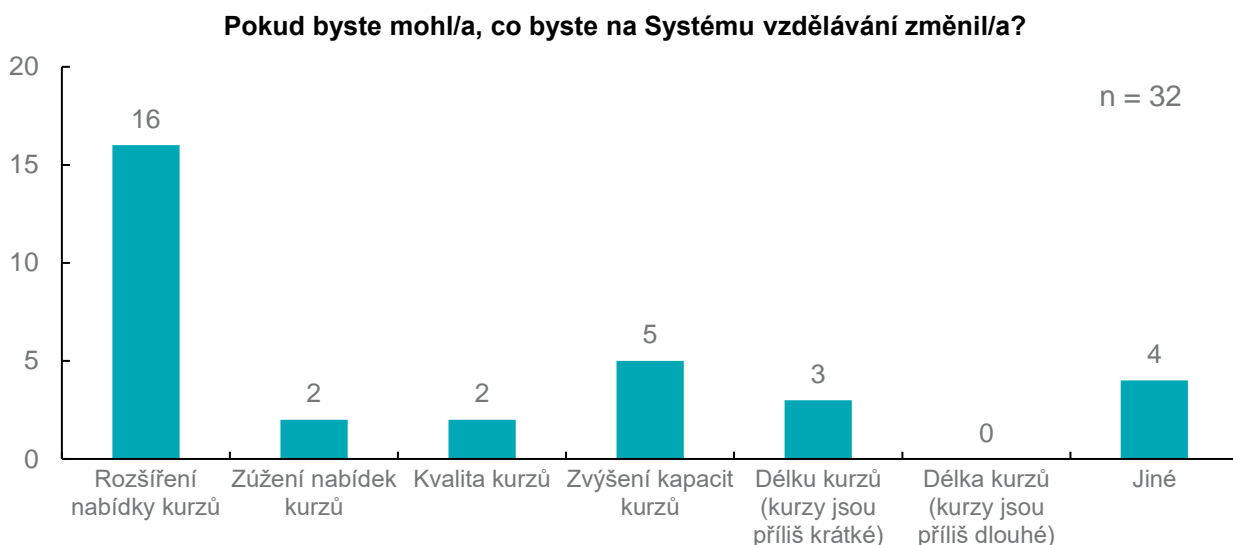
Graf 11: Vyhodnocení otázky: celková spokojenost se Systémem vzdělávání



Mírně kritičtější byli v hodnocení u obou otázek zástupci ostatních subjektů, nicméně rozdíly jsou relativně malé.

Respondenti, kteří nebyli se Systémem vzdělávání dostatečně spokojeni byli požádáni, aby vyjádřili, co konkrétně by se mělo na tomto systému zlepšit. Většina respondentů v této souvislosti zmiňovala především rozšíření nabídky kurzů.

Graf 12: Vyhodnocení otázky „Pokud byste mohl/a, co byste na Systému vzdělávání změnil/a?“



S tímto výsledkem koresponduje také hodnocení vzdělávání, které účastníci kurzů poskytují po jeho absolvování. Celkové průměrné hodnocení aktuálnosti tématu za kurzy realizované v období od června 2022



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

až do srpna 2024 dosahuje známky 1,12 (kdy hodnocení je jako ve škole, tedy 1 = nejlepší hodnocení a 5 = nejhorší). Průměrné hodnocení aktuálnosti nižší než hodnota 1,5 byla zaznamenána pouze u 2 kurzů z 46 hodnocených. Ještě vyšší je hodnocení kvality lektorů – zde dosahuje průměrná známka hodnoty 1,07 a horší průměr než 1,5 byl zaznamenán pouze u jednoho kurzu. Celkové průměrné hodnocení přínosu vzdělávání pro jeho absolventy ale dosáhlo pouze hodnoty 1,49, přičemž hodnocení horší než 1,5 dosahuje 17 z 46 hodnocených kurzů². Ve dvou případech je dokonce průměrná známka nižší než 2. Naopak jako velmi přínosné jsou hodnoceny především kurzy zaměřené na problematiku veřejné podpory, zadávacích řízení, zjednodušené vykazování nebo jazykové kurzy. Celkový průměr hodnocení všech kurzů realizovaných ve sledovaném období dosahuje hodnoty 1,24, přičemž jako nejlepší byly hodnoceny opět kurzy zaměřené na zjednodušené vykazování, veřejnou podporu, zadávací řízení nebo jazykové kurzy, velmi kvalitní ale byly také kurzy zaměřené na účetnictví nebo strategické a operační programování. Horší celkové průměrné hodnocení než 1,5 bylo zaznamenáno u 4 z 46 realizovaných kurzů.

Celkově tak je možné potvrdit, že Systém vzdělávání poskytuje dostatečnou kvalitu vzdělávání, které je poskytováno vhodnými odborníky a je pro účastníky většinou přínosné.

Nová témata pro vzdělávání, rozšiřování kurzů

Pracovníci implementační struktury zároveň **vyjadřují požadavky na rozšíření Systému vzdělávání o další témata a jiné formy vzdělávání**. Rozšíření forem vzdělávání by uvítalo více než 44 % respondentů dotazníkového šetření, přičemž často jsou požadovány například mentoring a koučink nebo vzdělávání zaměřené na osobní rozvoj. Důraz na „měkká“ témata a jazykové vzdělávání jsou často zmiňovaná také jako témata, o které by měl být Systém vzdělávání rozšířen. Tyto požadavky ale zpravidla **narážejí na omezení Systému vzdělávání, který je specificky zacílen na podporu výkonu činností souvisejících s implementací podpory z Fondů EU**. Tento typ vzdělávání je tedy nutné poskytovat na úrovni jednotlivých úřadů, nikoliv jako vzdělávání podpořené z OPTP.

Dle rozhovorů s pracovníky odpovídajících odborů MMR (OPŘ, OMV) představuje největší omezení pro implementaci Systému vzdělávání především **nedostatek lektorů**. Pracovníci, kteří Systém vzdělávání koordinují sice získávají podněty na rozšíření témat, která by byla relevantní, k rozšíření nabídky o takové kurzy ale často nemůže dojít právě z důvodu omezené dostupnosti kvalifikovaných lektorů. Pracovníci, kteří Systém vzdělávání koordinují přitom pozorují především dva důvody pro omezenou dostupnost kvalifikovaných lektorů:

- Neochota především vedoucích pracovníků **uvolňovat své vysoce kvalifikované zaměstnance** pro lektorování v Systému vzdělávání. S ohledem na velmi specifické zaměření vzdělávacích kurzů pochází většina lektorů z implementační struktury Fondů EU v ČR. A dále obava zaměstnanců implementační struktury - potenciálních lektorů školit zaměstnance implementační struktury, což není jednoduchá cílová skupina pro lektory obecně.
- Nízká motivace vhodných lektorů daná především nedostatečným **finančním ohodnocením**. Toto omezení souvisí především se způsobem implementace Systému vzdělávání, kdy je vysoutěžen jeden dodavatel, který následně organizuje vzdělávací kurzy ad-hoc dle požadavků koordinátora systému. Tento způsob implementace je sice vhodný co se týče flexibility a rychlé

² U většiny kurzů bylo ve sledovaném období zorganizováno několik běhů, v takovém případě jsou zpracovány průměrné výsledky všech běhů.



reakce na požadavky implementační struktury (není nutné soutěžit každý vzdělávací kurz – je vysoutěžen „generální dodavatel“, který potom na jednotlivé dílčí poptávky reaguje), nevýhodou ale je, že neposkytuje flexibilitu co se týče odměn pro lektory. Ty jsou součástí veřejné zakázky a v případě, jejímž hlavním kritériem je cena. Dodavatelé jsou tedy motivováni ke snižování celkové nabídkové ceny v soutěži, která se následně odráží na nedostatečné výši odměn pro lektory, se kterými může dodavatel disponovat. Vyšší odměny pro lektory by přitom více motivovaly externí experty na daná témata zapojit se do vzdělávání jako lektori. Řešením této situace by tak mohlo být stanovení minimální hodnoty odměn pro lektory – výše odměn by tedy nebyla předmětem soutěže při výběru generálního dodavatele vzdělávání, uchazeči by soutěžili pouze ostatními náklady na organizaci vzdělávacích kurzů.

Zaměstnanci MMR-NOK, kteří koordinují Systém vzdělávání, pravidelně sbírají požadavky na kapacitu jednotlivých vzdělávacích kurzů (sběr požadavků probíhá dvakrát ročně) a součástí tohoto sběru dat je také identifikace nových témat pro vzdělávání, po kterých by v implementační struktuře byla poptávka. Omezením ale je často velmi obecné formulace takových požadavků, případně formulace požadavků, které nelze v Systému vzdělávání naplnit (viz výše). Na základě tohoto sběru dat ale dochází k doplňování nových témat, aktuálně jde především o:

- Implementaci požadavku „Do No Significant Harm“ v implementaci Fondů EU v ČR
- Vzdělávání zaměřené na zjednodušené formy vykazování
- Problematika insolvence v dotacích
- Atd.

Jak již bylo zmíněno výše, hlavním omezením pro naplnění těchto i dalších požadavků, pokud jsou ze strany vedoucích pracovníků implementační struktury dostatečně specifikovány, je především nedostatek kvalifikovaných lektorů.

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

V souladu s zadáním a formulací Vstupní zprávy je vyhodnoceno naplňování cílů systému vzdělávání za rok 2023.

V roce 2023 bylo vyhlášeno celkem 44 kurzů v rámci Systému vzdělávání, ve kterých bylo vyhlášeno celkem 156 běhů. Celkem 36 běhů bylo zrušeno, ukončeno tak bylo 120 běhů ve 42 kurzech. V případě dvou vyhlášených kurzů se tedy nakonec neuskutečnil ani jeden běh, oba byly v průběhu roku 2023 vyhlášeny dvakrát. Konkrétně šlo o kurz Problematika rovných příležitostí mužů a žen a Analýza a řízení rizik. Celkem třicet kurzů bylo v roce 2023 uskutečněno více než jednou, nejčastěji se konaly kurz Veřejné zakázky – prakticky (devětkrát), Rozpočtová pravidla – řešení pochybení při čerpání prostředků z EU fondů (osmkrát), Účetní minimum a Pravidla způsobilosti výdajů (oba sedmkrát). Celkem se těchto vzdělávacích akcí zúčastnilo 2842 osob (počítány jsou ovšem účasti, nikoliv unikátní osoby – pokud se jedna osoba zúčastnila více než jednoho kurzu, je započítána vícekrát), které celkovou kapacitu (uskutečněných) kurzů naplnily z 79 %. Celkem 31 běhů kurzů (z celkových 120) bylo kapacitně zcela naplněno a 236 zájemcům o kurz byla jejich registrace na kurz odmítnuta právě z důvodu naplnění kapacity. Nejvyšší podíl odmítnutých uchazečů na celkových (přihlášených) absolventech byl zaznamenán v případě kurzů „Problematika zdravotního pojištění“ (uspořádán pouze 1 běh, 18 % uchazečů odmítnutých z důvodu kapacity) a „Angličtina s terminologií EU fondů“ (3 uskutečněné běhy, 17 % odmítnutých).

Podrobněji viz následující tabulka:



Tabulka 3: Přehled kurzů v Systému vzdělávání a jejich konání v roce 2023

Název kurzu	Počet vyhlášených běhů	Počet uskutečněných běhů	Přihlášených účastníků celkem	Počet absolventů	Celková kapacita – uskutečněné běhy	% naplnění kapacity	Počet zcela naplněných běhů	% zcela zaplněných běhů	Počet odmítnutých uchazečů - kapacita
Obecné aspekty veřejné podpory v ČR	3	2	48	43	60	80%	1	50%	5
Obecná pravidla veřejných zakázek v ČR	7	4	108	104	120	90%	3	75%	10
Finanční nástroje	3	2	52	50	60	87%	0	0%	1
Uplatňování DPH u nemovitých věcí	3	1	14	14	30	47%	0	0%	0
Rozpočtová pravidla - poskytování prostředků z EU fondů	6	4	111	107	120	93%	3	75%	13
Angličtina s terminologií EU fondů	3	3	30	27	45	67%	0	0%	5
Účetní minimum	7	7	192	179	210	91%	1	14%	24
Finanční řízení	3	2	32	28	60	53%	0	0%	3
Veřejné zakázky - prakticky	10	9	230	218	270	85%	4	44%	19
Finanční řízení na úrovni projektu	3	1	13	11	30	43%	0	0%	0
Kontrolní systém prostředků EU v ČR	3	2	30	27	60	50%	0	0%	4
Problematika rovných příležitostí žen a mužů	2	0	0	0	0	-	0	-	0
Rozpočtová pravidla - řešení pochybení při čerpání prostředků z EU fondů	8	8	198	186	240	83%	1	13%	22
Informační a monitorovací systémy	4	3	55	51	90	61%	0	0%	5
Veřejná podpora v ČR	3	3	86	77	90	96%	1	33%	6
Prevence korupce a střet zájmů	5	5	118	108	150	79%	2	40%	5
Monitorování projektů z pohledu řídicího orgánu	3	3	61	56	90	68%	1	33%	7
Vybrané situace při veřejnosprávní kontrole	3	3	65	63	90	72%	0	0%	1
Nejčastější zjištění v oblasti auditů	4	3	62	56	90	69%	0	0%	5
Pravidla způsobilosti výdajů	7	7	164	156	210	78%	2	29%	12
Rozkrývání vlastnické struktury a status MSP	5	4	100	87	120	83%	1	25%	10



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Strategické a operační programové dokumenty fondů EU v ČR	2	1	22	19	30	73%	0	0%	0
Implementace a řízení programů a projektů fondů EU v ČR	3	1	16	16	30	53%	0	0%	2
Změna závazků ze smluv	6	6	154	144	180	86%	1	17%	13
Analýza a řízení rizik	2	0	0	0	0	-	0	-	0
Audit v rámci projektů podpořených z EU fondů	2	1	16	15	30	53%	0	0%	2
Úvod do systému Arachne	2	1	30	28	30	100%	1	100%	0
Písemná komunikace v AJ	2	2	20	19	30	67%	0	0%	0
Evidence skutečných majitelů	3	3	61	53	90	68%	0	0%	5
Problematika zdravotního postižení	3	1	28	25	30	93%	0	0%	5
Řízení projektů z pohledu žadatele	2	1	15	15	30	50%	0	0%	0
Posuzování vlivů na životní prostředí - EIA/SEA	2	1	18	17	30	60%	0	0%	0
Příprava a průběh zadávacího řízení	2	1	16	16	30	53%	0	0%	1
Projektové řízení z pohledu poskytovatele dotace	2	2	28	24	60	47%	0	0%	0
Listina základních práv EU	2	1	19	17	30	63%	0	0%	0
Legislativní rámec fondů EU v ČR	2	1	30	30	30	100%	1	100%	3
Úvod do problematiky přímo řízených programů EU ve vazbě na politiku soudržnosti	2	2	34	32	60	57%	0	0%	3
Veřejnosprávní kontrola - příprava a realizace	2	1	22	22	30	73%	0	0%	1
Veřejné zakázky malého rozsahu v kontextu evropských dotací	4	4	106	102	120	88%	1	25%	10
Účetní minimum II	4	4	119	117	120	99%	3	75%	11
Kontrola zadávání veřejných zakázek ze strany ÚOHS	3	2	51	51	60	85%	0	0%	0
Komplexní novela ZZVZ	3	3	121	116	180	67%	0	0%	9
Zjednodušené vykazování nákladů a financování nesouvisející s náklady	4	3	87	85	90	97%	2	67%	7



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Dotace v účetnictví	2	2	60	57	60	100%	2	100%	7
CELKEM	156	120	2842	2668	3615	79 %	31	26 %	236



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Nejčastějšími účastníky kurzů realizovaných v rámci Systému vzdělávání jsou **řídící orgány a zprostředkující subjekty**. Zaměstnanci těchto (typů) subjektů je 1601 absolventů kurzů, tj. 60 %, při započtení všech přihlášených účastníků (tedy včetně těch, kteří kurz neabsolvovali, odhlásili se ještě před jeho konáním nebo jim byla registrace zamítnuta) pochází z těchto dvou typů subjektů celkem 2077 registrovaných uchazečů o vzdělávání. Dalším často zastoupeným typem subjektu je Generální finanční ředitelství a jednotlivé odbory finanční správy, které zaměstnávají celkem 534 absolventů a 632 všech přihlášených uchazečů. Horizontální orgány implementační struktury (Auditní orgán, Centrální bod sítě AFCOS, NOK, PCO) zaměstnávají v součtu 501 absolventů z roku 2023. Podrobněji viz následující tabulka.

Tabulka 4: Data o účastnících Systému vzdělávání

Typ subjektu	Absolventi	Neabsolvovali ³	Odhlášení	Registrace zamítnuta	Celkový součet
Auditní orgán	319	14	29	31	393
Centrální bod sítě AFCOS	22		1	4	27
Generální finanční ředitelství a odbory finanční správy	534	13	42	43	632
Národní orgán pro koordinaci a řízení Dohody o partnerství	53	8	66	15	142
Ostatní	10	2	3	1	16
Platební a certifikační orgán	107	4	15	4	130
Řídící orgán / národní orgán programu	1063	84	135	110	1392
Subjekt minulého období	20	7	2	5	34
Zprostředkující subjekt	540	42	50	53	685
Celkový součet	2668	174	343	266	3451

Při započtení zrušených běhů došlo v celkem 36 případech k zamítnutí účasti zaměstnanci na vzdělávání ze strany jeho zaměstnavatele – jde tedy spíše o zanedbatelný jev.

Účast zaměstnanců jednotlivých typů subjektů je pochopitelně závislá na tematickém zacílení daného vzdělávání. Kupříkladu zaměstnanci Auditního orgánu tak sice na celkovém počtu absolventů Systému vzdělávání v roce 2023 činí pouze 11 %, v případě kurzů zaměřených na kontrolu zadávání veřejných

³ Účastníci, kteří se na kurz nedostavili, aniž by se předtím odhlásili.



zakázek ze strany ÚHOS ale činí zaměstnanci AO více než polovinu absolventů. Disproporční podíl na absolventech lze u zaměstnanců AO zaznamenat také u vzdělávání zaměřeného na legislativní rámec fondů EU v ČR (23 %) nebo „technických“ kurzů zaměřených na uplatňování DPH (36 %). Zaměstnanci Generálního finančního ředitelství a odborů finanční správy je disproporčně více zastoupeni mezi absolventy kurzů zaměřených na dotace v účetnictví, legislativní rámec fondů EU, změny závazků ze smluv nebo veřejných zakázek a veřejnosprávních kontrol (a naopak se neúčastní kurzů zaměřených na projektové řízení nebo monitoring). Zaměstnanci PCO potom činí disproporčně vysoký podíl absolventů kurzů zaměřených na finanční nástroje. Podobně také zaměstnanci zprostředkujících subjektů ve zvýšené míře absolvovali kurzy zaměřené na veřejnosprávní kontrolu, rozkrývání vlastnické struktury a problematiku veřejné podpory nebo zadávacích řízení. V tomto smyslu tedy lze vyhodnotit, že v rámci Systému vzdělávání je poskytováno relevantní vzdělávání ve vztahu k úkolům dílčích subjektů implementační struktury.

Specifického vzdělávání se mohou účastnit pracovníci ŘO OPTP a MMR-NOK. Jde o vzdělávání připravené ad-hoc „na míru“ potřebám těchto institucí. V období od 1. 10. 2023 do 30. 6. 2024 bylo toto specifické vzdělávání poskytováno ve třech oblastech:

- Příspěvky na jazykové vzdělávání zaměstnanců;
- Externí vzdělávání v ČR a zahraničí
- Ad-hoc kurzy na míru dle formulovaných potřeb pracovníků.

V oblasti jazykového vzdělávání bylo ve sledovaném období poskytnuto 62 příspěvků a podpořeno bylo takto 46 osob.

Formou externího vzdělávání bylo podpořeno celkem 65 účastníků ve 41 kurzech.

Co se týče kurzů na míru, ve sledovaném období byly zorganizovány 3 takové kurzy pro celkem 42 účastníků. Konkrétně se jednalo o následující kurzy:

- Zákoník práce po novele transponující směrnici EU 2019/1152 a směrnici EU 2019/1158 (15 účastníků)
- Seznámení s umělou inteligencí (AI) – využití v praxi (22 účastníků)
- Individuální koučování (5 účastníků)

Nad rámec uvedeného je součástí Specifického vzdělávání také podpora zahraničního vzdělávání pro zaměstnance implementační struktury. V rámci této části Specifického vzdělávání byla podpořena účast celkem 10 zaměstnanců na šesti zahraničních akcích (konferencích, workshopech) realizovaných v průběhu dubna až června 2024. Celkem byli takto podpořeni zástupci implementační struktury 5 operačních programů (OP ŽP, OP R, OP D, IROP a OP JAK).

Ze strany zaměstnanců ŘO OPTP byla v rámci rozhovorů poskytnuta pozitivní zpětná vazba vůči dostupnosti systému Specifického vzdělávání, které umožňuje flexibilně řešit konkrétní problematické oblasti, se kterými se tyto pracovníci setkávají (např. změny v zákoníku práce nebo AI). Pozitivní bylo také hodnocení kvality tohoto ad-hoc vzdělávání, kterého mohli pracovníci využít.

5.1.3 Závěry a doporučení

Pracovníci implementační struktury mají ve většině **dostatečné informace** o dostupném vzdělávání a toto vzdělávání vykazuje dostatečnou kapacitu. Přibližně třetina zaměstnanců implementační struktury se ale vzdělávání **přesto neúčastní**. Důvodem přitom, dle zjištěných dat není ani nedostatečná informovanost ani chybějící kapacity vzdělávání. Zájem o vzdělávací kurzy je pravidelně monitorován a nabídka je této poptávce přizpůsobována – situace kdy účastníci jsou odmítnuti z důvodu kapacity sice není ojedinělá, koordinátor Systému vzdělávání ale této zvýšené poptávce přizpůsobuje nabídku – tyto kurzy jsou organizovány častěji.

Primárním důvodem neúčasti na vzdělávání, který uvádějí samotní zaměstnanci, je skutečnost, že **nabídka neodpovídá potřebám**. Významné jsou také časové důvody. Část respondentů, a to především z regionů, také uvádí jako důvod neúčasti **nutnost cestování** – a přivítala by možnost hybridní formy vzdělávání.

V této souvislosti je také vhodné připomenout, že podíl pracovníků implementační struktury neúčastnících se systému vzdělávání, kteří jsou zaměstnáni v řídicích orgánech operačních programů je výrazně vyšší než u zaměstnanců horizontálních institucí. Z absolutního vyjádření sice vyplývá, že zaměstnanci ŘO a ZS tvoří na



účastnících vzdělávání většinu, tato skutečnost ale nezohledňuje celkový počet zaměstnanců v jednotlivých typech institucí. Pracovníci řídicích orgánů také o něco nepatrně méně pozitivně hodnotí relevanci vzdělávání pro výkon jejich profese a příspěvek vzdělávání k rozvoji znalostí a dovedností.

Z uvedeného vyplývá, že část zaměstnanců se vzdělávání neúčastní z přesvědčení (nevidí význam), částečně ale hraje roli také nutnost cestování a také nedostatečně relevantní témata vzdělávání.

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

- Implementaci požadavku „Do No Significant Harm“ v implementaci Fondů EU v ČR
- Vzdělávání zaměřené na zjednodušené formy vykazování
- Problematika insolvence v dotacích
- Atd.

Klíčovou bariérou rozšíření systému vzdělávání o tato i nová témata ale je nedostatek vhodných lektorů. Právě (ne)dostupnost lektorů patří mezi hlavní potíže při administraci vzdělávacích kurzů. Za tímto nedostatkem lze vidět následující příčiny:

- Neochota vedoucích pracovníků uvolňovat klíčové zaměstnance jako lektory vzdělávání;
- Obava zaměstnanců implementační struktury – potenciálních lektorů školit ostatní zaměstnance;
- Nedostatečná motivovanost externích expertů působit v roli lektorů především z důvodu nízkého finančního ohodnocení.

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.

Doporučení:

- Ověřit poptávku po organizaci hybridních nebo výhradně online vzdělávacích kurzů, a to především s ohledem na vzdělávací potřeby zaměstnanců implementační struktury v regionech (zprostředkující subjekty).
- Zvyšovat povědomí o významu Systému vzdělávání u vedoucích pracovníků, pracovat s jejich motivací uvolňovat klíčové odborníky pro vzdělávání.
- Analyzovat možnosti budoucí změny zadávacích podmínek soutěže na dodavatele vzdělávání tak, aby výše lektorného nebyla předmětem cenové soutěže – tedy možnosti jak ceny lektorného stanovit fixně tak, aby předmětem finančních nabídek uchazečů byly pouze ostatní náklady na vzdělávání.
- Podrobněji analyzovat v následující PZ důvody rozdílů v účasti na kurzech Systému vzdělávání i jejich hodnocení mezi horizontálními subjekty a ŘO, a v závislosti na výsledcích analýzy formulovat konkrétní doporučení na témata vhodná k doplnění specificky požadovaná ze strany ŘO a ZS.

5.2 Nastavení procesů / metodického rámce OPTP

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

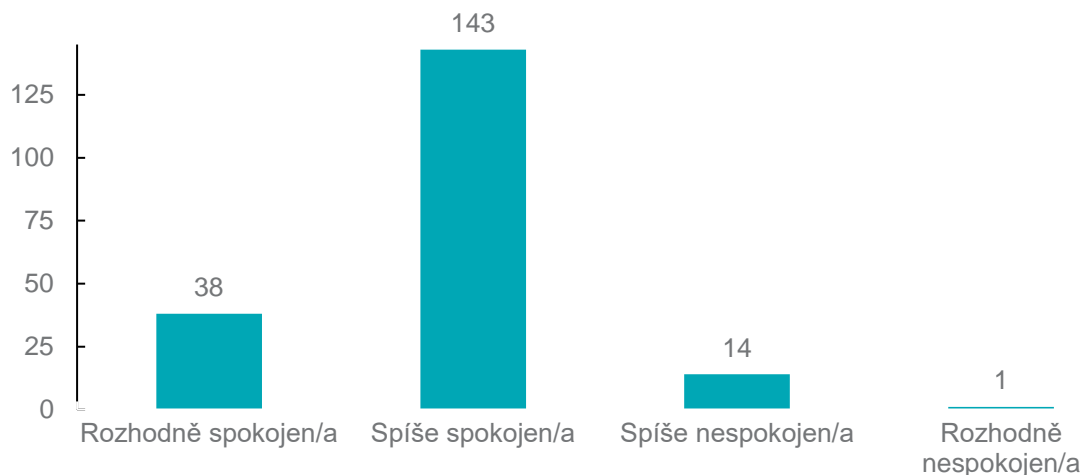
Zpětná vazba k metodickému rámci

Z realizovaného dotazníkového šetření je **zřejmá silně pozitivní zpětná vazba ve vztahu k řídicí dokumentaci OPTP a metodickému rámci obecně**. Níže uvedený graf zobrazuje výsledky průzkumu spokojenosti s nastavením metodik a dokumentů OPTP napříč 196 respondenty. Největší skupinu tvořili spíše spokojení respondenti, kterých bylo 143, tedy 73 %. Rozhodně spokojených bylo 38 respondentů, což představuje 19,4 %. Celkem byl pouze jeden respondent nespokojen s nastavením v rámci metodik OPTP, což představuje 0,5 % z celkového počtu respondentů. Spíše nespokojených bylo 14 respondentů, což odpovídá 7,1 %.



Jak jste spokojen/a s nastavením metodik a dokumentů OPTP?

n = 196

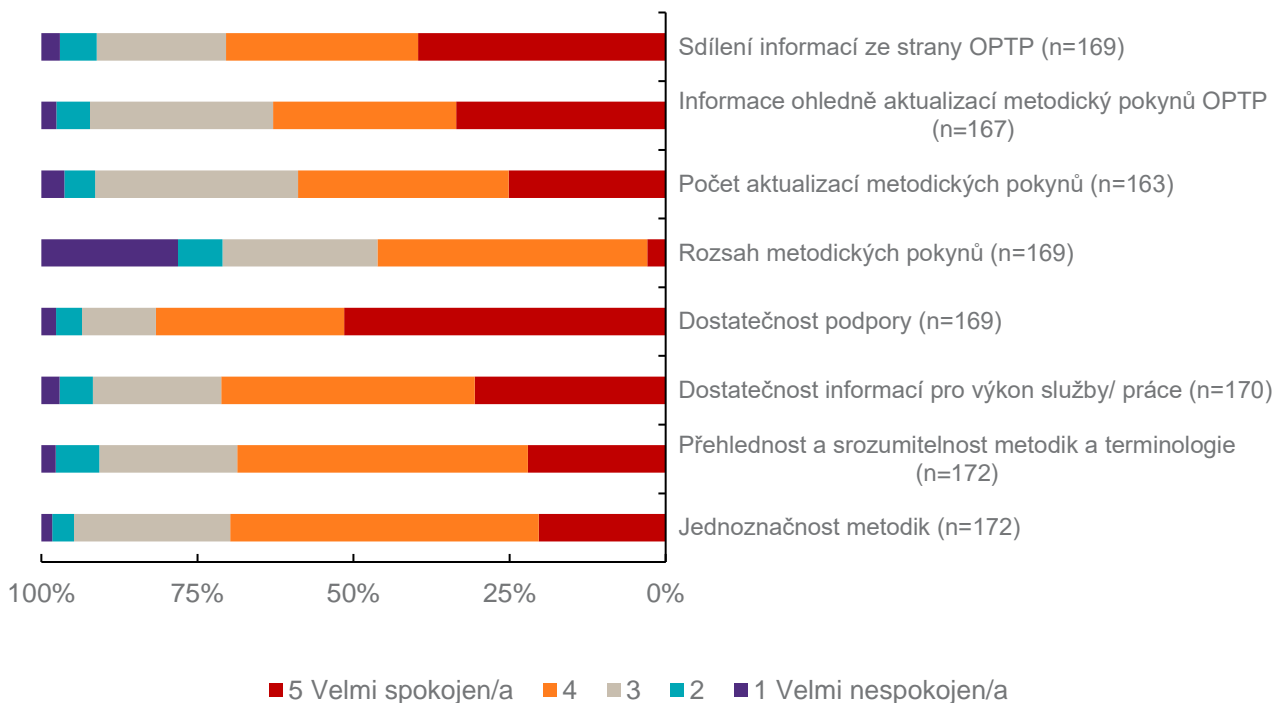


Rozdíly v odpovědích mezi jednotlivými typy institucí jsou relativně malé. Mírně nižší podíl kladného hodnocení lze zaznamenat ze strany nositelů ITI, i zde ale s odpovídá „spíše spokojen/a“ nebo „velmi spokojen/a“ cca 86 % respondentů.

V rámci dotazníkového šetření byly rovněž pokládány specificky otázky na dílčí aspekty metodického prostředí. Respondenti mohli tyto dílčí otázky hodnotit na škále od 1 do 5 a v případě nespokojenosti byli požádáni, aby vyjádřili, jaké konkrétní problémy je k negativnímu hodnocení vedly, resp. co by bylo možné v nastavení procesů a metodického rámce zlepšit. Výsledky této části šetření lze shrnout následovně:

- Co se týče **jednoznačnosti metodik** OPTP byla velmi spokojeno 20 % respondentů, spíše spokojená 49 %, neutrální 25 %, spíše nespokojená 3 % a velmi nespokojená 2 %.
- **Přehlednost a srozumitelnost terminologie a metodiky OPTP** byla rovněž hodnocena velmi kladně. Celkem 22 % respondentů je s ní velmi spokojena, spíše spokojeno je celkem 47 % respondentů. Neutrálně se vyjádřilo celkem 22 % respondentů, spíše nespokojená bylo 7 % a velmi nespokojená bylo 2 %.
- S **dostatečností informací pro výkon služby/práce** bylo velmi spokojeno 31 % respondentů a spíše spokojená 41 %. Neutrálně tuto kategorii hodnotilo 21 %. Dále bylo spíše nespokojených 5 % respondentů a velmi nespokojených celkem 3 %.
- **Dostatečnost podpory** byla ze strany respondentů ohodnocena velmi pozitivně. Celkem 51 % a neutrální postoj zaujmul 12 % respondentů. Naopak spíše nespokojených a velmi nespokojený je celkem 7 %.
- S **rozsahem metodických pokynů** bylo velmi spokojeno 3 % respondentů a spíše spokojený 43 %. Neutrální postavení k této otázce mělo celkem 25 %. Dále bylo spíše nespokojený a velmi nespokojený celkem 29 %.
- S **počtem aktualizací metodických pokynů** bylo velmi spokojeno 25 % respondentů a spíše spokojených 34 %. Neutrálně tuto kategorii hodnotilo 33 %. Dále bylo spíše nespokojených 5 % respondentů a velmi nespokojených celkem 4 %.
- **Informace ohledně aktualizací metodických pokynů OPTP** hodnotilo pozitivně 63 % respondentů. Celkem 29 % respondentů se vyjádřilo neutrálně. Naopak spíše nespokojených a velmi nespokojených bylo celkem 8 % respondentů.
- Se **sdílením informací ze strany OPTP** bylo velmi spokojeno 40 % respondentů a spíše spokojeno 31 % respondentů. Neutrální postoj k tomuto tématu zaujmul 21 % respondentů. Spíše nespokojené a velmi nespokojených respondentů bylo celkem 9 %. Tyto odpovědi jsou graficky vyjádřeny v následujícím obrázku:

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



Problematické body související s metodickým prostředím

Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že jako problematický vnímají respondenti **především rozsah metodických pokynů**, výhrady mají také vůči **aktualizacím metodiky** - a to jak co se týče jejich četnosti, tak i informací o realizovaných aktualizacích.

V tomto smyslu byly respondenty dotazníkového šetření a částečně také účastníky individuálních rozhovorů a fokusních skupin především následující připomínky a doporučení:

- Jedna z nejčastějších výtek směřuje k samotné struktuře a obsahu metodických pokynů. Především příjemci, kteří nemají dostatečné předchozí zkušenosti s implementací podpory z fondů EU, uvádějí jako zásadní problém **roztříštěnost metodik**, kdy informace je nutné hledat v řadě různých dokumentů, které na sebe vzájemně odkazují. Metodické pokyny a procesy nejsou „na jednom místě“ a hrozí, že příjemce přehlédne nebo nezaznamená přílohu nebo jiný dokument, který nastavuje správný proces. Z tohoto důvodu řada respondentů dotazníkového šetření doporučuje, aby **byly zpracovány stručné přehledy pravidel a postupů na jednom místě** s tím, že na vyšší detail již je možné odkázat do konkrétního dokumentu.
- Obecným problémem metodik (tedy nikoliv pouze metodik pro OP TP) je jejich obecnost a složitost, dokumentace je psána „úředním jazykem“, kterému především méně zkušení projektoví manažeři nemusí dobře rozumět nebo s ním efektivně pracovat. Jak bylo uvedeno, jde o obecný problém, který se netýká OPTP jako takového, nicméně nápomocnou by mohla být především publikace konkrétní **příkladů „správných postupů“ týkajících se klíčových úkonů při realizaci podpořeného projektu** (například zpracování ŽoP a jejích příloh, atd.). Především ve vztahu k užívání systému ISKP21+ pro zpracování klíčových úkolů při realizaci projektu někteří respondenti navrhuje například **zpracování videonávodů**.
- Specifickým problémem, na který poukazují někteří respondenti zastupující kanceláře MAS jsou značné **rozdíly v pravidlech mezi jednotlivými operačními programy**. Právě MAS často realizují

řadu projektů z různých OP, ze kterých je částečně financován i provoz kanceláře MAS a mzdy zaměstnanců, rozříštěnost pravidel jednotlivých programů tak u některých zástupců MAS způsobují zmatek. Je ale zároveň nutné podotknout, že tento problém, stejně jako další dva výše uvedené, jsou spíše menšinové. Naopak, z rozhovorů se zástupci regionálních partnerů vyplývá, že **časově náročnější může být nastavení procesů implementace na začátku** (například při zpracování první ŽoP), tyto procesy jsou ale **následně „automatizovány“** do takové míry, že implementace je efektivní a bezproblémová. Z tohoto pohledu tedy bude zajímavé sledovat, zda tento efekt bude možné sledovat v budoucích průběžných zprávách, tedy zda bude v datových řadách možné pozorovat, že podíl příjemců, kterým procesy realizace projektů činí potíže (ať už z důvodu nepřehlednosti metodické dokumentace, jejího jazyku nebo odlišných pravidel pro různé OP) se bude v čase snižovat.

- Analogií problému s „obecností“ metodických podkladů pro realizaci projektů OPTP, kterou na sobě nezávisle zmínilo několik respondentů, je skutečnost, že **pravidla jsou formulována obecně pro všechny příjemce**. Podpořené projekty v OPTP a typy jejich příjemců se přitom zásadně odlišují – a tedy především příjemci „malých“ projektů (typicky kanceláře MAS) musí při studování pravidel procházet velkým objemem pro ně nerelevantních informací. Z tohoto pohledu by tedy bylo velmi přínosné zpracovat alespoň **srozumitelnější „výťah“ z metodické dokumentace individuálně pro jednotlivé typy příjemců**, ve kterém by byly uvedeny pouze informace, které jsou pro ně platné (aniž by tedy museli příjemci sami analyzovat, které části metodických dokumentů se jich týkají a které ne). Tímto směrem sice jsou orientována (online) školení, nicméně existence specifického referenčního dokumentu, se kterým by jednotlivé kategorie příjemců mohly pracovat, by orientaci v metodickém prostředí a efektivitu implementace velmi usnadnilo (především tedy opět pro projektové manažery s menšími zkušenostmi).
- Častěji ale byly v rámci dotazníkového šetření i kvalitativního sběru dat formulovány výtky nebo návrhy k úpravě procesů týkající **se úprav a aktualizací metodického prostředí**. Tento fakt je možné pozorovat i v kvantitativních datech výše, kdy neutrální nebo dokonce negativní zpětná vazba vztahující se k úpravám a aktualizacím byla znatelně častější než u ostatních aspektů metodického prostředí a procesního rámce (s výjimkou hodnocení rozsahu metodických pokynů). Tyto výtky a/nebo doporučení k vyšší efektivitě při vydávání a zavádění aktualizací lze shrnout do následujících bodů:
 - Relativně nepřehledné **je číslování aktualizací příruček a jejich příloh**. Dochází k situaci, kdy aktuální verze těchto dokumentů mají rozdílné číslování (dojde kupříkladu k aktualizaci konkrétní přílohy, nikoliv ale samotných pravidel pro žadatele a příjemce, nebo naopak, aktualizována jsou pravidla aniž by bylo přistoupeno k aktualizaci příloh⁴). Webové stránky OPTP, na kterých jsou tyto dokumenty k dispozici, se sice pokoušejí aktuální a neaktuální verze dokumentů oddělovat (neaktuální verze jsou uvedeny v archivu), nicméně toto řešení stále **není zcela přehledné**. Příjemce si musí ověřovat, zda pracuje skutečně s aktuální verzí všech dokumentů. Nápomocné by proto mohlo být alespoň pravidelně aktualizované schéma, které jasně vymezí, **které verze jsou v současnosti platné**.
 - Při každé aktualizaci by bylo z pohledu příjemců podpory velmi přínosné, kdyby byl **publikován stručný přehled změn**, které jsou předmětem aktualizace. Zde respondenti nemají na mysli formální vymezení změn, které je uvedeno na začátku Pravidel (tedy k jaké změně ve které části textu došlo), ale spíše věcné představení těchto změn a jejich dopadu na řízení implementace projektů OPTP. Obdobně také někteří respondenti považují za přínosné, kdyby byly při aktualizaci vydávány **změnové verze dokumentů** tak, aby bylo možné jasně vidět, které konkrétní části byly změněny a nebylo tak nutné znovu studovat

⁴ Pro ilustraci: v době zpracování této Průběžné zprávy má aktuální verze Pravidel číslo 1.6, stejné číslo verze je ale aktuálně platné pouze v případě příloh č. 2h a 2i Pravidel. Ostatní přílohy Pravidel jsou platné ve verzi 1.5.



celou dokumentaci. V tomto smyslu by tedy postačilo například vydání verze aktualizovaného dokumentu se zapnutým sledováním změn, případně změny v dokumentech jinak graficky zdůraznit.

- o Nezanedbatelný počet respondentů požaduje, aby byli o změnách v řídicí dokumentaci **informováni před jejich vydáním, resp. platností**. Ideální by bylo v tomto smyslu zorganizovat před vydáním aktualizované verze dokumentů vždy online školení, které by chystané změny a jejich dopad na implementaci podpory, představilo.

Obecně ale je drtivá většina respondentů dotazníkového šetření toho názoru, že požadavky řídicí dokumentace nepředstavují nepřiměřenou administrativní zátěž. Doporučení tedy většinou směřují spíše ke zpřehlednění tohoto rámce, než k úpravám procesů ve smyslu snižování administrativní zátěže. Řada respondentů dotazníkového šetření, stejně jako účastníci individuálních rozhovorů spíše vyzdvihují, že procesy a metodické vymezení implementace projektů OPTP jsou výrazně méně zatěžující než v případě jiných operačních programů.

Přesto ale byly identifikovány některé oblasti v implementaci projektů, které, dle názoru příjemců podpory (a částečně také pracovníků řídicího orgánu), nejsou dostatečně metodicky rozpracovány a měla by jim být věnována vyšší pozornost. Jde především o:

- **Způsob vykazování indikátoru FTE**, který je (jako jediný) povinný v případě projektů ve výzvách 1, 3 a 4. Skutečnost, že způsob vykazování indikátoru není jednoznačný a způsobuje příjemcům potíže, potvrzují i pracovníci ŘO OP PT, když uvádějí, že právě otázka vykazování FTE je nejčastějším problémem, který s příjemci řeší a kvůli kterým je nutné opravovat předložené ŽoP. Tento problém je částečně způsoben skutečností, že s indikátorem se na začátku implementace OPTP nepočítalo (a toto bylo komunikováno i směrem k příjemcům) a jeho povinný monitoring byl do programu zaveden až později, „za pochodu“. Jako problematické je vnímáno především započítávání DPP a DPČ do výpočtu indikátoru. Dalším problémem je také skutečnost, že někteří příjemci ve výzvě č. 3 musí **vykazovat dvě hodnoty indikátoru** – plnění maximálního limitu pro každou ŽoP a monitoring hodnoty indikátoru za celou implementaci projektu.
- Problematika **účtování paušálů**: Drtivá většina příjemců považuje zavedení paušálů za velmi pozitivní změnu (viz níže), část respondentů ale nemá dostatečné informace o tom, jakým způsobem mají být paušály účtovány v účetnictví projektu a obecněji jak s tímto novým nástrojem v implementaci projektů pracovat.

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

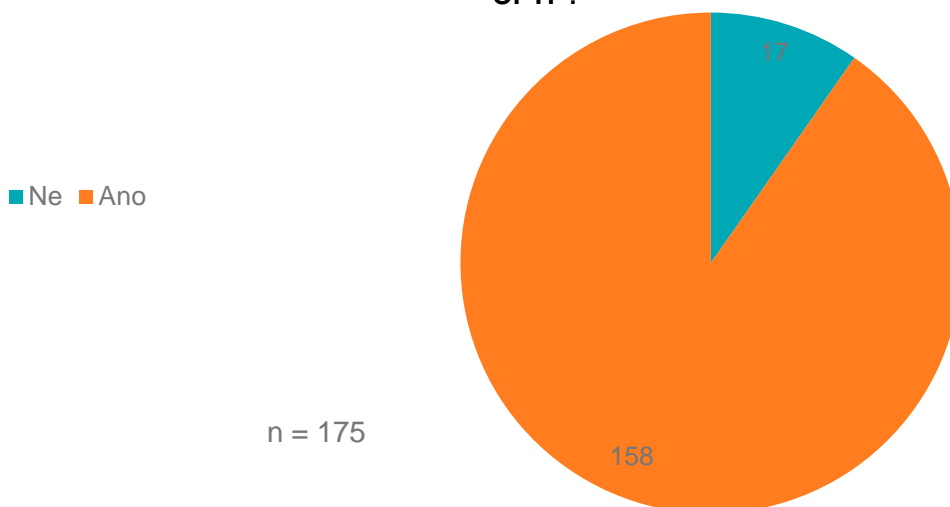
Zpětná vazba ke komunikaci

Zpětná vazba respondentů / příjemců podpory ve vztahu ke komunikaci je **velmi pozitivní** – a to jak v případě respondentů dotazníkového šetření (vč. vyhodnocení odpovědí na otevřené otázky), tak i účastníků individuálních rozhovorů a fokusních skupin. Z kvalitativního šetření je zřejmé, že příjemci podpory oceňují především **dlouhodobou stabilitu komunikace**, tedy skutečnost, že o svém projektu komunikují na straně ŘO OPTP **pouze s jedním projektovým manažerem a na této pozici nedochází ke změnám**. Toto vnímání stability a vstřícného přístupu k příjemcům podpory se také projevuje na velmi pozitivním hodnocení důvěry a partnerské spolupráce mezi příjemci (zástupci regionálních partnerů) a ŘO OPTP, které je zpracováno v EO 8.1. Pozitivní hodnocení komunikace také odráží v tom, že více než 90 % respondentů dotazníkového šetření uvádí, že v případě potřeby konzultace metodik a dokumentů OPTP ví, na koho se mají obrátit:



Graf 15: Vyhodnocení otázky „Víte, na koho / kam se obrátit v případě potřeby ohledně metodik a dokumentů OPTP?“

Víte, na koho/ kam se obrátit v případě potřeby ohledně metodik a dokumentů OPTP?



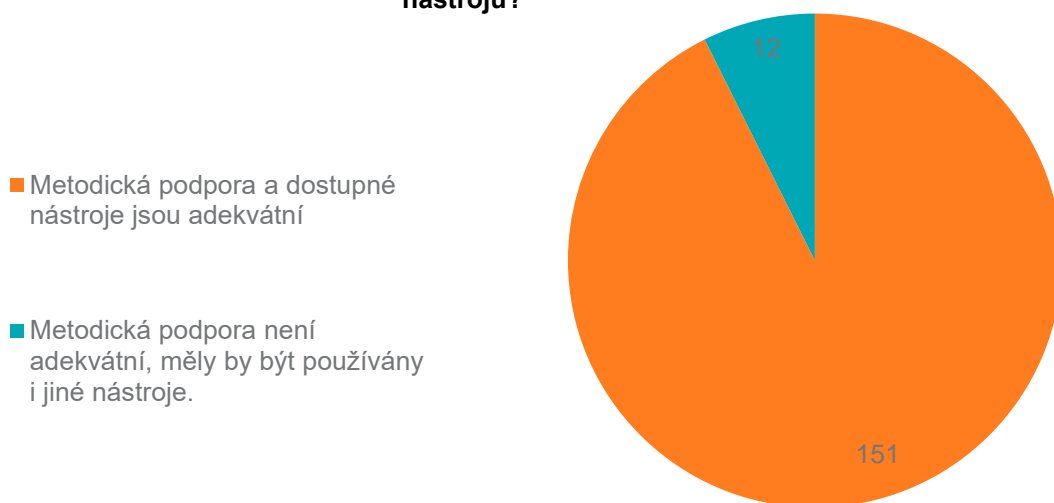
Jak bylo uvedeno v grafu u EO 2.1, velká většina příjemců je, dle vlastního hodnocení, **dostatečně a srozumitelně informovaná o úpravách a aktualizacích** pravidel pro příjemce a obecněji požadavků ŘO. Velmi spokojena je s poskytováním informací ohledně aktualizací metodických pokynů a dokumentů a obecně se sdílením informací ze strany OPTP téměř třetina, resp. dvě pětiny respondentů a dalších téměř 30 % uvádí druhý nejvyšší stupeň spokojenosti. Naopak hodnocení nejhorším stupněm 1 nebo 2 poskytly pouze jednotky procent respondentů dotazníkového šetření. I přes tento pozitivní výsledek ale menšina respondentů formuluje požadavek **být lépe, včasně a jednoznačně informován** především o změnách týkajících se implementace podpořených projektů

Při dotazu na nástroje / kanály, kterými se k příjemcům dostává metodická podpora ze strany ŘO vyjadřuje opět velká většina respondentů (téměř 93 %), že **metodická podpora a dostupné nástroje jsou adekvátní**. Pouze dvanáct respondentů tuto situaci za adekvátní nepovažuje a vyžaduje, aby byly využívány také jiné nástroje.

Graf 16: Vyhodnocení otázky: adekvátnost metodické podpory

Myslíte si, že by v rámci metodické podpory měly být využívány jiné typy nástrojů?

n = 163



V otevřených odpovědích navazujících na tuto otázku nespokojení respondenti hovoří opět především o potřebě **třídění informací pro jednotlivé typy příjemců** tak, aby poskytované informace byly



jednoznačnější. Část respondentů rovněž uvádí potřebu **častějších online školení** nejen ve vztahu ke změnám v metodickém prostředí a požadavcích ŘO, ale také obecněji zaměřená na **sdílení dobré a špatné praxe**. Požadavky na častější a/nebo lépe zacílená školení se ovšem často týkají spíše ovládnutí systému ISKP21+ v procesu implementace podpořených projektů.

V poslední otázce byli respondenti dotazníkového šetření i účastníci rozhovorů a fokusních skupin dotazováni, co by jim obecně usnadnilo práci s metodikami a dalšími dokumenty OPTP. Mimo připomínky uvedené v textu výše (zacílení, stručné „souhrny“ požadavků, zlepšení co se týče aktualizací, atd.) respondenti zmiňují obecně potřebu vyšší informovanosti o dobré praxi, zveřejňování častých otázek a odpovědí⁵, včasné informace o plánovaných změnách, atd.

5.2.3 Závěry a doporučení

S metodickou podporou i komunikací s pracovníky ŘO vyjadřují příjemci podpory z **OPTP vysokou míru spokojenosti**. Přesto jsou identifikovány konkrétní obtíže, které limitují efektivní implementaci OPTP. Mezi ty nejdůležitější patří především:

- **Rozsah a roztržitost pravidel a postupů** mezi řadu dílčích dokumentů a příloh, obecný a nedostatečně konkrétní jazyk příruček a dalších metodických dokumentů, který není cílený na konkrétního příjemce a charakter projektu, odlišnosti v požadavcích jednotlivých operačních programů, které komplikují zvyšují administrativní zátěž v případě, že žadatel čerpá podporu z více programů, atd.
- Ve vztahu k aktualizacím a úpravám pravidel pro příjemce, resp. požadavků ŘO je, mimo četnost těchto úprav, předmětem výtek především **nepřehlednost aktualizací** (časově náročné ověřovat, zda příjemce pracuje s aktuálně platným dokumentem), forma zpracování aktualizací a úprav, kdy konkrétní změny a jejich dopady nejsou z provedených aktualizací na první pohled patrné a také nedostatečná informovanost o aktualizacích.

Samotná implementace podpory je **spíše méně časově náročná než je tomu v případě jiných operačních programů** a požadavky řídicí dokumentace tak **nepředstavují nepřiměřenou administrativní zátěž**. Doporučení tedy většinou směřují spíše ke zpřehlednění tohoto rámce, než k úpravám procesů ve smyslu snižování administrativní zátěže. Jako problematické (nedostatečně jasné) byly ovšem částí zástupců příjemců podpory i řídicího orgánu identifikovány především:

- Požadavky na vykazování indikátorů FTE
- Způsob účtování paušálů a obecně práce s tímto novým nástrojem ve implementaci projektů.

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. Velmi vysoce je hodnocena vstřícnost komunikace ze strany ŘO a její transparentnost.

⁵ Časté otázky a odpovědi na ně přitom jsou na webových stránkách zveřejňovány, a i včetně těch, které jsou specificky zacíleny na MAS (<https://www.dotaceeu.cz/cs/microsites/op-technicka-pomoc/optp-2021-2027/dokumenty>). Tyto vstupy od respondentů tak svědčí spíše o nedostatečné informovanosti.



Doporučení:

- Analyzovat možnosti jak **zpřehlednit metodické prostředí** především pro méně zkušené pracovníky příjemců podpory. Například ve formě stručných přehledů pravidel relevantních pro jednotlivé typy příjemců a projektů na jednom místě s tím, že na vyšší detail by bylo odkazováno do příslušných příruček, příloh a metodik. Zpracovat specificky zaměřená online školení a e-learningové kurzy pro konkrétní typy realizátorů a typy projektů (a/nebo zvýšit povědomí o těchto školeních a e-learningu)
- Zvážit **zpracování videonávodů** pro konkrétní úkony spojené s implementací projektů OPTP, a to především v kontextu jejich zpracování v ISKP21+.
- Zpřehlednit **strukturu aktualizací a úprav metodického prostředí** – tak, aby bylo na první pohled zřejmé, které verze dokumentů jsou aktuálně platné. Upravit způsob číslování aktualizací tak, aby bylo možné předcházet situaci, kdy aktuálně platné dokumenty mají jiná čísla verzí.
- Komunikovat **předem chystané aktualizace**, ideálně **formou online školení**. Zveřejňovat aktualizace v **dostatečném předstihu před začátkem jejich platnosti** tak, aby změnami nebyly zasaženy již probíhající nebo proběhlé aktivity.
- **Jednoznačněji prezentovat obsah jednotlivých aktualizací**. Publikovat v případě aktualizací metodického prostředí stručná shrnutí změn a především jejich dopadů na příjemce podpory, publikovat změnové verze aktualizovaných dokumentů.
- Metodicky vyjasnit a zpracovat jednoznačné **pokyny týkající se způsobu vykazování FTE a účtování paušálů**. Zorganizovat specifická online školení a/nebo e-learningové kurzy týkající se správného postupu.
- Častěji a viditelněji informovat o **dobré a špatné praxi** zacílené na konkrétní činnosti a úkony spojené s implementací OPTP u jednotlivých příjemců.



5.3 Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP

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

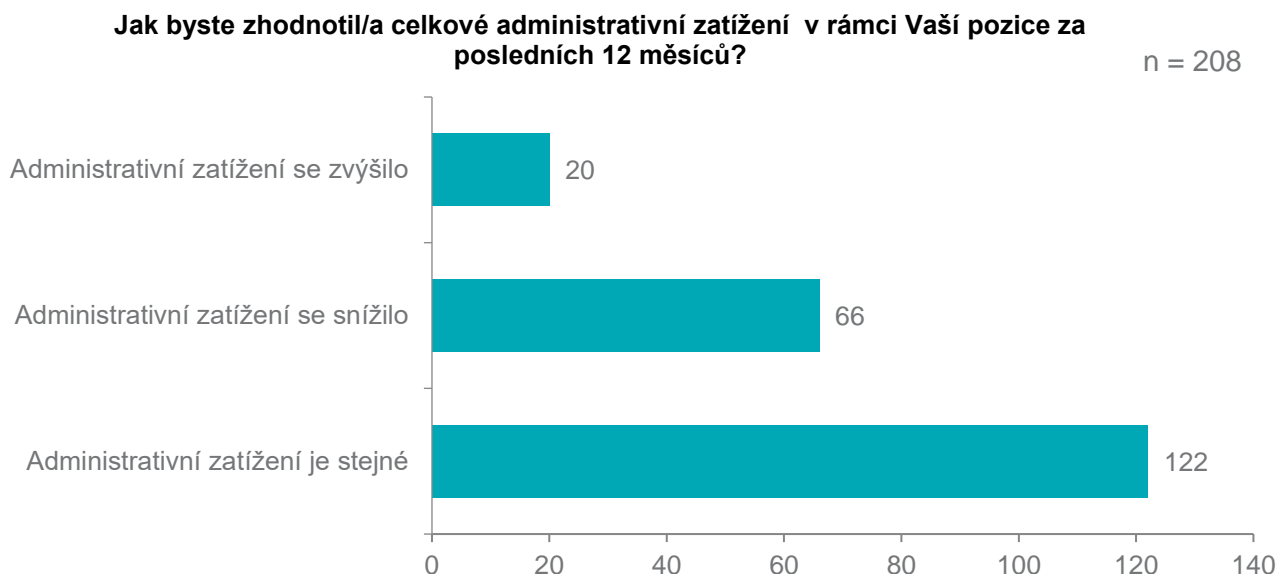
Soulad mezi administrativní náročností a kapacitami

Základní pohled na administrativní nároky implementace podpory z OPTP ze strany příjemců podpory poskytují výsledky dotazníkového šetření. Celkový pohled na soulad mezi administrativními nároky implementace a administrativní kapacitou zapojených stakeholderů poskytuje Graf níže, který zobrazuje odpovědi 238 dotazovaných v rámci průzkumu na otázku týkající se dostatečnosti časové kapacity na práci související s požadavky OPTP. Celkem 212 respondentů (**89,1 %**) uvádí, že má dostatečnou kapacitu na práci související s požadavky OPTP. V porovnání celkem 26 respondentů (10,9 %) uvedlo, že nemá dostatečnou časovou kapacitu pro výkon práce spojené s požadavky OPTP.

Graf 17: Vyhodnocení otázky: časová kapacita pro výkon práce spojené s požadavky OPTP



V následující otázce byli respondenti dotázáni, jakým způsobem se jejich administrativní zatížení změnilo v posledních 12 měsících. Tato otázka je důležitá pro budoucí Průběžné zprávy, poněvadž jejím prostřednictvím bude možné sledovat dlouhodobé trendy a poslouží také jako „systém včasného varování“ pro upozornění na případné vznikající problémy v administrativním zatížení. Lze předpokládat, že v prvním roce implementace OPTP respondenti své aktuální administrativní zatížení srovnávali s požadavky z minulého programového období, případně s **přechodným obdobím mezi oběma programovými obdobími, které bylo pro řadu organizací velmi náročné**. I to mohou být důvody, proč na tuto otázku většina respondentů odpovídá, že administrativní zátěž zůstala stejná, nebo se dokonce snížila. Zároveň ale významná část respondentů odpověděla „nevím“.



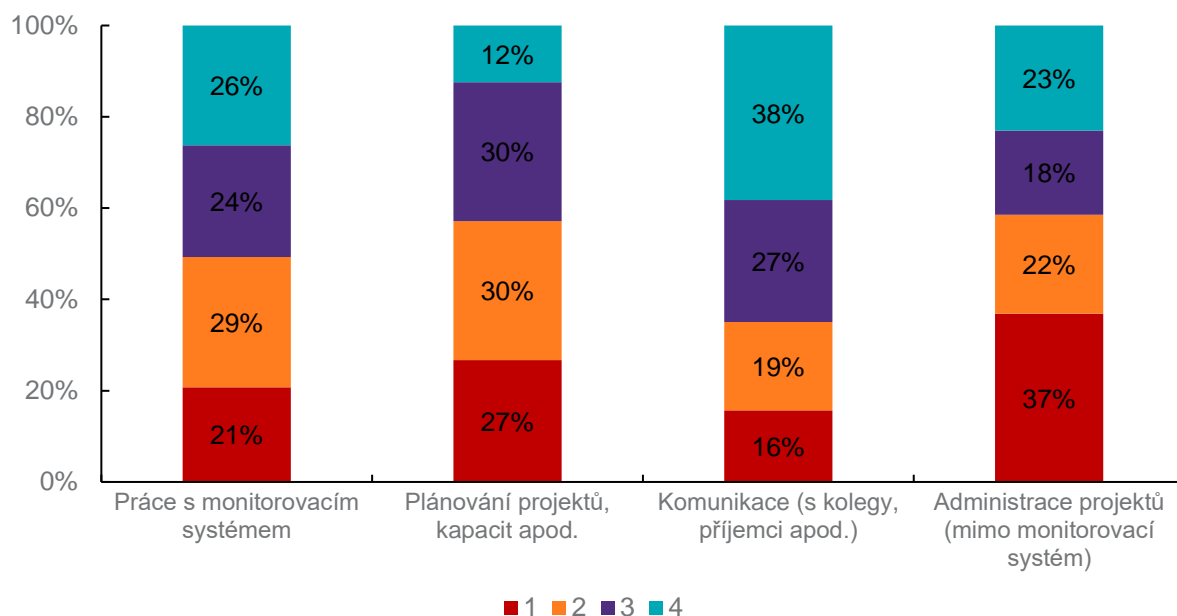
Respondenti, kteří uvedli, že zaznamenali zvýšení administrativní zátěže byli častěji zaměstnanci horizontálních institucí, disproporčně vyšší zastoupení zde měli především zaměstnanci MMR – NOK a OPŘ. Především v případě MMR-NOK je ale nutné doplnit, že tato instituce řeší průřezově implementaci Dohody o partnerství v ČR, hodnocení zvýšené zátěže tedy nemusí s implementací OPTP souviset. Vyšší je také podíl pracovníků sekretariátů RSK mezi respondenty, kteří uvedli, že jejich administrativní zátěž související s implementací OPTP se v posledním roce zvýšila – v jejich případě lze z odpovědí na následně otevřené otázky dovozovat, že toto navýšení mohlo souviset s nastavováním pravidel pro implementaci podpory z OPTP na příslušných krajských úřadech, zejména potom v souvislosti s uvedením v soulad zjednodušeného vykazování (paušálů) s procesy a vnitřními pravidly na těchto úřadech. Bude proto zajímavé v budoucích Průběžných hodnoceních pozorovat, zda skutečně šlo pouze o „jednorázový“ administrativní nárok (po nastavení pravidel již bude implementace probíhat bezproblémově), nebo zda bude zvýšené administrativní zatížení související s řízením implementace OPTP pokračovat i do budoucna.

Náročnost jednotlivých úkolů souvisejících s implementací OPTP

Respondenti byli také požádáni, aby seřadili vybrané aktivity související s implementací projektu podpořeného z OPTP dle jejich administrativní náročnosti od nejvíce náročného (1) po nejméně náročný (3). Z odpovědí nelze vypožít jednoznačný trend, respondenti se pouze omezeně shodují na tom, které úkony související s implementací podpory z OPTP jsou více náročné a které méně. Jediným styčným bodem je **hodnocení procesu komunikace související s implementací podpory** (s kolegy, příjemci, ŘO, atd.), který cca dvě pětiny respondentů označují za **nejméně náročný**. Jako relativně **nejvíce náročný** co se administrativních kapacit týče, jde v tomto hodnocení označit především **plánování projektů a kapacit** (nejnižší podíl na pozici 4) a **administraci projektů mimo monitorovací systém ISKP**, kterou jako kapacitně nejnáročnější činnost označilo 37 % respondentů.

Seřadte prosím následující činnosti podle jejich administrativní náročnosti 1. pozice nejvyšší zatížení, 4. pozice nejnižší zatížení)

n = 217



Administrativní zatížení související s implementací OPTP se u různých typů příjemců projevuje odlišně. Zásadně se požadavky na administrativní kapacitu svým charakterem i objemem odlišují v situaci, kdy respondent vystupuje v pozici beneficianta (tedy je příjemcem podpory z OPTP a administrativní nároky mu vznikají právě v důsledku obdržené podpory – tedy souvisejí primárně s administrací projektu) nebo v pozici řídicího orgánu nebo „věcného experta“, který distribuci podpory z OPTP administrativně nebo metodicky vede. Těmito dvěma pohledům na administrativní nároky spojené s implementací OPTP je tedy nutné vyhodnocovat odděleně. V následující části, která se administrativním nárokům implementace OPTP a jejím souvislostem s administrativní kapacitou věnuje ve vyšší podrobnosti, proto rozlišujeme zpětnou vazbu příjemců podpory – regionálních partnerů, příjemců podpory - horizontálních institucí a věcných expertů, kteří implementaci OPTP řídí a metodicky zaštiťují nebo jsou do její implementace jinak zapojeni. Do této skupiny spadají především pracovníci ŘO OPTP a MMR-NOK.

Regionální partneři a administrativní náročnost

Podíl příjemců podpory z řad regionálních partnerů, kteří **vnímají administrativní zatížení OPTP jako adekvátní** jejich administrativním kapacitám je vyšší než u celého vzorku respondentů, podíl těch, kteří na **otázku odpověděli „rozhodně ano“ nebo „spíše ano“ dosahuje cca 91,5 %**. Mírně vyšší je přitom tento podíl v případě zástupců kanceláří MAS (92,5 %; tyto respondenti zároveň ze všech skupin nejčastěji volí odpověď „rozhodně ano“, a to ve více než 35 % případů), zatímco spíše negativnější zpětnou vazbu poskytují zástupci sekretariátů RSK (86,5 % pozitivních odpovědí) – to je v souladu s výše uvedeným vyšším podílem zástupců RSK, kteří uvedli, že jejich administrativní zátěž související s implementací OPTP se v posledním roce zvýšila, pravděpodobné příčiny byly diskutovány výše.

Z individuálních rozhovorů i (omezeněji) fokusních skupin zaměřených na administrativní náročnost vyplývá podobná zpětná vazba: především zástupci MAS **velmi pozitivně reflektují výrazné snížení administrativní zátěže, které s sebou „přeženi“ jejich projektů do OPTP přineslo** (v minulém programovém období byla administrativní kapacita MAS podporována z programu IROP). Obdobně ale také další zástupci regionálních partnerů uvádějí, že dle jejich zkušeností je **administrativní zátěž generovaná podporou z OPTP nejnižší ze všech programů**, ze kterých tyto instituce čerpají podporu.

Jedním ze zásadních zdrojů nízké administrativní zátěže ve srovnání s jinými programy je především **omezení povinností reportovat monitorovací indikátory**. V rámci implementace OPTP na úrovni



regionálních partnerů zůstala pouze povinnost reportovat indikátor počtu přepočtených pracovních míst (FTE). Jak bylo uvedeno výše, kvantifikace tohoto indikátoru není triviální a **představuje jeden z nejčastěji řešených problémů na úrovni příjemců podpory**, nicméně lze předpokládat, že po nastavení systému v rámci první Žádosti o platbu již v budoucnosti nebude kvantifikace podpořených FTE příjemce podpory výrazněji zatěžovat (ze předpokladu stability metodického i legislativního prostředí).

Zcela zásadním důvodem pozitivního hodnocení administrativní náročnosti podpory z OPTP ze strany regionálních partnerů je **zavedení paušálů na osobní náklady**. Tato problematika bude detailněji rozpracována u evaluační otázky 3.4. Příjemci toto opatření většinou označují za **zásadní zjednodušení administrace** – a tedy požadavků na administrativní kapacitu. Díky zavedení paušálů a zjednodušení způsobu, kterým je prokazována skutečná výše osobních nákladů (je dokládán pouze mzdový list a žádné další dokumenty nejsou vyžadovány) došlo k výraznému zjednodušení přípravy Žádosti o platbu.

Příjemci také pozitivně hodnotí **rozvolnění pravidel pro předkládání ŽoP** a zpráv o realizaci svých projektů. Díky tomu, že realizace těchto administrativně náročných (i přes zásadní zjednodušení) úkonů není fixně předepsáno, ale příjemce může sám nastavit odpovídající harmonogram je možné tyto činnosti lépe plánovat s ohledem na administrativní povinnosti jiných projektů, které příjemci realizují (lze se tedy částečně vyhnout situaci, kdy je nutné připravit zprávy pro více než jeden projekt – tedy rozložit administrativní zátěž lépe v čase). Část respondentů ovšem navrhuje **prodloužení sledovaných období** z aktuálních max. 4 měsíců na 6 měsíců jako opatření pro další snížení administrativní zátěže.

V neposlední řadě je jako výrazné usnadnění administrace označováno **rozvolnění pravidel publicity** a dostupnost nástrojů jako je generátor publicity.

Jako **nejvyšší zdroj administrativní zátěže** příjemci ve skupině regionálních partnerů identifikují především **krátký životní cyklus projektů**, které implementují. Není zřejmé, z jakého důvodu jsou projekty podpořené z OPTP pro regionální partnery pouze dvouleté – když obsahují pouze osobní náklady, jejichž výše se, s ohledem na formulované limity, nebude v následujících generacích projektů výrazněji měnit. Příprava nové „generace“ projektů, vyúčtování a uzavírání starých projektů a případně obecnější riziko „přechodných období“, kdy z různých důvodů ještě nebude spuštěna realizace nového projektu, ale starý projekt již bude ukončen jsou řadou beneficiantů vnímány jako největší zdroje administrativní zátěže související s implementací podpory z OPTP. Tuto **zátěž by bylo možné alespoň částečně snížit tím, že by data ze starého projektu byla přebírána do nové generace projektů** – právě opětovné zadávání projektových dat do nových žádostí v situaci, kdy tato data jsou prakticky totožná, je ze strany regionálních partnerů často označováno jako nadměrná a neefektivní administrativní zátěž.

Příjemci – horizontální instituce

Pozitivní zpětná vazba ve vztahu k administrativním nárokům OPTP je většinou poskytována také zástupci horizontálních institucí, které jsou příjemci podpory z programu. Také tyto respondenti souhlasí s tvrzením, že administrativní nároky implementace programu **negenerují nadměrnou zátěž pro administrativní kapacitu**.

Jako primární zdroj snížení administrativní zátěže je ze strany těchto příjemců také vnímáno především **zavedení „paušálů“**. Zároveň si ale je možné povšimnout, že zpětná vazba ze strany zástupců horizontálních institucí ve vztahu k paušálům a jejich dopadům na administrativní zatížení **není tak obecně pozitivní jako tomu bylo v případě regionálních partnerů** (částečně toto tvrzení platí i pro některé regionální partnery – především pracovníky krajských úřadů v pozici sekretariátů RSK a zástupců Magistrátu hl.m. Prahy). Častěji se v průběhu individuálních rozhovorů i fokusních skupin ze strany těchto subjektů ozývá, že **zavedení paušálů je zjednodušení spíše pro řídicí orgán, než pro příjemce podpory**. Ti musí náklady financované v rámci paušálů nadále vyúčtovat a především pro pracovníky v pozici finančních manažerů nebo účetních projektů OPTP to může být paradoxně komplikovanější než v případě přímého vykazování. Na straně účtování dokladů a obecněji administrace výdajů, které jsou financovány v rámci paušálů se totiž pro zástupce centrálních institucí mnoho nemění – všechny tyto činnosti musí být, v souladu s vnitřními předpisy, nadále administrovány a „papírovány“ jako doposud, jediným rozdílem je, že uvedené doklady nemusí být skenovány a vkládány do ISKP. Jejich **financování v rámci paušálu** (tedy situace, kdy projekt, který dané nepřímé náklady financuje, pro tyto náklady nemá odpovídající „kolonku“) ale **generuje dodatečné problémy**. Jak uvádí jeden ze zástupců těchto institucí:



„Celkově paušál nám nikterak nezjednoduší práci. Stále musíme naplánovat jednotlivé rozpočtové položky, ze kterých budeme hradit jednotlivé faktury. Zajištění aktivit projektu je stále stejné, je nutné splnit veškeré procesy, dle jednotlivých RM a pravidel a mít všechny podklady k dispozici, aby bylo v budoucnu jasné, že vše bylo splněno řádně, jak má být. Projekty jsou tedy vedeny prakticky stejně, jako v době přímých výdajů.“

Vnímání dopadu zavedení paušálů na administrativní nároky na úrovni příjemců podpory – horizontálních struktur tedy nemusí být tak jednoznačné, jako v případě regionálních partnerů (podrobněji viz níže).

Naopak ale je pozitivně vnímané **zjednodušení administrativy například v případě realizace auditu** na straně příjemců podpory (tj. ze strany Auditního orgánu). Ten je výrazně jednodušší a rychlejší.

Subjekty zodpovědné za řízení, koordinaci a metodické vedení podpory z OP TP

Do této kategorie patří především zástupci ŘO OPTP a MMR – NOK. Odpověď na otázku ohledně administrativního zatížení poskytlo 88 respondentů z této skupiny, kteří byli osloveni dotazníkem určeným pro „věcné experty“ (ze 116 respondentů celkem, tedy cca tři čtvrtiny). I v této skupině, nikoliv překvapivě, převládá názor, že **administrativní kapacity jsou dostatečné pro plnění administrativních povinností souvisejících s implementací OPTP**, tuto odpověď poskytuje 84 % respondentů.

Z realizovaných rozhovorů a fokusních skupin vyplývá, že i v této skupině příjemců je za klíčové zjednodušení považováno **zavedení paušálů**. Pracovníci ŘO dokonce explicitně uvádějí, že při absenci tohoto nástroje by jejich kapacita nebyla pro řízení programu dostatečná. To souvisí především s **dramatickým nárůstem počtu příjemců z OPTP ve srovnání s programovým obdobím 2014 – 2020, ke kterému došlo z důvodu zařazení MAS** mezi podporované příjemce z programu (dříve byli tito příjemci podporováni v rámci IROP). Podrobněji k zavedení paušálů viz níže.

Zástupci této skupiny v rozhovorech i fokusní skupině, podobně jako zástupci regionálních partnerů, označují **krátké (dvouleté) projekty předkládané ve výzvě č. 3 za jeden z významných zdrojů administrativní zátěže** na straně příjemců i ŘO, jehož přínos ve smyslu efektivity podpory není zřejmý. Příprava a administrace návazných projektů je, dle vyjádření těchto pracovníků implementační struktury, zbytečně komplikovaná s ohledem na skutečnost, že jako **návazné jsou předkládány téměř identické projekty**.

Při hodnocení administrativní kapacity docházejí pracovníci implementační struktury, především ŘO, k závěru, že **problémem je spíše nárazovost práce, než nedostatečná kapacita**. I v tomto smyslu je tedy může být přínosné rozvolnění harmonogramu pro předkládání ŽOP, které vede k většímu rozložení zátěže pro administraci v čase.

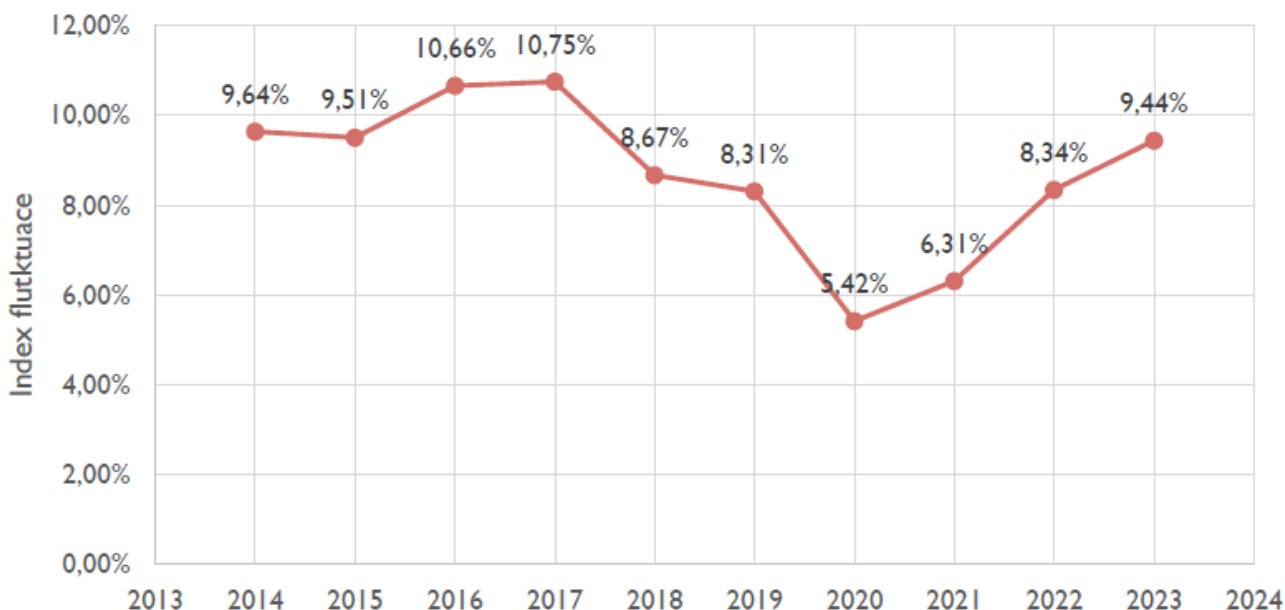
Dalším zdrojem nadměrné administrativní zátěže jsou nedostatečně jasná pravidla pro reporting monitorovacího indikátoru FTE – tato problematika byla podrobněji analyzovaná v odpovědi na evaluační otázky 2.1 a 2.2

5.3.2 EO3.2: 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 2023 činila fluktuace zaměstnanců 9,44 % (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 od roku 2020 stabilní nárůst, nicméně stále je nižší než v letech 2016 – 2017.



Graf 20: Trend míry fluktuace zaměstnanců podílejících se na implementaci fondů EU



Zdroj: Výroční zpráva o administrativní kapacitě

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

Při podrobnějším pohledu na strukturu tohoto indikátoru lze **pozorovat významné rozdíly**. Nejnižší míru fluktuace mezi všemi operačními programy zaznamenal v roce 2023 Řídicí orgán OPTP, a to pouze 3,95 %. Jde spíše o extrémní hodnotu, v roce 2022 dosahovala míra fluktuace v této instituci hodnoty 6,97 %. I ta je ale významně pod průměrem míry fluktuace zaměstnanců zapojených do implementace operačních programů, která činí 9,46 (2023), resp. 8,21 %.

Při pohledu na míru fluktuace horizontálních institucí vykazuje velmi vysokou hodnotu MMR – NOK, u něž v roce 2023 činila 18,63 %. Dle informací z citované zprávy jde o důsledek interní optimalizace, kdy část zaměstnanců byla přesunuta na pozice, které nejsou zapojeny do implementace – vysoká míra fluktuace na MMR – NOK by tedy neměla způsobit komplikaci při implementaci fondů EU. Je ale nutné si povšimnout, že v případě MMR – NOK byla míra fluktuace neobvykle vysoká i v roce 2022, kdy dosahovala cca 15,5 %. Ostatní horizontální instituce vykazují výrazně nižší míru fluktuace v rozmezí od 2,57 % (MF – PCO) do 8,46 % (MF – CKB AFCOS). Tato data tedy nepotvrzují informace z dotazníkového šetření i kvalitativního šetření o vyšší míře nespokojenosti zaměstnanců AO s ohodnocením a jejich vyšší fluktuací – reálná hodnota za tuto instituci je nižší, než činí průměr horizontálních institucí i celkový průměr všech zaměstnanců zapojených do implementace fondů EU.

Data o fluktuaci nejsou v případě regionálních partnerů sbírána. Z tohoto důvodu byly do dotazníkového šetření s vedoucími představiteli regionálních partnerů zapojeny otázky specificky zaměřené na vývoj počtu zaměstnanců tak, aby bylo možné trendy co se týče fluktuace a stability alespoň rámcově odhadnout.

Data o počtech zaměstnanců poskytlo celkem 48 zástupců (vedoucích pracovníků nebo administrátorů projektů OP TP) regionálních partnerů, vzorek je tedy relativně nízký. Z toho v 39 případech šlo o zástupce kanceláří MAS, v 7 případech zástupce nositelů ITI a ve dvou případech data poskytli zástupci sekretariátu RSK. Souhrnná data z tohoto šetření je možné analyzovat v následující tabulce:



Tabulka 5: Data z DŠ k fluktuaci pracovníků regionálních partnerů

Instituce ⁶	Počet zaměstnaných osob ⁷ k 1.1.2024	Přepočtený počet úvazků (FTE) k 1. 1. 2024	Počet zaměstnanců, kteří v předchozím roce ukončili pracovní poměr ⁸	Odhad míry fluktuace
Kanceláře MAS (39)	133	86,25	17	12,8 %
Nositelé ITI (7)	40	33	1	2,5 %
Regionální partneři celkem (48)	181	124,2	19	10,5 %

Jak bylo uvedeno výše, s daty je nutné pracovat s rezervou – představují relativně malý vzorek a navíc jsou často zpracovány na základě odhadů. Data nicméně naznačují, že **míra fluktuace u regionálních partnerů je řádově podobná fluktuaci u zaměstnanců zapojených do implementace fondů EU**. Zároveň naznačuje **nepatrně vyšší fluktuaci v případě MAS**, s ohledem na omezení dat uvedená výše ale nelze tento rozdíl jakkoliv zobecňovat.

Pro odhady fluktuace u regionálních partnerů doposud nejsou k dispozici časové řady, nelze tedy hodnotit její trend. To bude možné až v následujících Průběžných zprávách, kdy budou datové řady každý rok doplňovány.

Zdroje fluktuace

Z kvalitativního sběru dat vyplývá, že instituce, které implementují podporu z OPTP jsou hodnoceny jako po personální stránce stabilní, k odchodům dochází **častěji z důvodu odchodů na mateřskou / rodičovskou dovolenou, než z důvodů výpovědí**. Zároveň ale účastníci rozhovorů a fokusních skupin konstatují, že **limit na osobní náklady** v rámci projektů OPTP ve výši 45 tis. Kč je **zásadním rizikem pro stabilitu týmu** do budoucna i **pro hledání nových zaměstnanců**. Toto riziko se s časem zvyšuje – limit zůstává neměnný zatímco platová úroveň rychle roste. Zvláště pro kanceláře MAS, které mají **jen omezený prostor jak mzdu dorovnat na konkurenceschopnou úroveň z jiných zdrojů**, jde o často (dle jejich vlastního vyjádření) existenční problém. Vedoucí pracovníci se proto v řadě případů pokoušejí mzdy zvyšovat prostřednictvím mimořádných **odměn, vyplácených z paušálních plateb**, toto řešení ale vede k dalšímu **omezení zdrojů pro provoz kanceláře a další aktivity** (vzdělávací akce a semináře v území, režijní výdaje, atd.). Častým přístupem také je **kombinace úvazků** pracovníků kancelářů MAS z různých zdrojů – tedy „rozdrobení“ úvazků mezi více projektů, které daná MAS implementuje – s tím že v jiných projektech (např. MAPy, projekty OP Z, Nová zelená úsporám) jsou limity často výrazně vyšší. Negativním dopadem takového rozpočítávání úvazků mezi různé projekty ale je, že v konečném důsledku „všichni dělají vše“ – **nelze tedy systematicky budovat kapacitu pro dílčí témata a programy u jednotlivých zaměstnanců**, ti se musí zapojovat do všech činností realizovaných v dané MAS a nemohou se tak specializovat. Nízká úroveň limitů

⁶ Sekretariáty RSK nejsou, z důvodu nízkého počtu ve vzorku, samostatně vyhodnocovány.

⁷ Zde i dále jde vždy o osoby, jejichž mzda je alespoň zčásti spolufinancovaná z prostředků OP TP

⁸ V souladu s definicí Výroční zprávy o administrativní kapacitě byli respondenti požádáni, aby nezapočítali pracovníky na DPP a DPČ a osoby, které odešly na mateřskou / rodičovskou dovolenou, stáže, důchody a úmrtí. Jde tedy o počet zaměstnanců, kteří v instituci pracovali k 1. 1. 2023, ale nikoliv k 31. 12. 2023 a jejichž mzda byla alespoň zčásti spolufinancovaná z OPTP.



v OPTP tak, mimo jiné, zprostředkovaně vede k omezování strategického rozvoje lidských kapacit u regionálních partnerů.

5.3.3 EO3.3: 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.

Jak bylo uvedeno výše, jedním ze zdrojů administrativní zátěže, který někteří příjemci i pracovníci implementační struktury zmiňují, je (maximálně) čtyřměsíční perioda reportingu, resp. předkládání ŽoP a zpráv o realizaci. S ohledem na charakter projektů implementovaných především ve výzvě č. 3, kdy jsou reportovány výhradně mzdové náklady, je možné uvažovat o možném prodloužení periody pro předkládání ŽoP jako opatření na snížení administrativní náročnosti.

Významným zdrojem administrativní náročnosti souvisejícím s životním cyklem projektů je **krátká doba realizace**. Projekty jsou realizovány jako dvouleté, příjemci podpory jsou tedy relativně často zatěžováni požadavkem na zpracování nové projektové žádosti - a stejně tak je implementační struktura OP ŽP zatížena administrací nových žádostí, které jsou (s ohledem na existující limity) téměř identické. Je tedy možné **uvažovat přinejmenším o zavedení opatření, které by snížily administrativní náročnost související s přípravou a zpracováním žádostí a jejich následnou administrací** – například opětovné požadování dokladů, které byly přiloženy k předchozí žádosti, dokladování publicity, pracovních smluv, projektového účtu, atd.

V souvislosti s životním cyklem projektů bylo také částí respondentů především v individuálních rozhovorech a fokusních skupinách zdůrazňováno riziko přezávkování programu v pozdější fázi implementace, které bylo zaznamenáno již při ukončování OPTP 2014 – 2020. To vedlo ke **komplikovaným řešením financování přechodného období**, než bylo možné spustit nové projekty podpořené z návazného programu, kdy pro fungování podpořených struktur na všech úrovních (horizontální struktury, administrativní kapacity ITI, kanceláře MAS, atd.) bylo nutné zajistit financování z dalších zdrojů.

Uvedené riziko je v tomto období, dle hodnocení některých respondentů, **ještě vyšší než při ukončování programu v období 2014 – 2020, a to především z důvodu fixních sazeb na mzdy**. Ty mají být platné v nezměněné výši po celé programové období (tedy i v návazných projektech) a v kombinaci s paušály, které jsou na ně navázány generují situaci, kdy financování kapacit regionálních partnerů i horizontálních struktur (s výjimkou projektů financovaných na základě přímých nákladů) de facto „zamrzlo“ pro celé období na úrovni cen a mezd v roce 2023. Jinými slovy, projekty nemohou reflektovat nejen zvyšující se platovou úroveň, ale také zvyšování dalších nákladů na provoz kanceláře a fungování podpořených struktur v jejich území (pokud zůstávají na stejné úrovni mzdy, logicky zůstávají na stejné úrovni také dostupné finance z paušálů, ze kterých je nutné financovat zvyšující se náklady na provoz kanceláře). Dle řady respondentů tedy **hrozí riziko, že dostupné prostředky dojdou dříve než cca za 5 let**.

Další významná rizika pro administrativní kapacitu jsou spíše externího charakteru. Jedním z nich je přijetí „konsolidačního balíčku“, který změnil pravidla pro využívání dohod o provedení práce - a pro zaměstnavatele tímto zvýšil náklady, které s vyplácením DPP souvisí a se kterými příjemci při finančním plánování nepočítali. V důsledku tak může dojít ke snížení dostupné administrativní kapacity. Externím rizikem pro velikost administrativní kapacity jsou také případné budoucí plošné škrtky v institucích státní správy, které by měly negativní dopad na dostupnou administrativní kapacitu a ohrozily tak hladkou implementaci programu.

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

Celková spokojenost se zavedením paušálů



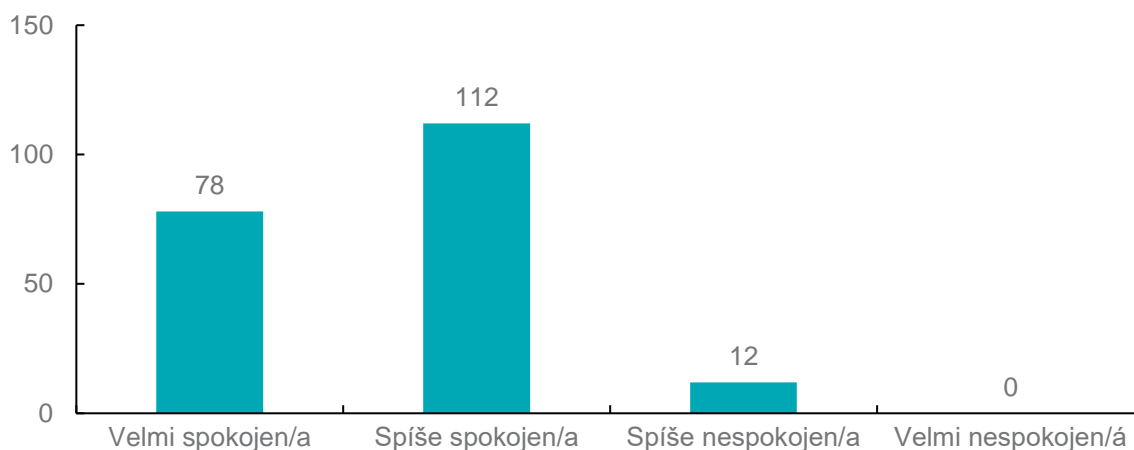
Jak bylo uvedené v předchozích otázkách zaměřených na administrativní kapacitu, **celkové hodnocení zavedení tohoto nástroje je ve velké většině hodnoceno pozitivně** a je vyzdvihováno jako opatření, které zásadně snížilo administrativní nároky implementace OPTP – a to jak na straně příjemců (především regionálních partnerů), tak i na straně implementační struktury.

Tomuto zjištění odpovídají také výsledky dotazníkového šetření, ve kterém **cca 94 % respondentů vyjádřilo spokojenost se zavedením paušálů**, přičemž 39 % respondentů je dokonce „velmi spokojeno“.

Graf 21: Vyhodnocení otázky DŠ

Jak jste celkově spokojen/a se zavedením zjednodušeného vykazování výdajů (paušálů)?

n = 202



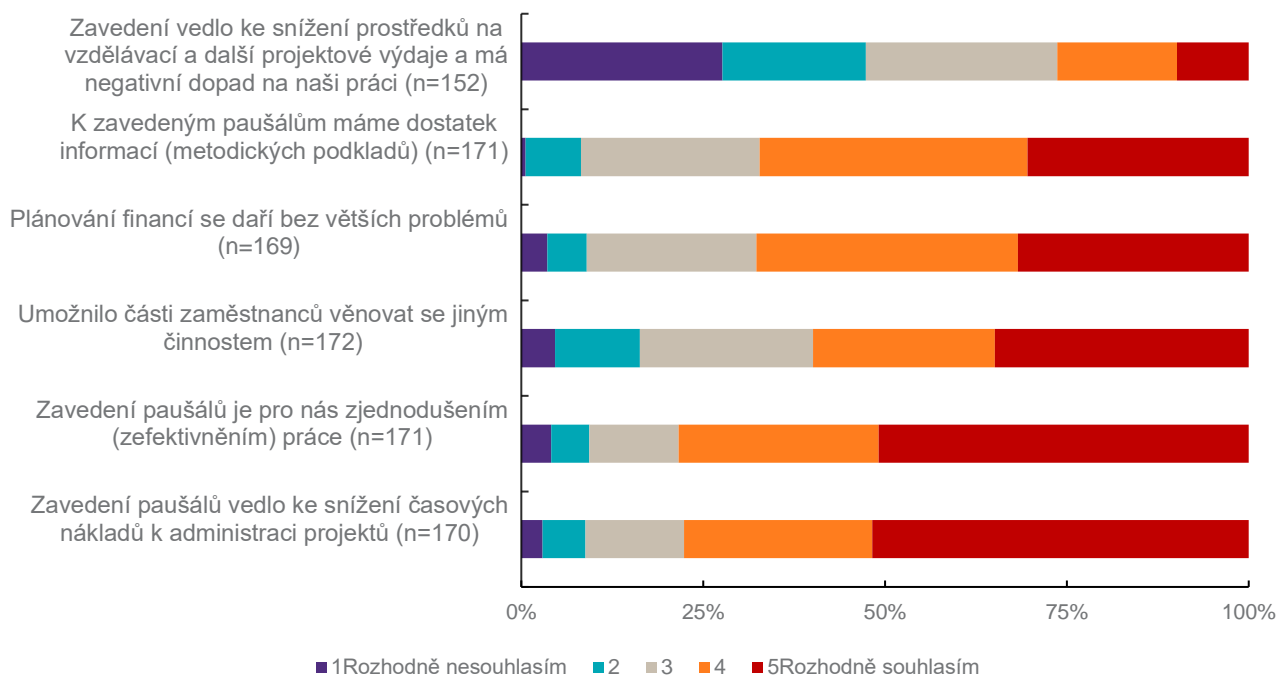
Vyšší míru spokojenosti se zavedením paušálů **vykazují regionální partneři** (97 % spokojeno). Dotazníkové šetření rovněž potvrzuje hypotézu o tom, že nejvíce zavedení paušálů oceňují představitelé **MAS – spokojenost vyjádřili všichni respondenti** z této kategorie, přičemž téměř tři pětiny respondentů je spokojeno „velmi“. Není bez zajímavosti, že právě představitelé kanceláří MAS jsou zodpovědi za 70 % odpovědí „velmi spokojen/a“, přestože ve vzorku činí pouze 45 %. Nepatrně nižší spokojenost lze zaznamenat ze strany zástupců sekretariátů RSK a nositelů ITI, kdy v obou těchto skupinách respondentů byly zaznamenány vždy dva případy odpovědi „spíše nespokojen/a“. V případě skupiny respondentů zodpovědných za implementaci programu a „věcných expertů“ bylo kladené hodnocení paušálů zaznamenáno u 87 % respondentů, necelých 13 % (absolutně 8 respondentů) je spíše nespokojeno.

Negativní konsekvence paušálů

Jak bylo uvedeno výše, **mírně vyšší míra nespokojenosti ze strany horizontálních struktur** je způsobena především tím, že potenciál využití paušálů je v případě velkých státních institucí (a velkých projektů) **částečně oslaben rigidními interními pravidly pro vznik a účtování výdajů** – v jejich důsledku se tak výhody zavedení paušálů nemusí naplno projevit, nebo mohou být dokonce vnímány negativně (účtování výdajů v paušálu je obtížně slučitelné s interními předpisy a směrnicemi o finančních tocích, kdy pro vyúčtování (a v rámci rozpočtu instituce předfinancovaný) výdaj v rozpočtu chybí odpovídající „kolonka“).

Zavedení paušálů má ale také negativní konsekvence související především se **snížením objemu finanční prostředků** na vedlejší náklady implementace projektů, které byly dříve financovány jako přímé výdaje (tedy položky v rozpočtu). Z tohoto důvodu byli respondenti v dotazníkovém šetření explicitně dotazováni na případné negativní efekty. Výsledky tohoto sběru dat lze analyzovat v následujícím grafu:

Uvedte prosím, zda souhlasíte s výroky k zavedení zjednodušeného vykazování výdajů (paušálů) :



Odpovědi respondentů na tyto otázky ukazují, že předpokládané **negativní efekty se v praxi v některých případech skutečně projevují**. Více než dvě pětiny respondentů sice potvrzují, že zavedení paušálů vedlo ke snížení časových nákladů na administraci a zefektivnilo práci a je rovněž pozorováno, že díky zavedení paušálů se část zaměstnanců může věnovat jiným činnostem. Nezanedbatelná část respondentů ale zároveň připouští, že **v důsledku paušálů došlo ke snížení dostupných prostředků na vzdělávání a další projektové výdaje** a mohlo mít na práci dané instituce v tomto smyslu negativní dopad (s výrokem alespoň zčásti **souhlasí 26 % respondentů**).

Z výše uvedeného tedy lze dovozovat, že velká většina respondentů považuje zavedení paušálů za dobrý krok, a to i přes některé komplikace, které s sebou nesou.

Pozitivní dopady zavedení paušálů již byly přestaveny v odpovědích na evaluační otázky výše. Na straně příjemců podpory, především potom regionálních partnerů, došlo k zásadnímu zjednodušení implementace. Přestože výdaje, které jsou nyní financovány z paušálu, je nadále nutné vyúčtovat a vést v odděleném účetnictví projektu, pro příjemce představuje zásadní úsporu kapacit i času skutečnost, že mimo mzdové listy není nutné žádné z těchto výdajů podrobně v přehledu výdajů projektu evidovat. Příkladem mohou být cestovní výdaje, jejichž vyúčtování v projektu představovalo v předchozím období neúměrnou administrativní zátěž (nešlo pouze o samotné vyúčtování služební cesty, součástí dokladování musely být rovněž cestovní příkazy, doklady o schválení služební cesty, pozvánka druhé strany na jednání, atd.). Skutečnost, že žádný z těchto dokladů není nutné vyúčtovat je vnímáno jako velké ulehčení nejen na straně příjemce podpory, ale také na straně projektových manažerů (kteří kontrolují doklady přiložené k ŽoP), kontrolorů ŘO i auditorů AO. Dle vyjádření pracovníků ŘO vedlo zavedení paušálů k tomu, že se zcela zásadně snížila administrativní zátěž související s administrací ŽoP, kdy došlo, dle vyjádření zástupců ŘO na fokusních skupinách, téměř k eliminaci nedostatků v ŽoP, které se tak nemusí vracet příjemcům.

V průběhu individuálních rozhovorů a především fokusní skupiny specificky zaměřené na problematiku paušálů ale byla identifikována také řada problémů a nedostatků, které se zavedením paušálů souvisí.

- Nejzásadnější výtkou vůči paušálům je především jejich **samotná výše**, která činí 20 % z osobních výdajů. To je řadou subjektů, především potom kanceláří MAS, vnímané jako zcela nedostatečné – výtky vůči výši paušálu jsou velmi pravděpodobně nejčastější negativní zpětnou vazbou, která byla

poskytnuta také v otevřených otázkách dotazníkového šetření. Řada respondentů přitom poukazuje na skutečnost, že v jiných programech, které jsou především MAS implementovány, jsou analogické paušály výrazně vyšší a činí až 40 % přímých výdajů. V důsledku nízkého procenta tak je řada příjemců nucena prioritizovat vedlejší výdaje – tedy například snížit výdaje na vzdělávání ve prospěch režii, publicity, nákladů na akce pro veřejnost, zpracování externích studií, atd. Dle vyjádření zástupkyně jedné z MAS: „Paušál je dostatečný čistě pro administraci SCLLD. Pro animaci území, vzdělávání a síťování je ale paušál příliš nízký“.

Tento negativní efekt ale **nepocitují pouze MAS, resp. regionální partneři. Stejně tak je, dle závěrů fokusní skupiny, vnímán také například na straně Auditního orgánu** (projekty horizontálních institucí podpořené ve výzvě č. 1 mají přitom paušál nastaven pouze na 8 %), který je výrazněji než dříve omezen například co se týče nákupu externích služeb pro výkon auditů a i ten tedy musí prioritizovat.

- Ještě problematičtější je kombinace nízkého (dle hodnocení příjemců podpory) paušálu s limity na osobní výdaje, které byly stanoveny na 45 tis. Kč. Tento limit je, dle hodnocení řady účastníků individuálních rozhovorů i fokusních skupin **příliš nízký a neposkytuje prostor pro nábor a udržení kvalifikovaných zaměstnanců** (podrobněji analyzováno níže v evaluační otázce 5.1). Vedoucí pracovníci tak jsou nuceni financovat odměny nad rámec stanoveného limitu právě z paušálů, což dále zmenšuje objem financí, který je dostupný na režijní náklady, výdaje na provoz kanceláře nebo také výdaje na vzdělávání zaměstnanců.
- Financování vedlejších výdajů prostřednictvím paušálu, který je napojen na osobní výdaje, **komplikuje také finanční plánování** v podpořených institucích – a to především u větších projektů implementovaných horizontálními strukturami. Mzdové výdaje mohou v průběhu času **významně fluktuovat**, obzvláště v projektech s desítkami až stovkami podpořených FTE. Příčiny těchto fluktuací jsou velmi různorodé – např. čerpání nemocenské podpory, odchody na mateřskou / rodičovskou dovolenou, přirozená fluktuace pracovníků. V návaznosti na fluktuaci mzdových výdajů se ale **mění také prostředky dostupné pro nepřímé výdaje ve formě paušálů**. Výsledkem tedy je nejistota ohledně celkové výše dostupných prostředků v rámci paušálu, která významně komplikuje dlouhodobé finanční plánování. Především ve velkých institucích generuje tato skutečnost, kdy příjmy z paušálů jsou značně nestabilní, významné komplikace – podle některých vyjádření na fokusní skupině tak v důsledku do značné míry došlo nikoliv k eliminaci administrativní zátěže, ale k jejímu přesunutí z projektových manažerů na straně příjemce i poskytovatele dotace na jiné pracovníky (účetní, finanční manažery).
- S výše uvedený částečně souvisí také **otázka nedočerpání prostředků z paušálů** v daném kalendářním roce. Tato problematika **není dostatečně metodicky zpracovaná**, nejsou jednoznačně stanovená pravidla pro převod nevyčerpaných prostředků z paušálů do následujícího období. Řada příjemců přitom z různých důvodů potřebuje prostředky z paušálů „naspořit“ na výdaje, které budou vznikat v pozdějších fázích implementace jejich projektů (například na evaluaci), pravidla pro takové převody ale nejsou jednoznačně nastavená. Nedočerpání paušálů navíc představuje výraznou komplikaci především v úřadech státní správy, kdy je nutné nevyčerpaní položky v daném kalendářním roce komplikovaně a ad-hoc řešit. Jak uvádí jeden z účastníků individuálních rozhovorů, paušál, který není dočerpán do konce kalendářního roku se ve vztahu k interním procesům a směrnici dané instituce de facto „chová“ jako zisk, který nemůže být projektem generován. Získané prostředky z paušálu tedy musí být utraceny do konce kalendářního roku, což v implementaci projektu může být výrazně limitujícím prvkem.

I přes výše uvedená a případně další omezení se ale účastníci fokusních skupin shodují v hodnocení paušálů jako přínosných nástrojů, které výrazně snížily administrativní zátěž spojenou s implementací OPTP.

5.3.5 Závěry a doporučení

Administrativní kapacita na straně příjemců i ŘO odpovídá administrativním nárokům implementace OPTP. Zásadním přínosem je **především zavedení paušálů a omezení povinností ohledně reportování monitorovacích indikátorů**. Přínosné je také rozvolnění pravidel pro předkládání ŽoP a zpráv o realizaci svých projektů, případné prodloužení sledovaného období až na 6 měsíců by ale řada příjemců i pracovníků implementační struktury považovala za přínosné.

Jedním ze zásadních zdrojů nadměrné administrativní zátěže příjemců je **krátký životní cyklus projektů**, resp. nutnost předkládat nové a do značné míry identické projekty každé dva roky.



Fluktuace zaměstnanců implementační struktury a regionálních partnerů nevykazuje zásadní odchylky od udržitelné míry fluktuace. Především zaměstnanci regionálních partnerů ale vnímají intenzivní riziko **destabilizace z důvodu „zamrzlých“ limitů na mzdy**, které zůstávají po celou dobu implementace v nezměněné výši. Tato skutečnost, mimo riziko personální nestability a zvýšené fluktuace, zprostředkovaně vede také k omezování strategického rozvoje lidských zdrojů u regionálních partnerů z důvodu omezování výdajů na vzdělávání i rozdrobování agendy zaměstnanců mezi více vzájemně nesouvisejících projektů tak, aby bylo možné využít vyšších limitů v jiných programech.

Významným rizikem pro administrativní zátěž, resp. administrativní kapacitu příjemců i implementační struktury OPTP je riziko, že **některé podpořené subjekty vyčerpají své rozpočty dříve**, než bude ukončeno programové období.

Ve vztahu k zavedení paušálů je **zpětná vazba velmi pozitivní**, a to především ze strany regionálních partnerů. V případě větších institucí je totiž některými jejími 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 ale byly zaznamenány některé limity paušálů, které mohou mít na implementaci OPTP negativní vliv. Největší výtkou je **nízká výše paušálů (20 %)**, což je považováno za nedostatečné, zejména pro MAS. Paušály jsou nižší než u jiných programů, což vede k **omezení výdajů na vzdělávání a další vedlejší náklady**. Limity na osobní výdaje (45 tis. Kč) jsou rovněž považovány za příliš nízké a **brání náboru kvalifikovaných pracovníků**.

Finanční plánování je komplikováno **fluktuací mzdových výdajů**, což vede k **nejistotě v dostupnosti prostředků z paušálů**. Navíc nedočerpání paušálů v daném roce způsobuje problémy s jejich převodem do následujícího období, zejména ve státní správě.

Přesto většina účastníků shledává paušály jako přínosné, protože významně snížily administrativní zátěž spojenou s implementací programů.

Doporučení:

- Zpřesnit pravidla týkající se převádění úspor z paušálů do následujícího období, sdílet příklady dobré praxe a vhodné postupy.
- Analyzovat možnosti úpravy klíčových parametrů především výzvy č. 3, a to co se týče:
 - o Maximální délky realizace projektů;
 - o Délky období, za které je vyžadováno předložení ŽoP a zprávy o realizaci;
 - o Výše maximálních mzdových limitů;
 - o Procentuální výše paušálů.



5.4 Administrativní náklady implementace – osobní náklady

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

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 ukončení 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.

V případě **všech výzev s výjimkou výzvy č. 1 jsou uplatňovány maximální limity pro hrubou mzdu ve výši 45.000 Kč měsíčně** při plném úvazku a 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).

V rámci horizontálních institucí byla z prostředků OPTP podpořena kapacita v (plánované) výši 410,5 FTE. Z toho 7,5 FTE připadá na administrativní kapacitu CKB AFCOS (MF), 43 FTE na administrativní kapacitu PCO, 180 na administrativní kapacitu Auditního orgánu a 180 FTE tvoří administrativní kapacita zaměstnanců MMR.

V případě regionálních partnerů lze podpořenou administrativní kapacitu dovozovat ze závazků monitorovacího indikátoru „Počet služebních/pracovních míst financovaných z programu“. Při započítání pouze první generace projektů, podpořených z OPTP, lze z těchto dat dovodit, že nejnižší průměrná výše FTE je podpořena v projektech MAS, 2,04 FTE. V případě zaměstnanců sekretariátů RSK je průměrná výše podpořených FTE na jeden projekt 2,6. Výrazně vyšší počet pracovníků byl podpořen v případě nositelů ITI, v průměru šlo o 4,15 FTE.

S ohledem na skutečnost, že v okamžiku zpracování Průběžné zprávy je většinou příjemců stále implementovaná první „generace“ projektů podpořených z OPTP, nelze prozatím dostatečně analyzovat trend podpořené administrativní kapacity. V případě MAS ovšem má již druhou „generaci“ projektů v implementaci 47 příjemců. Z dat monitorovacího systému přitom vyplývá, že v případě této skupiny kanceláří MAS došlo k navýšení průměrné administrativní kapacity (která je podpořena z OP TP) z hodnoty 1,88 FTE na 2,45 FTE – lze tedy předpokládat, že v průběhu implementace programu se bude velikost podpořené administrativní kapacity u regionálních partnerů zvyšovat⁹.

Celková výše osobních výdajů projektů ve výzvách 1, 3 a 4, které jsou v implementaci nebo byly ukončeny, činí **2,33 mld. Kč**. Z toho 1,64 mld. Kč jsou výdaje na (hrubé) mzdy zaměstnanců (v pracovním i případně služebním poměru) a 83,2 mil. Kč výdaje na odměny pro DPP a DPČ.

⁹ Částečně může roli u tohoto zvýšení ale hrát také skutečnost, že do hodnoty za první generace projektů se propisují případná snížení cílových hodnot indikátoru, ke kterým mohlo v průběhu implementace dojít, kdežto v případě druhé generace projektů jde o prozatím neupravený plán – lze tedy předpokládat, že v průběhu implementace se průměrná hodnota podpořených FTE sníží.



Tabulka 6: Data z rozpočtů implementovaných v OPTP k osobním nákladům

	Osobní náklady celkem	Platy zaměstnanců (hrubé mzdy)	DPP / DPČ
horizontální instituce (Výzva 1)	1 627 756 516	1 156 176 017	39 003 446
ITI (Výzva 3)	9 2071 984	61 566 529	6 260 816
MAS (Výzva 3)	532 211 783,3	366 864 729,1	33 742 524,8
MHMP (Pouze Výzva a 4)	27 726 303,6	19 240 000	1 715 583,6
RSK (Výzva 3)	52 847 146	36 430 250	2 525 040
Celkový součet	2 332 613 733	1 640 277 525	83 247 410,4

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

Tabulka 7: Přepočtená hrubá mzda jednotlivých institucí dle dat rozpočtů a monitorovacích indikátorů projektů

	Podíl celkové hrubé mzdy na měsíc na počtu FTE
horizontální instituce (Výzva 1)	71 028 Kč
ITI (Výzva 3)	43 071 Kč
MAS (Výzva 3)	41 044 Kč
MHMP (pouze Výzva 4)	44 537 Kč ¹⁰
RSK (Výzva 3)	43 345 Kč

Z výše uvedeného je zřejmé, že v (průměrné) výši osobních nákladů mezi horizontálními institucemi a ostatními příjemci je výrazný rozdíl. Ten je způsoben především nastavenými limity pro výzvy 3 a 4 – je zřejmé, že průměrné hodnoty se blíží těmto limitům. 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. Jak bude uvedeno v následující kapitole, v řadě institucí buďto 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 příjemců financovány také z paušálů, viz výše). Přepočtená mzda na 1 FTE uváděná výše tak velmi často neodpovídá skutečné hrubé mzdě zaměstnanců, jejichž mzdy jsou alespoň zčásti spolufinancovány z OPTP.

V této souvislosti je ale důležité upozornit na skutečnost, že data v této analýze jsou, s ohledem na malý počet ukončených projektů (k září 2024), zpracována výhradně z projektových žádostí. V reálné implementaci projektů se může odlišovat jak celkový počet FTE, tak i čerpání položky Platy zaměstnanců, např. vlivem fluktuace pracovníků nebo změn v projektech. V Průběžné zprávě, která bude zpracována v roce 2025 by již měla být ukončena drtivá většina projektů (přínejmenším ve Výzvě 3), bude tak možné srovnat plánovanou průměrnou mzdou a skutečně vyplacenou průměrnou mzdou.

¹⁰ Kalkulováno dle degresivního vymezení předpokládaného počtu úvazků v projektové žádosti, kdy v prvním pololetí implementace by mělo být podporováno 41 FTE, ve druhém pololetí 11,5 FTE a v celém druhém roce implementace projektu 9,75 FTE. V průměru by tak mělo být podpořeno 18 FTE měsíčně.



Při analýze přepočtené výše osobních výdajů na FTE pouze u projektů MAS „druhé generace“ lze pozorovat mírné navýšení průměrné mzdy na přepočtené úvazky (cílové hodnoty indikátoru), tato hodnota u projektů druhé generace dosáhla 44 900 Kč. Je ale zřejmé, že z důvodu existence maximálního limitu je prostor pro navýšení odměn minimální.

5.4.2 Závěry a doporučení

Bez doporučení.



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

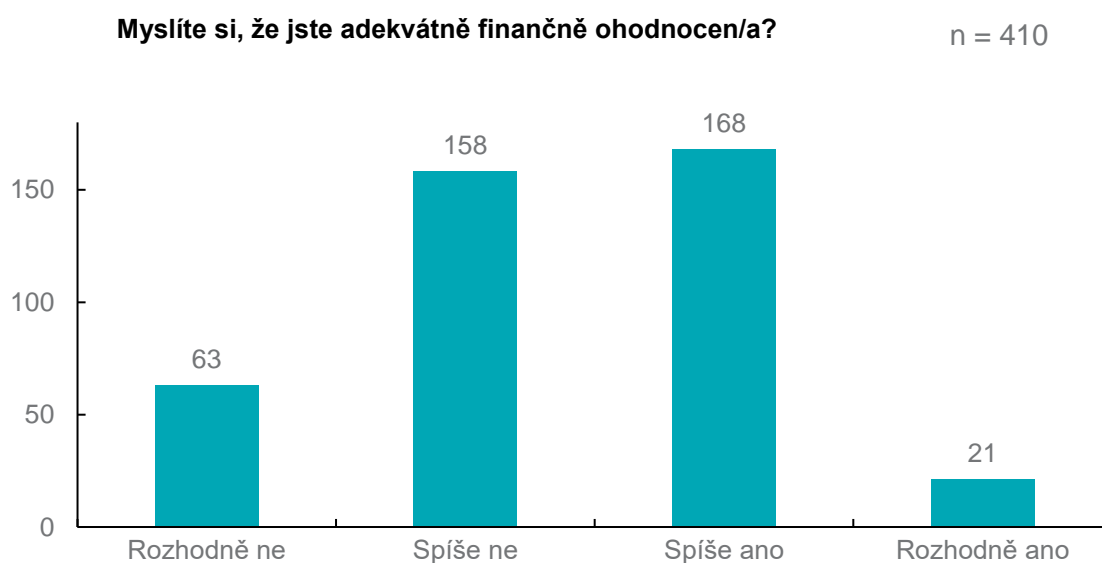
5.5 Osobní náklady – spokojenost

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

Níže zobrazený graf zobrazuje odpovědi respondentů dotazníkového šetření na otázku **“Myslíte si, že jste adekvátně finančně ohodnocen/a?”** z celkového počtu **410 respondentů**.

Největší podíl v rámci této otázky tvoří 168 respondentů (41 %), kteří na uvedenou otázku odpověděli “Spíše ano”. Pouze 21 respondentů, tedy asi 5 %, odpovědělo “Rozhodně ano”. Dalších 158 respondentů (39 %) uvedlo “Spíše ne”. V poslední řadě celkem 63 respondentů (15 %), odpovědělo “Rozhodně ne”.

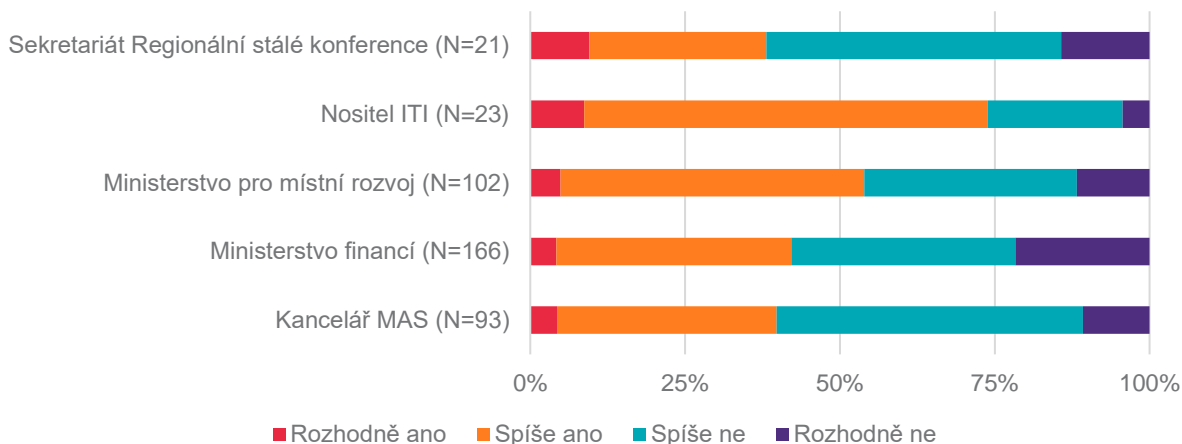
Graf 23: Vyhodnocení otázky „Myslíte si, že jste adekvátně finančně ohodnocen/a?“



Mezi jednotlivými institucemi ve vzorku respondentů lze zaznamenat výrazné rozdíly. **Nejnižší spokojenost se mzdou vykazují zaměstnanci sekretariátů RSK a kanceláří MAS**, v jejichž případě kladně na otázku ohledně spokojenosti se mzdou odpovědělo necelých 40 % respondentů. Pouze o necelé tři procentní body vyšší podíl kladných odpovědí lze ale zaznamenat ze strany pracovníků Ministerstva financí. nejvyšší spokojenost se mzdou byla zaznamenána v případě zástupců nositelů ITI, u kterých podíl kladného hodnocení jejich finančního ohodnocení dosahuje téměř tří čtvrtin respondentů.

Graf 24: Vyhodnocení otázky: hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí

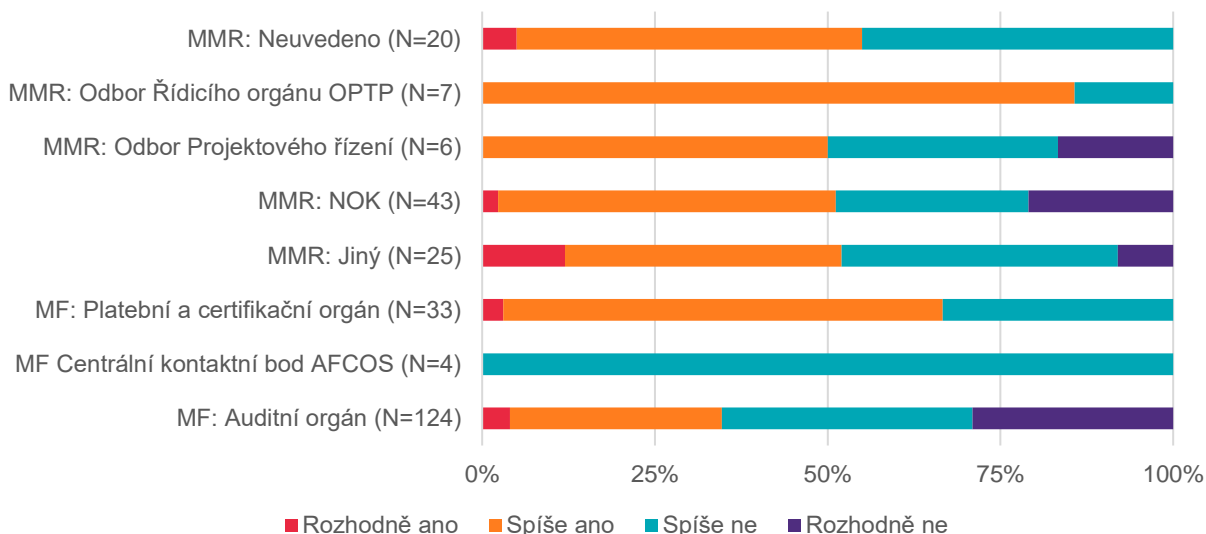
Myslíte si, že jste adekvátně finančně ohodnocen/a - dle institucí



V rámci respondentů ze skupiny beneficiantů a věcných expertů byla požadována také informace o útvaru, ve kterém respondent pracuje (v případě, že šlo o respondenta zaměstnaného na MMR nebo MF). V případě Ministerstva financí se výrazně odlišují odpovědi zaměstnanců Platebního a certifikačního orgánu od ostatních útvarů ve vzorku. Nespokojenost s finančním ohodnocením vyjádřila pouze cca třetina respondentů z tohoto útvaru, tedy výrazně méně než činil podíl nespokojených respondentů za MF jako celek (58 %). V případě MMR se podíl negativních odpovědí pohybuje u všech útvarů mírně pod polovinou respondentů. Jedinou výjimkou jsou zaměstnanci ŘO OPTP, kde odpověď „spíše spokojen/a“ uvedlo 85 % respondentů. Je ale nutné uvést, že v absolutní hodnotě jde o 6 respondentů ze 7, velikost tohoto vzorku je tedy velmi malá.

Graf 25: Vyhodnocení otázky: hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí

Myslíte si, že jste adekvátně finančně ohodnocen/a - dle institucí a útvarů



Vyjádření nespokojenosti s finančním ohodnocením je výrazně vyšší v případě referentů / referentek než u osob ve vedoucích pozicích. V případě MF je s ohodnocením nespokojeno cca 60 % respondentů v pozici referenta/ky, zatímco u vedoucích pozicí dosahuje je spíše nespokojeno pouze 10 % (resp. absolutně 1 osoba). V případě MMR je celková nespokojenost respondentů v pozici referenta/ky nižší (cca 48 %), u vedoucích pozicí jespíše nespokojena třetina respondentů. Obdobnou strukturu lze zachytit u nositelů ITI,



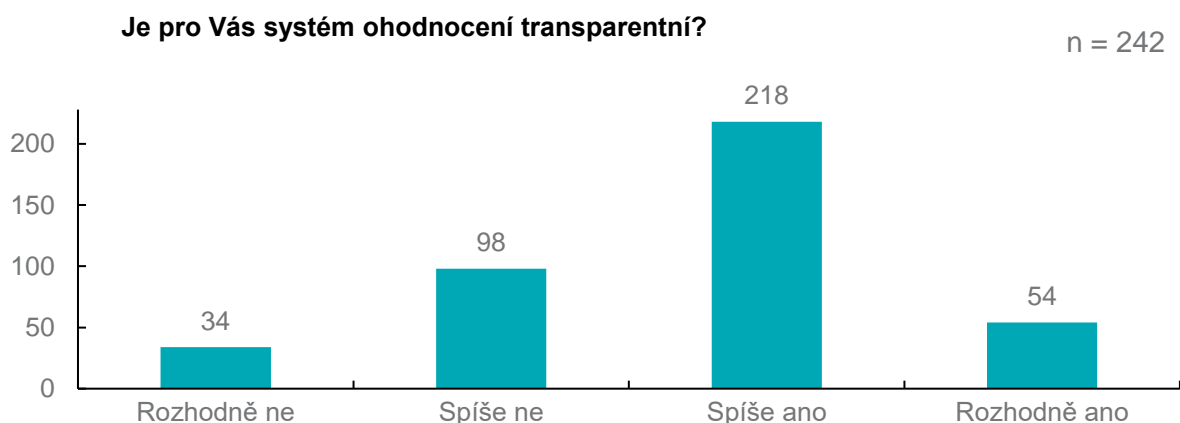
zatímco v případě sekretariátů RSK je naopak podíl spíše nebo velmi nespokojených vedoucích pracovníků dokonce vyšší (75 %) než u referentů / referentek. Opět je ale nutné upozornit na relativně malý vzorek těchto respondentů.

Odlišné je také hodnocení v případě kanceláří MAS – zatímco spíše nebo velmi nespokojených respondentů v pozici řadových zaměstnanců je cca 45 %, v případě vedoucích pracovníků kanceláří byla negativní zpětná vazba ohledně finančního ohodnocení poskytnuta v téměř dvou třetinách případů.

Není překvapivé, že nejméně spokojeni s výší mzdy jsou respondenti, kteří v dané instituci pracují méně než jeden rok. Nejvyšší spokojenost naopak vykazují respondenti, kteří v dané instituci pracují v rozmezí od 1 do 3 let, u respondentů pracujících v dané pozici déle než tři roky spokojenost opět klesá. Nejvíce negativní hodnocení přitom poskytují zaměstnanci kanceláří MAS, kteří v dané pozici pracují nanejvýš tři roky – negativní hodnocení u těchto respondentů dosahuje téměř čtyř pětín. Ovšem s ohledem na relativně nízký podíl respondentů, kteří ve svých institucích pracují 3 nebo méně let ve vzorku šetření je nutné interpretovat tyto výsledky spíše opatrně.

Graf níže zobrazuje odpovědi **242 respondentů** na otázku **“Je pro Vás systém ohodnocení transparentní?”**. Z celkového počtu 242 respondentů zvolilo 34 respondentů, což představuje přibližně 14 %, odpověď “Rozhodně ne”. Dalších 98 respondentů (40 %) uvedlo “Spíše ne”. Většina respondentů, 218 (90 %), odpovědělo “Spíše ano”. Pouze 54 respondentů (22 %), odpovědělo “Rozhodně ano”.

Graf 26: Vyhodnocení otázky „Je pro Vás systém ohodnocení transparentní?“



Je přitom nutné upozornit, že výrazně častěji poskytují negativní hodnocení transparentnosti finančního ohodnocení zaměstnanci ministerstev než pracovníci regionálních partnerů. Rozdíly jsou přitom velmi výrazné: zatímco v případě ministerstev se podíl negativního vnímání transparentnosti ohodnocení pohybuje v rozmezí 41 (MF) – 52 % (MMR), u regionálních partnerů se v tomto smyslu negativně vyjadřují pouze jednotky procent respondentů (s výjimkou pracovníků kanceláří RSK, kde transparentnost hodnotí negativně 15 % respondentů). Více než čtvrtina zaměstnanců kanceláří MAS nebo nositelů ITI dokonce na otázku odpovědělo „rozhodně ano“.

Celkem **319 respondentů** se vyjádřilo na otevřenou otázku „Co je pro Vás největší motivací pro výkon Vaší práce?“. Mezi nejčastější odpovědi v rámci dotazování bylo finanční ohodnocení v podobě mzda či plat. Na dalších pozicích se dále umístila smysluplnost práce, výsledky činnosti a spokojenost žadatelů.



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

Výrazná nespokojenost s výší finančního ohodnocení byla artikulována také v rámci kvalitativního sběru dat (rozhovory, fokusní skupiny), a to především se strany zástupců MAS. Výsledky rozhovorů a fokusních skupin tedy odpovídají výsledkům dotazníkových šetření, kdy právě **zástupci MAS patří mezi nejvíce kritické subjekty co se týče finančního ohodnocení**. Hlavním zdrojem nespokojenosti jsou v tomto případě jednoznačně **limity pro odměňování, stanovené výzvou**, které, dle názoru zástupců MAS, neodpovídají platové úrovni na podobných pozicích, a to ani na „řadové“ ani vedoucí úrovni. Dle vyjádření zástupců MAS jsou limity dokonce nižší než v případě předchozího programového období a **nereflektují tak obecný nárůst mezd ani (především) výrazný inflační nárůst** v posledních několika letech. Výrazným zdrojem frustrace je také **absence progresu v celém programovém období** – limity pro mzdy jsou nastaveny na stejné úrovni pro celé programové období, nelze tedy předpokládat, že ve druhé nebo třetí generaci projektů podporujících činnost kanceláří MAS v tomto programovém období by bylo možné mzdy alespoň částečně zvýšit.

Právě nastavené limity pro odměňování zaměstnanců v případě MAS jsou označovány jako **nejzásadnější riziko pro personální stabilitu těchto institucí** – výše mezd není dostatečně motivující a zdroje stability těchto struktur tak leží mimo odměňování (tým, vnímání smysluplnosti práce, loajalita vůči vedoucím pracovníkům, atd.). Především vedoucí pracovníci kanceláří MAS přitom upozorňují, že mzdy zaměstnanců kanceláří se zpravidla skládají z více zdrojů financí, mezi nejvýznamnější patří OP JAK (a to v rámci systému Místního akčního plánování ve vzdělávání, kdy MAS často vystupuje v pozici koordinátorů tohoto systému MAPů, a tedy má možnost financovat část mezd svých zaměstnanců), OP Z nebo Nová zelená úsporám. Poukazují přitom na skutečnost, že financování z OPTP sice poskytuje vyšší stabilitu (je zajištěné pro celé programové období), ovšem mezi těmito zdroji má nastaveny výrazně nižší limity. Kompetitivní mzdy pro zaměstnance kanceláří MAS tak je možné alespoň částečně zajistit díky kombinaci více zdrojů (ovšem s **výrazným rizikem nestability v případě, že některý z těchto zdrojů vypadne** – například v případě ukončení podpory pro systém MAP) a často také prostřednictvím navyšování odměn z paušální částky projektů.

V případě nositelů ITI (a částečně také RSK) je situace, dle vyjádření těchto představitelů během individuálních rozhovorů a fokusních skupin, odlišná. Z podpory **OPTP je často hrazena pouze část mzdy** osobám, které mají koordinaci ITI na starosti. Navíc jde ve velké většině o kmenové zaměstnance statutárních měst a/nebo krajských úřadů. Prostředky z programu tak jsou využity pro spolufinancování mezd těchto zaměstnanců, jejich výše ale není omezena limity stanovenými ve výzvě. (Jinými slovy, je spíše ojedinělé, že by pro koordinaci ITI nebo práci v sekretariátu RSK byli díky podpoře OPTP přijímáni noví pracovníci – agenda je svěřena kmenovým zaměstnancům příslušných úřadů, jejichž mzda je stanovena na základě interních předpisů a není závislá na limitech výzvy OPTP.)

V případě zaměstnanců centrálních úřadů státní správy je **výše mezd rovněž stanovena interními předpisy úřadů, nikoliv limity projektů OPTP** (které jsou ovšem vyšší než v případě mzdových nákladů projektů regionálních partnerů). Podmínky programu tak v případě těchto institucí nejsou relevantním faktorem. **Nižší spokojenost s odměňováním především v Auditním orgánu** potom, dle hodnocení vedoucích představitelů tohoto orgánu, způsobeno především nastavením pravidel pro odměňování MF ČR, kdy auditori jsou zařazeni do nižší platové třídy než například kontrolori na řídicích orgánech, jejichž náplň práce je auditorům obsahově podobná. Odměňování na AO má navíc klesající tendenci. Mimo srovnání s jinými zaměstnanci implementační struktury fondů EU je vyšší nespokojenost pracovníků AO interpretována také jako (částečně) důsledek srovnání s platovou úrovní na obdobných pozicích (pracovníci auditu) v soukromém sektoru. Nízké platové ohodnocení má, dle vedoucích pracovníků, za následek vyšší fluktuaci – auditori odcházejí na lépe ohodnocená místa v řídicích orgánech. Data zprávy o administrativní kapacitě ale toto pozorování nepotvrzují, fluktuace zaměstnanců na AO je průměrná.

5.5.3 Závěry a doporučení

Klíčovým zdrojem nespokojenosti, a to především v případě regionálních partnerů (zejm. MAS) jsou nízké limity na mzdy v projektech OPTP – ty jsou výrazně nižší než v projektech jiných programů, ze kterých je provoz kanceláří MAS také financován. Nespokojenost s finančním ohodnocením produkuje zvýšené riziko fluktuace.

Doporučení – viz doporučení k tématu Administrativní kapacita implementace podporované z OPTP



5.6 Informační a monitorovací systém

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

Zpětná vazba uživatelů MS21+

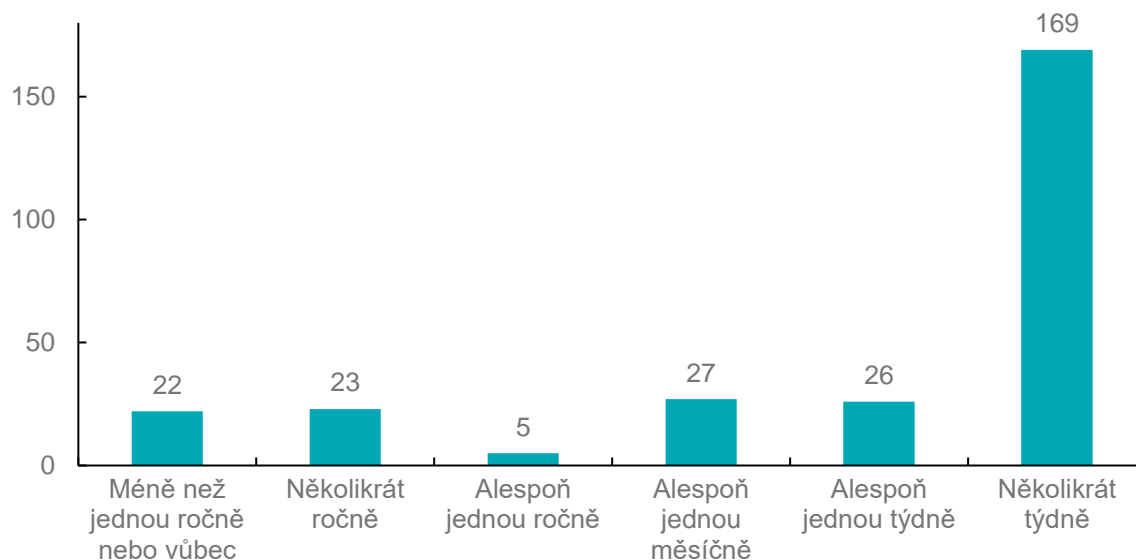
Zpětná vazba ve vztahu k systému MS21+ byla sbírána od skupiny „věcných expertů“, kteří jsou zodpovědní za řízení, koordinaci a metodické vedení OPTP (především pracovníci ŘO a MMR-NOK). V této skupině bylo poskytnuto celkem 116 odpovědí. Nad rámec toho byl dotazník zaměřený na CSSF21+ rozeslán náhodnému vzorku interních uživatelů MS21+, kteří poskytli 194 odpovědí (návratnost 62 %). Celkem tak zpětnou vazbu poskytlo 310 respondentů.

Z tohoto vzorku uvedlo 251 respondentů, že se systémem CSSF21+ pracuje minimálně „několikrát ročně“, a pokračovali tedy v odpovídání na další otázky ohledně zpětné vazby.

Graf 27: Vyhodnocení otázky „Jak často se systémem MS21+ pracujete?“

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

n = 272



Většina respondentů pracuje se systémem déle než 1 rok (78 %) a má zkušenosti také s předchozím systémem MS14+ (90 %).

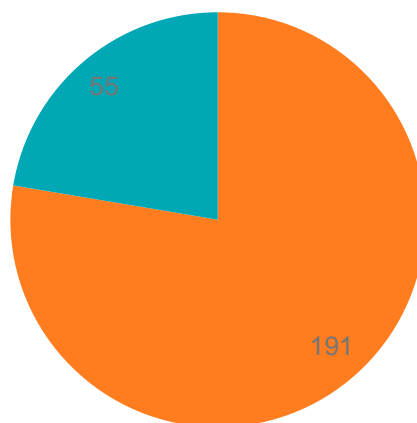


Graf 28: Vyhodnocení otázky: „Jak dlouho se systémem MS21+ pracujete?“

Jak dlouho se systémem MS21+ pracujete?

n = 246

- 1 rok až 3 roky
- Méně než 1 rok

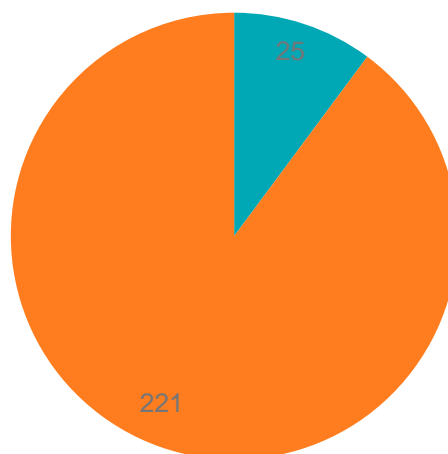


Graf 29: Vyhodnocení otázky „Máte zkušenosti s prací se systémem MS2014+ z programového období 2014-2020?“

Máte zkušenosti s prací se systémem MS2014+ z programového období 2014-2020?

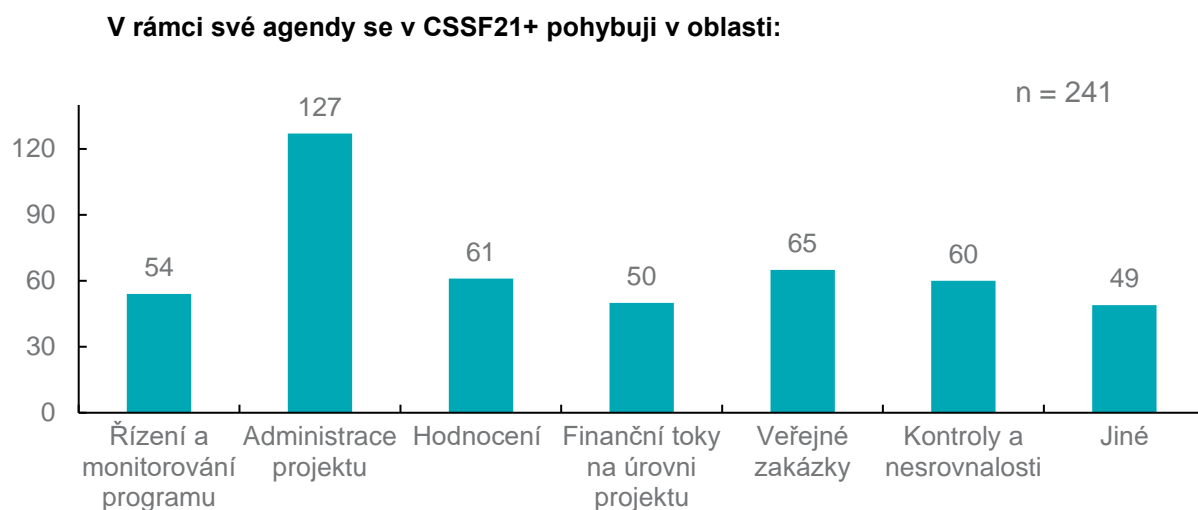
n = 246

- Ne
- Ano



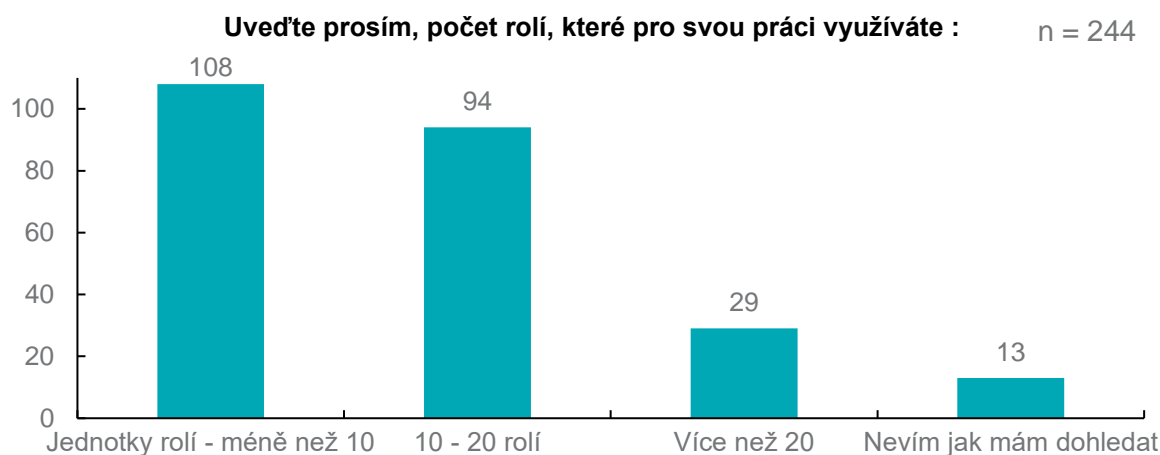
Nejčastěji respondenti dotazníku využívají systém pro administraci projektů, dalšími častými oblastmi, ve kterých se pohybují, jsou veřejné zakázky, kontroly, hodnocení projektů a řízení a monitorování programu.

Graf 30: Vyhodnocení otázky „V rámci své agendy se v CSSF21+ pohybují v oblasti“

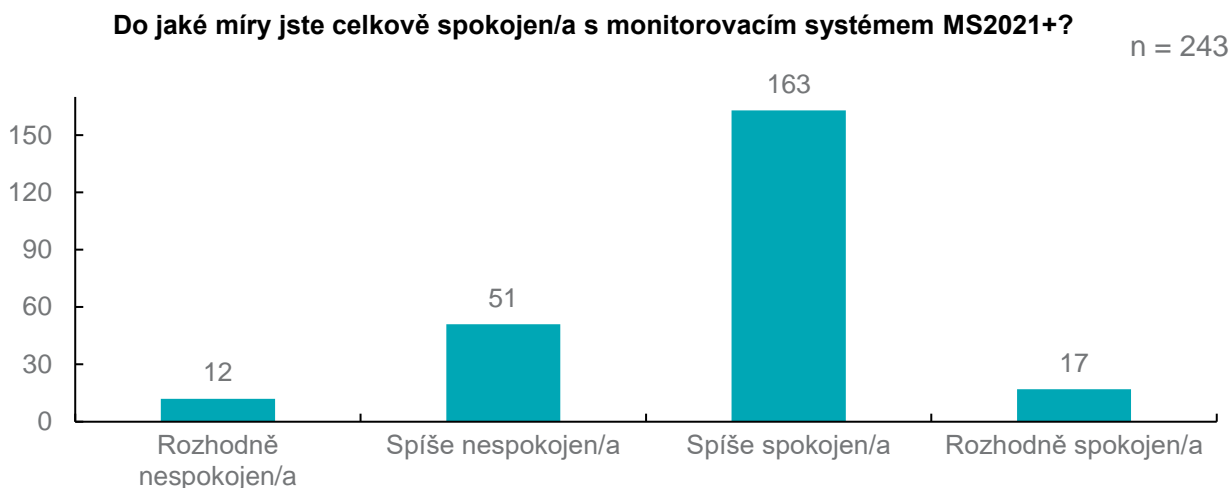


Nejčastější odpovědí, co se týče počtu rolí, které má uživatel přiděleny, resp. je pro svou práci využívá, jsou jednotky rolí – do desíti. Podíl respondentů v ostatních kategoriích klesá.

Graf 31: Vyhodnocení otázky: počet rolí respondenta



Většina respondentů je s monitorovacím systémem spíše spokojena. Pozitivní zpětnou vazbu ohledně spokojenosti s monitorovacím systémem poskytly téměř tři čtvrtiny (74 %) respondentů. Podíl respondentů, kteří uvádí, že s fungováním systému je „rozhodně spokojena“ dosahuje cca 6 %.

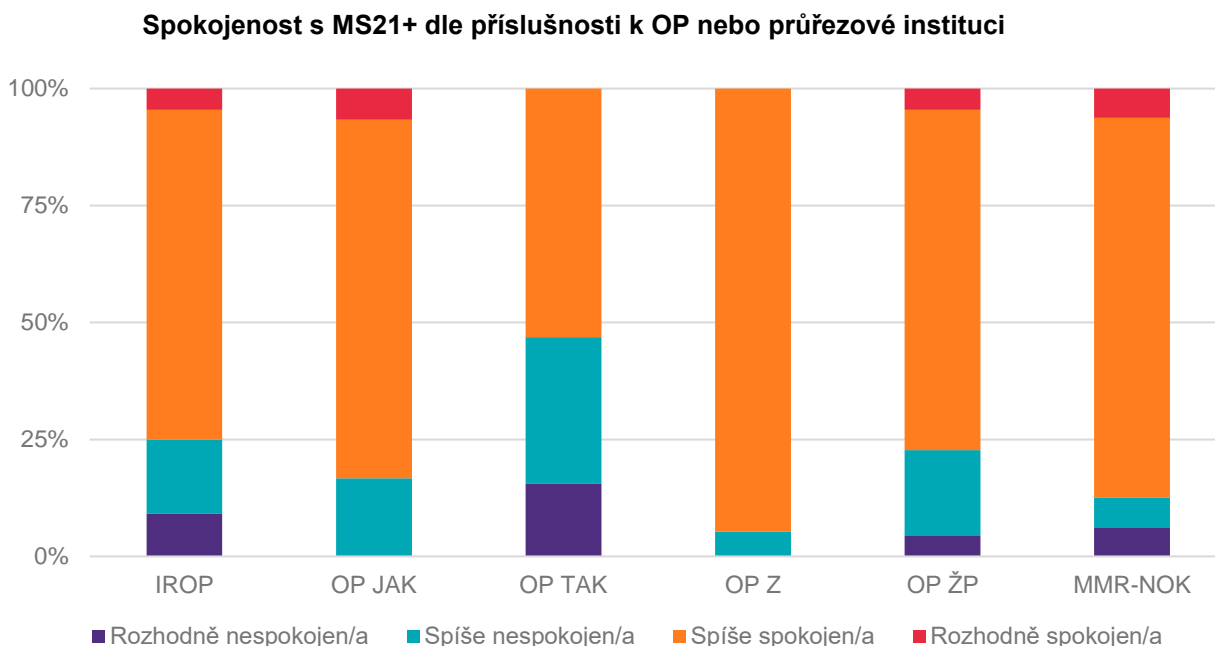


Neplatí přitom předpoklad, že více spokojeni jsou zkušenější uživatelé systému. Uživatelé, kteří v nějaké pozici v rámci implementační struktury pracují více než 3 roky vykazují celkovou spokojenost se systémem v 73 % případů (z toho 7 % „velmi“), zatímco u uživatelů, kteří jsou v implementační struktuře fondů EU nováčky (pracují v takové pozici méně než 1 rok) vykazují spokojenost v téměř 85 % případů (7,7 % „velmi“)¹¹. Podobná je také struktura odpovědí v závislosti na tom, jak dlouho respondent pracuje přímo se systémem MS21+: zatímco zkušenější uživatelé, kteří se systémem pracují 1-3 roky, vykazují spokojenost v 74 % (z toho 6,4 % „velmi“), uživatelé s méně než roční zkušeností jsou se systémem spokojeni v 79 % případů (absolutně 42 respondentů; 9,3 % „velmi“) a žádný z těchto uživatelů neoznačil odpověď „velmi nespokojen“. Na strukturu odpovědí nemá nijak zásadní vliv ani to, zda respondent má předchozí zkušenost se systémem MS14+, ve vzorku je ale velmi málo respondentů, kteří tuto zkušenost nemají (pouze 22). Výsledky hodnocení spokojenosti rovněž významně neovlivňuje počet rolí, které má uživatel v systému přiděleny – kategorie „méně než 10 rolí“ a „více než 20 rolí“ vykazují prakticky totožný podíl spokojených uživatelů (cca 71,5 %), zatímco respondenti v prostřední kategorii (10 – 20 rolí) jsou výrazně spokojenější (83 %). Zároveň je ale zajímavé, že uživatelé s více než 20 rolemi výrazně častěji volili obě extrémní polohy (rozhodně spokojen/a i rozhodně nespokojen/a).

Dotazníkové šetření se rovněž dotazovalo na to, ve kterém operačním programu nebo průřezové instituci respondenti pracují. Analýza se v této části omezuje na OP / instituce, které ve vzorku respondentů mají alespoň 15 zástupců; řada respondentů také na tuto otázku neposkytla odpověď. Mezi OP / institucemi, které do analýzy vstupují, lze pozorovat výrazný rozdíl ve spokojenosti s monitorovacím systémem. Výrazně spokojenější jsou především zástupci řídicích orgánů OPZ, OP JAK nebo MMR-NOK, u nichž spokojenost přesahuje 80 % respondentů (dokonce 95 % v případě OP Z. Naopak výrazně méně spokojeni jsou s monitorovacím systémem především zástupci OP TAK, u nichž spokojenost dosahuje pouze 53 % a žádný z respondentů nevedl, že by byl spokojen „velmi“.

¹¹ Absolutně ale do této kategorie spadá pouze 13 respondentů, odpovědi lze proto jen velmi omezeně zobecňovat.

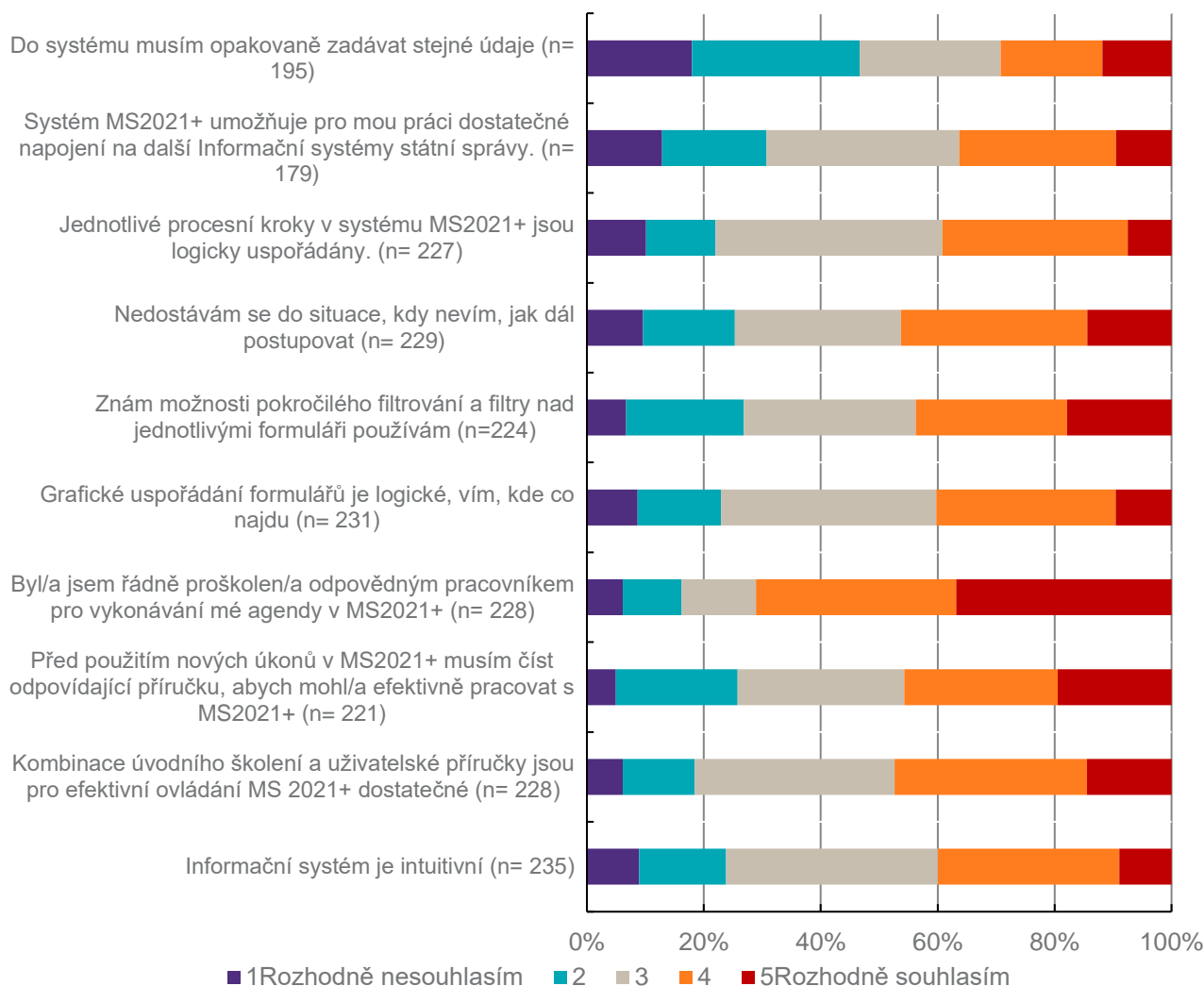
Graf 33: Hodnocení celkové spokojenosti s MS21+ dle příslušnosti k OP nebo průřezové instituci (n=196)



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 34: Vyhodnocení otázky „Uved'te prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky:“

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



Ve většině hodnocených výroků volí **většina respondentů střední hodnotu**, tedy **neutrální stanovisko**. Výrazněji je tento trend vychýlen pouze v případě otázky, zda byli respondenti pro práci v MS21+ řádně vyškoleni odpovědným pracovníkem v dané agendě – u této otázky odpovídá kladně více než dvě třetiny respondentů.

Respondenti spíše souhlasí s tím, že pro ovládnutí systému **mají dostatečnou metodickou podporu**. Velká většina respondentů (71 %) souhlasí s tím, že pro vykonávání své agendy v monitorovacím systému byli řádně proškoleni. Ve vztahu k využívání příruček a jejich přínosu co se týče práce v systému vyslovuje většina respondentů opět kladné hodnocení – s tím, že kombinace úvodního školení a uživatelské příručky jsou pro efektivní ovládnutí systému dostatečné vyslovuje souhlas cca 47 % respondentů. Podíl negativních odpovědí je nižší, není ale nezanedbatelný – cca 18 % respondentů nesouhlasí s tím, že by kombinace úvodního školení a uživatelské příručky bylo dostatečné. Významný podíl respondentů (46 %) zároveň uvádí, že se k (procesním) příručkám k užívání systému musí pravidelně vracet před zpracováním nových úkolů v systému.

Ve vztahu k uživatelské přívětivosti a průchodu systémem při běžné práci lze vyzdvihnout především následující:

- Přibližně dvě pětiny uživatelů (40 %) systém **považuje za intuitivní** – dokáží se v něm rychle zorientovat a rozumí terminologii. Obdobný podíl respondentů (40 %) v souladu s tím hodnotí také grafické uspořádání formulářů jako logické, ví, kde, co najdou. S těmito hodnoceními naopak nesouhlasí 23 % respondentů.
- Ještě vyšší podíl respondentů (46 %) uvádí, že při práci se systémem se nedostává do situací, kdy neví, jak dále postupovat, opačnou zkušenost má opět čtvrtina respondentů (25 %).



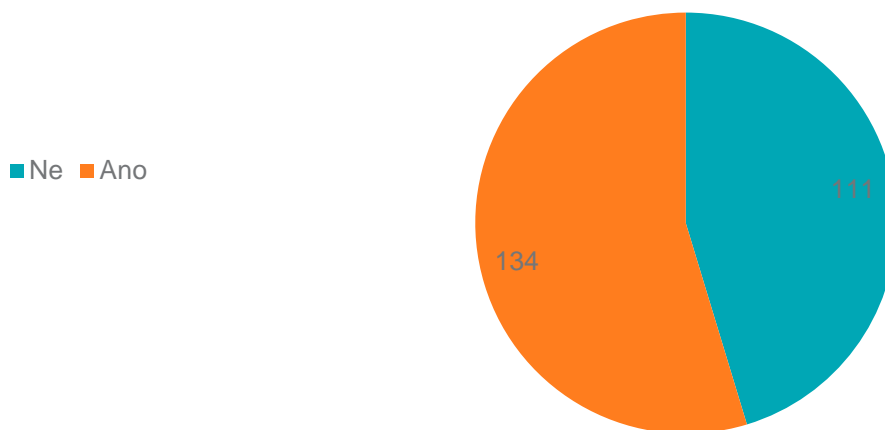
Uživatelé v otevřených odpovědích formulují celou řadu **dílčích výtek vůči systému**. Většina těchto výtek je spíše obecného charakteru (zpřehlednění, zrychlení, odlehčení systému, nutnost příliš mnoha „kliknutí“ pro dílčí úkon, atd.) nebo řeší konkrétní technické obtíže – nahrávání příloh, rychlost systému, potíže s přihlašováním, atd. Častým požadavkem je možnost mít otevřených více záložek/oken na jedné obrazovce a řada uživatelů v otevřených odpovědích řeší, stejně jako uživatelé ISKP21+ (níže), **oddělení modulu veřejných zakázek od projektového modulu**, které podle jejich názoru není intuitivní a výrazně komplikuje práci se systémem. Specifickým požadavkem jsou také větší možnosti vytěžování dat, které ale v systému je možné s využitím BI sestav.

Část respondentů explicitně požaduje realizaci školení ke specifickým tématům a agendám spojeným s využíváním systému.

Dotazníkové šetření s uživateli systému MS21+ se také zaměřilo specificky na otázku e-learningových školení pro specializovaná témata. **Mírná většina respondentů je s možností těchto školení obeznámena**. Většina respondentů, kteří se e-learningu účastnili, uvádí, že pro ně byl přínosný. Pouze cca 16 % přínos nepozoruje.

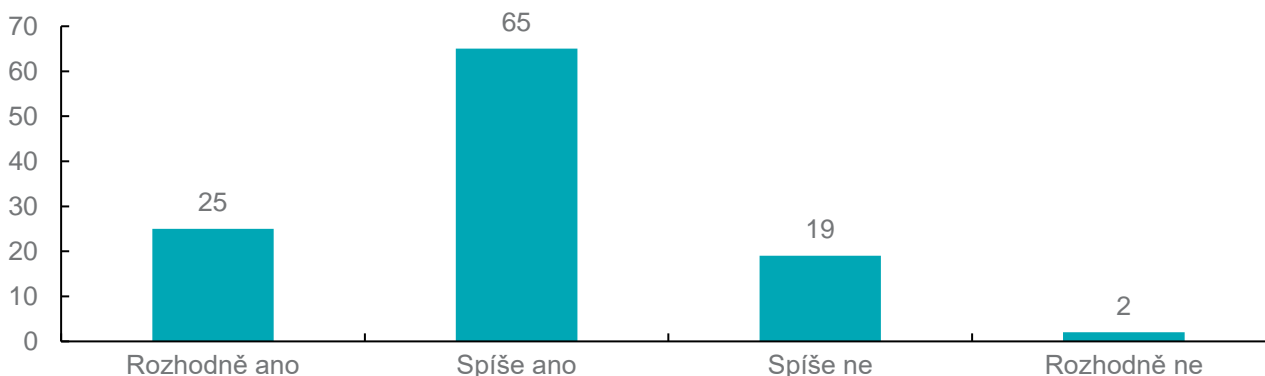
Graf 35: Vyhodnocení otázky DŠ

Jsem seznámen/a s možností školení pomocí e-learningu pro specializované školení? n = 245



Graf 36: Vyhodnocení otázky: hodnocení užitečnosti e-learningu

Byl pro Vás e-learning k MS2021+ užitečný? n = 111



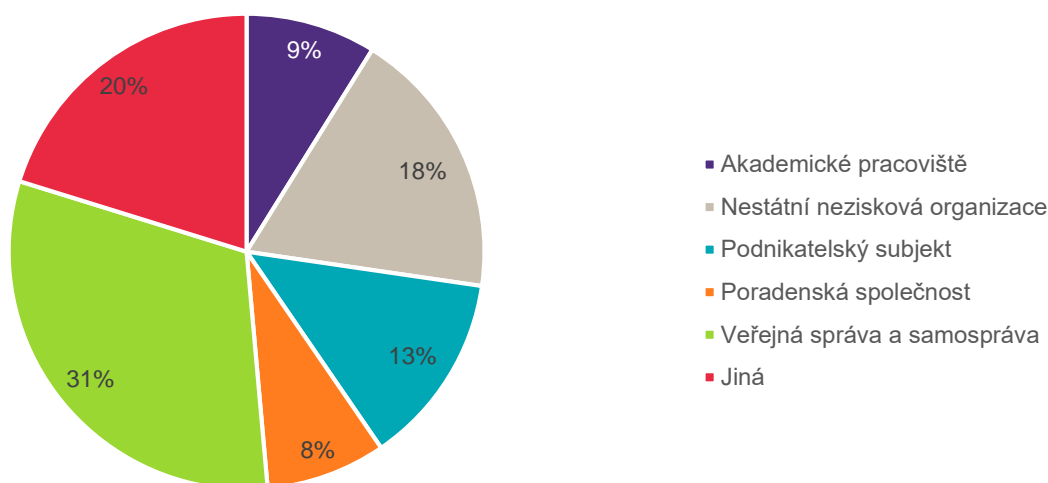
Konkrétní podněty ke zlepšení e-learningu a chybějícím tématům formulovala pouze malá část respondentů (konkrétní připomínky poskytlo pouze cca 10 respondentů). Mezi odpověďmi se objevuje například zvýšení informovanosti o nových školeních a ad-hoc zacílení na specifická problematická témata.

Zpětná vazba uživatelů ISKP21+

Dotazník pro uživatele ISKP21+ vyplnilo celkem 454 respondentů, z toho ve 283 případech šlo o náhodně vybrané uživatele systému (návratnost dotazníku přesáhla 60 %) a zbytek respondentů tvoří pracovníci regionálních partnerů a (v menší míře) administrátoři projektů OPTP

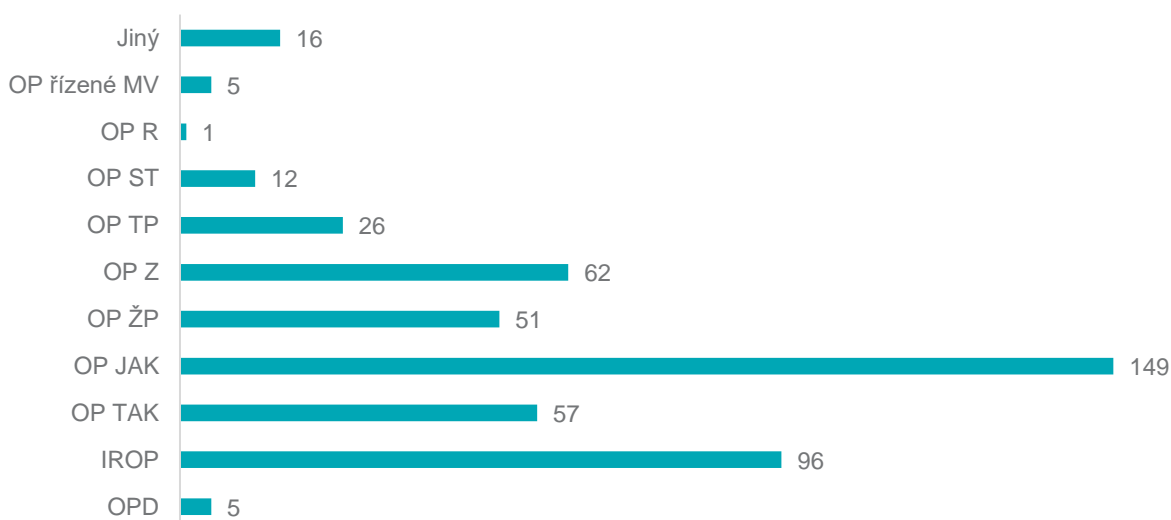
Struktura respondentů z kategorie náhodně vybraných uživatelů systému je zachycena v následujícím grafu. Mezi respondenty převládají zástupci veřejné správy a samosprávy, významné je také zastoupení NNO. V kategorii „Jiné“ jsou v drtivé většině zástupci vzdělávacích zařízení (v budoucnosti je proto vhodné pro vzdělávací instituce vymezit vlastní kategorii příjemců).

Graf 37: Vyhodnocení otázky – struktura respondentů



Ve velké většině jde o respondenty, kteří v dané instituci pracují více než dva roky (89 % respondentů). Tematicky řeší respondenti nejčastěji OP JAK, následovaný programy IROP, OP Z (vč. OP Z+) a OP TAK.

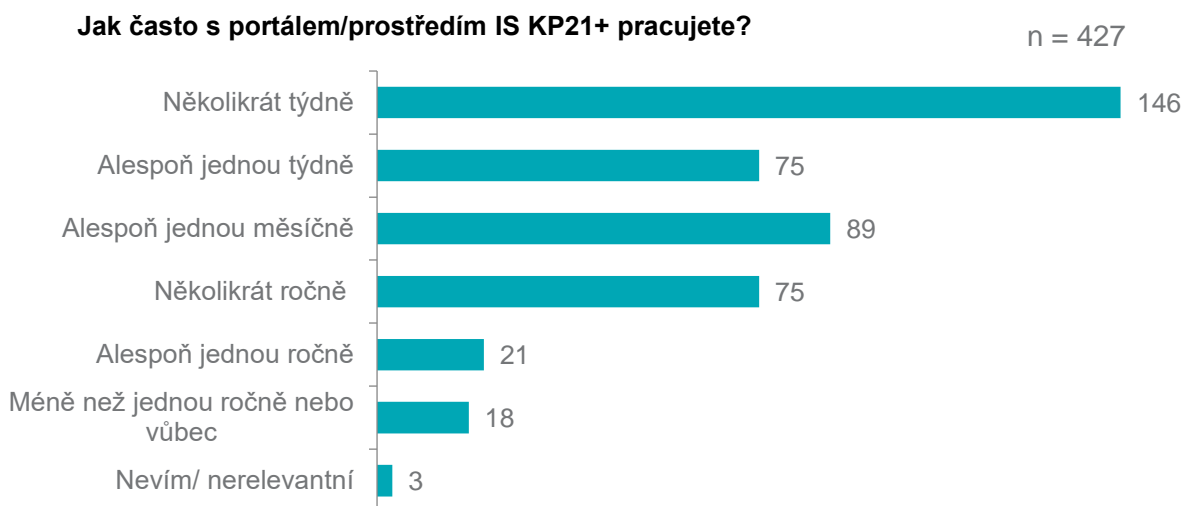
Graf 38: Vyhodnocení otázky – OP, kterým se respondenti (převážně) zabývají



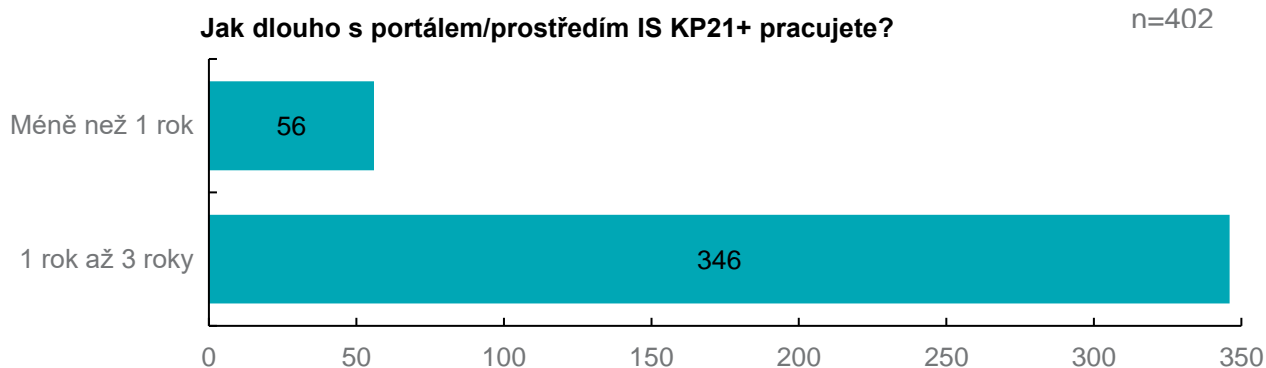
Do kategorie „Jiné“ spadají většinou operační programy z předchozího programového období.

Většina respondentů se systémem pracuje několikrát týdně a čtyři pětiny respondentů se systémem pracují více než jeden rok – jde tedy o zkušené uživatele systému.

Graf 39: Vyhodnocení otázky „Jak často s portálem / prostředím IS KP21+ pracujete?“



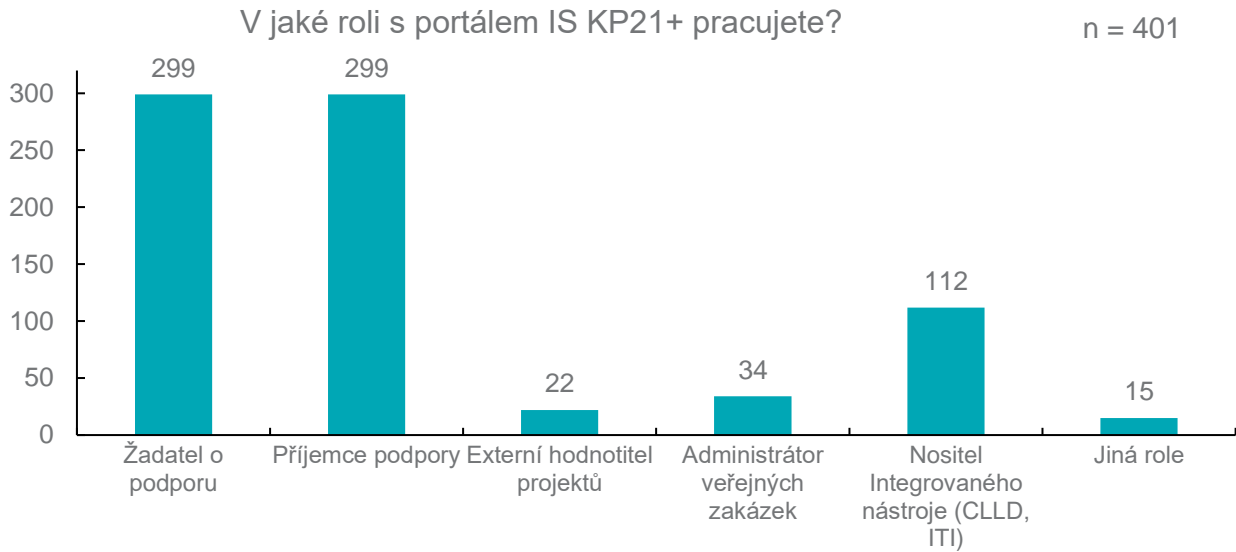
Graf 40: Vyhodnocení otázky „Jak dlouho s portálem/prostředím IS KP21+ pracujete?“



Respondenti v systému nejčastěji vystupují v roli žadatelů o podporu a/nebo příjemců podpory (shodně 299 respondentů, 242 respondentů pracuje v obou rolích). Ostatní role jsou zastoupeny méně často: 112 působí jako zástupci nositelů integrovaného nástroje (zde tedy především respondenti dotazníku pro regionální partnery), 34 respondentů vstupuje v roli administrátorů veřejných zakázek a 22 jako externí hodnotitelé.



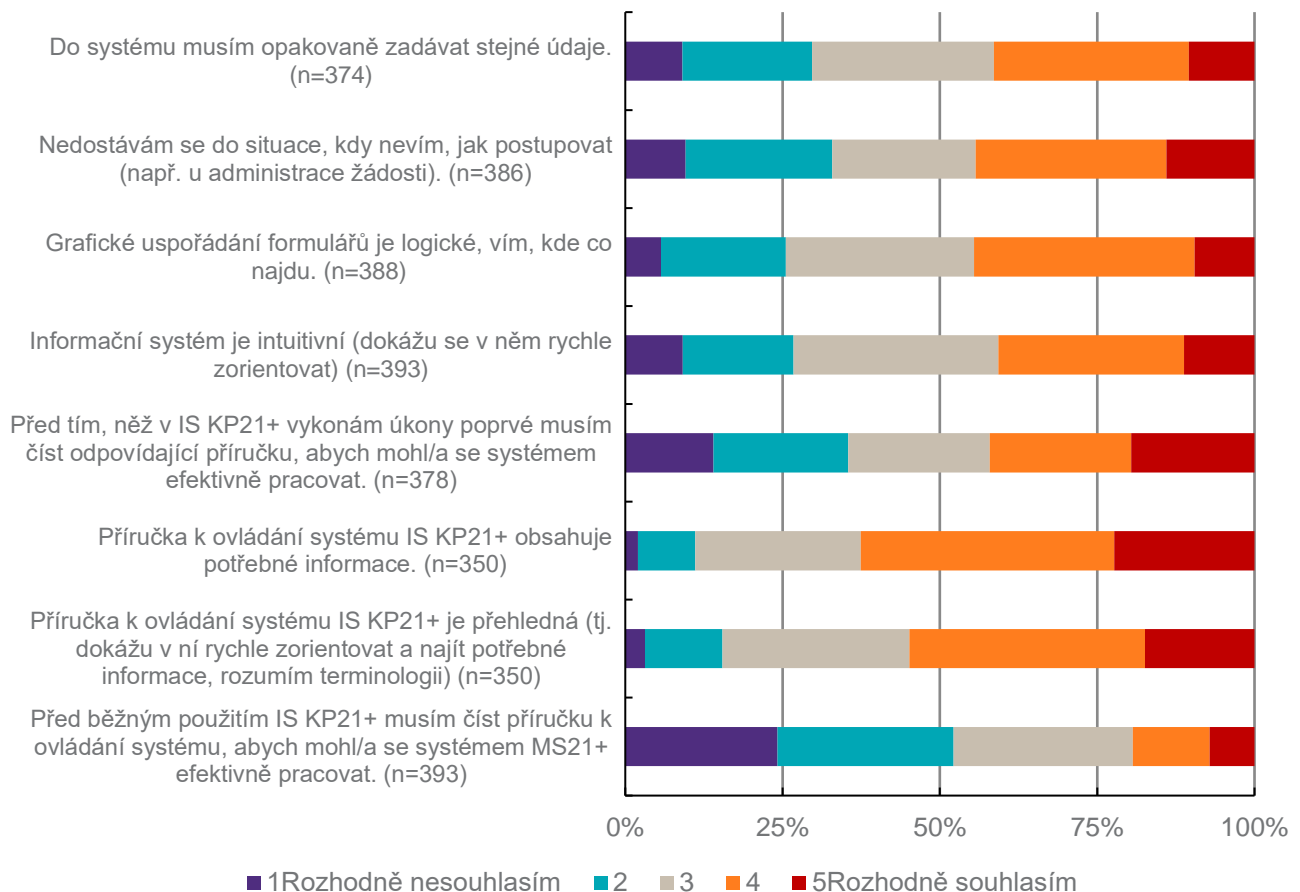
Graf 41: Vyhodnocení otázky „V jaké roli s portálem IS KP21+ pracujete?“



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 42: Vyhodnocení otázky „Uveďte prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky:“

Uveďte prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky:



Z výše uvedených dat lze dovodit následující závěry:

- Většina **respondentů považuje příručku k ovládání systému za přínosnou** a také tuto příručku vnímá jako spíše přehlednou, dokáže se v ní rychle zorientovat a najít potřebné informace.
- Větší podíl respondentů souhlasí s výrokem, že **informační systém ISKP 21+ je intuitivní** (41 % respondentů), cca třetina ale k danému výroku zaujímá neutrální stanovisko. S tímto hodnocením také koresponduje tvrzení, že před běžným použitím systému není nutné číst příručku k ovládání, které uvádí více než polovina respondentů. Pouze 19 % respondentů tvrdí opak. 42 % respondentů dokonce tvrdí, že příručku nepotřebuje číst ani před tím, než konkrétní úkon v systému vykoná poprvé. Toto hodnocení je mírně zkresleno tím, že ve vzorku převládají zkušenější uživatelé systému – uživatelé, kteří se systémem pracují méně než rok se musí k příručce vracet častěji (před běžným použitím si příručku musí přečíst 27 % těchto respondentů) a s výrokem, že uživatelský systém je intuitivní souhlasí pouze 41 % těchto uživatelů, dalších 33 % zaujímá neutrální stanovisko. Tedy jako spíše nebo rozhodně neintuitivní považuje systém ISKP21+ cca 30 % nových uživatelů, zatímco u zkušenějších uživatelů tento podíl klesá o 10procentních bodů.
- Z kvalitativní části výzkumu (především rozhovorů s uživateli systému) lze zachytit stížnosti, že do systému je nutné často **opakovaně zadávat stejná data**. Průzkum mezi uživateli toto hodnocení potvrzuje pouze částečně – s výrokem souhlasí pouze 41 % respondentů (10 % „rozhodně“), naopak takovou zkušenost nepotvrzuje 30 % respondentů.
- Důležitým zjištěním je, že pouze **menšina uživatelů se v systému dostává do situace, kdy neví, jak dál postupovat** – takovou zkušenost potvrzuje cca třetina respondentů.

V otevřených odpovědích, ve kterých uživatelé mohli formulovat doporučení ke zvýšení uživatelské přívětivosti systému převládají spíše připomínky technického charakteru – rychlost systému, výpadky při vyšším vytížení (někteří respondenti tak textové části zpracovávají mimo systém a teprve potom je vkládají), absence průběžného ukládání, odhlašování po 60 minutách nečinnosti, atd. Část respondentů také zdůrazňuje potřebu většího propojení systému s dalšími databázemi veřejné správy – tak, aby systém data z těchto rejstříků automaticky načítal.

Výhrady jsou formulovány také co se týče dostupnosti příruček (je nutné hledat v dokumentaci operačního programu, nikoliv systému ISKP), část uživatelů doporučuje, aby součástí systému bylo úložiště s platnými verzemi příruček a jejich příloh k danému programu a výzvě.

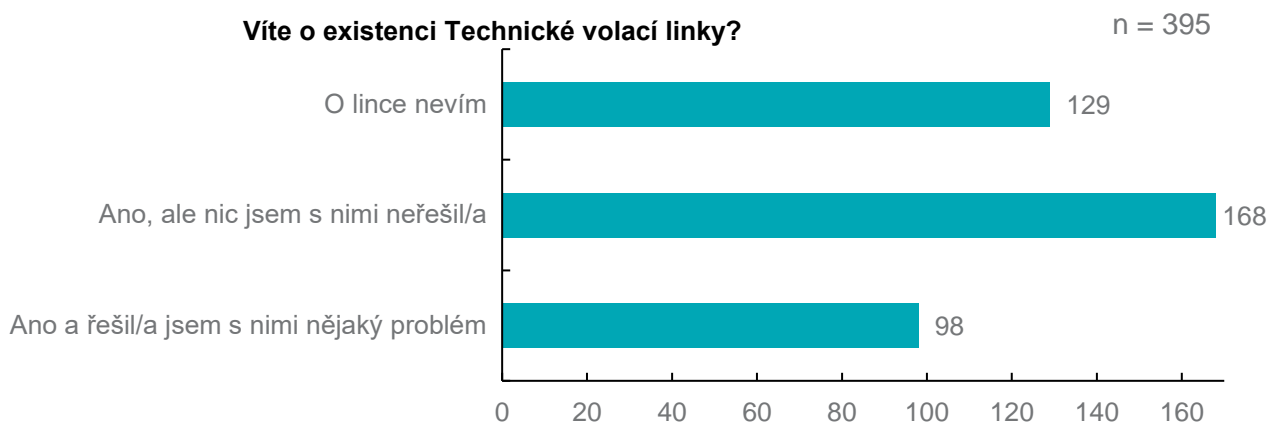
Z praktických připomínek lze zdůraznit například absenci položky „zkrácený název projektu“, kterou zmiňovalo několik respondentů šetření – především v situaci, kdy instituce realizuje větší počet projektů, se v seznamu s plnými názvy projektů uživatelům obtížněji orientuje. Další chybějící funkcionalitou, na kterou poukazuje více respondentů (a to včetně účastníků individuálních s skupinových rozhovorů), je skutečnost, že projektový manažer na straně řídicího orgánu si nemůže projekt zobrazit z pohledu žadatele / příjemce. Případné problémy se tedy musí řešit ad-hoc „printscreeny“. Dalším praktickým požadavkem je viditelnější umístění kontaktů na uživatelskou podporu na úvodní stránce systému.

Specifickou výtkou, formulovanou významným počtem respondentů dotazníkového šetření (7 z cca 70, kteří poskytli zpětnou vazbu v otevřené otázce dotazníku, dotazující se obecně na „další komentáře“ k využívání ISKP21+) i některými účastníky rozhovorů je **změna modulu veřejných zakázek**, který je, ve srovnání s předchozím systémem, zpracovaný jako samostatný modul mimo projekt. Část uživatelů tento přístup považuje za neintuitivní a vazbu mezi modulem VZ a projektem samotným jako nepřehlednou a způsobující komplikaci pro administraci projektů. Konkrétním problémem je například skutečnost, že do modulu veřejných zakázek nejsou z modulu projektu převedeny role editorů – ty se tedy musí do modulu VZ zadávat znovu a určovat zvláště pro každou veřejnou zakázku. Přitom je zřejmé, že s modulem veřejné zakázky potřebují pracovat stejné osoby, které v projektu vystupují v pozici editorů. Obecněji je tak zřejmé, že uživatelé jsou „zvyklí“ na způsob administrace veřejných zakázek z předchozího systému a obtížně se přizpůsobují nové logice, kdy VZ jsou samostatným modulem. Za tímto účelem by patrně bylo vhodné nabízet specifická online školení tak, aby se způsob práce s modulem VZ více „vžil“.



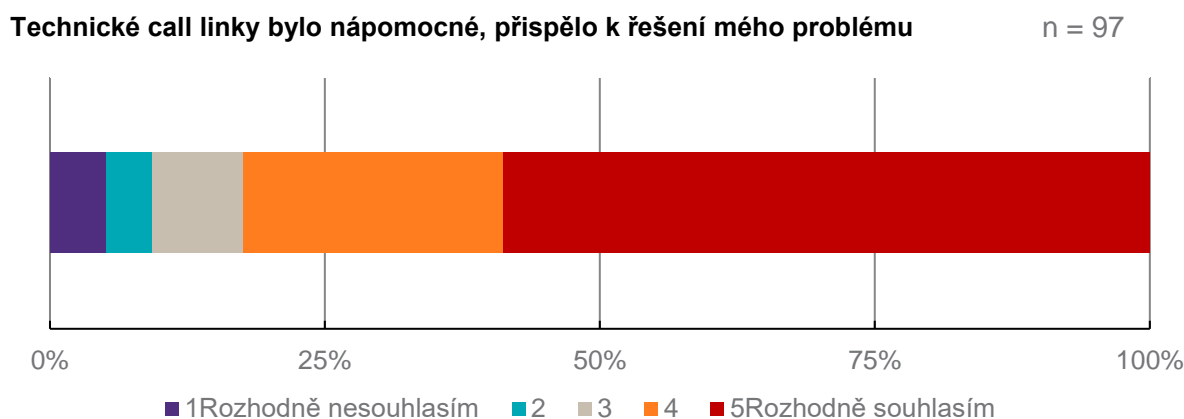
Dotazníkové šetření se specificky věnovalo otázce **technické podpory** pro uživatele systému. Přibližně třetina uživatelů vůbec neměla informace o existenci technické telefonické podpory. Pouze menšina uživatelů (25 %) tuto telefonickou podporu někdy využila k řešení konkrétního problému.

Graf 43: Vyhodnocení otázky – povědomí o existenci Technické volací linky



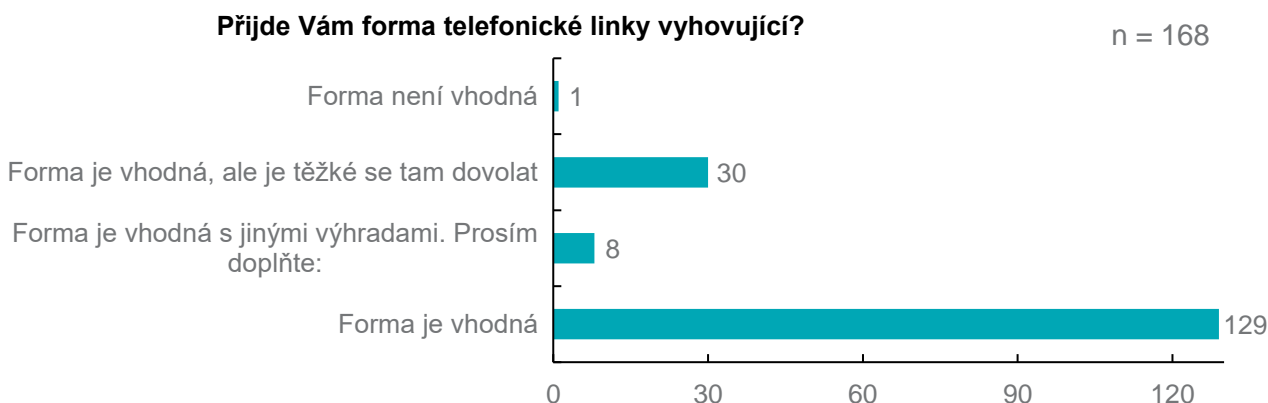
Zpětná vazba k technické call lince je převážně pozitivní. Většina uživatelů, kteří technickou call linku využili, rozhodně souhlasí s tvrzením, že podpora, kterou ze strany call linky obdrželi, byla nápomocná a přispěla k vyřešení problému. Pouze 9 % respondentů naopak poskytuje opačné hodnocení.

Graf 44: Vyhodnocení otázky – hodnocení užitečnosti technické volací linky



Většina uživatelů souhlasí s tím, že telefonická linka je vhodnou formou uživatelské podpory. Pouze 1 respondent tento komunikační kanál za vhodný / vyhovující nepovažuje.

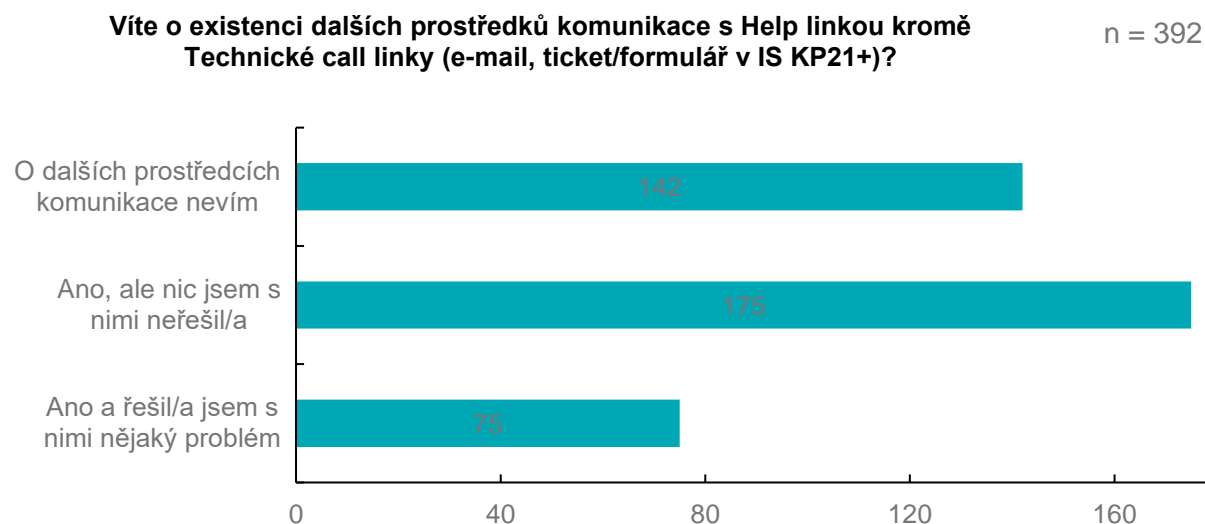
Graf 45: Vyhodnocení otázky – hodnocení formy technické volací linky



Mezi výhrady k fungování telefonické linky část respondentů zmiňovala její vytiženost („je těžké se tam dovolat“). Dalšími komplikacemi je provozní doba telefonické linky a nedostatečná propagace – řada uživatelů o její existenci neví.

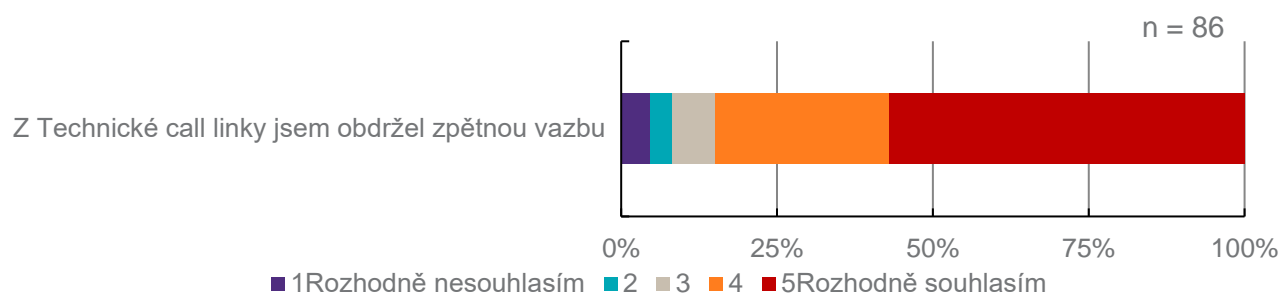
Co se dalších komunikačních prostředků pro uživatelskou podporu týče (email, ticket / formulář v ISKP21+), více než třetina respondentů si opět není těchto kanálů pro uživatelskou podporu vědomá. Pouze cca 20 % respondentů uvedlo, že tyto další prostředky komunikace zná a již je využilo.

Graf 46: Vyhodnocení otázky – povědomí o existenci dalších prostředků komunikace



Uživatelé, kteří některý z dalších kanálů komunikace s Help linkou využili, opět poskytují převážně pozitivní hodnocení, když uvádějí, že na svůj požadavek obdrželi zpětnou vazbu.

Graf 47: Vyhodnocení otázky DŠ – hodnocení zpětné vazby Technické volací linky



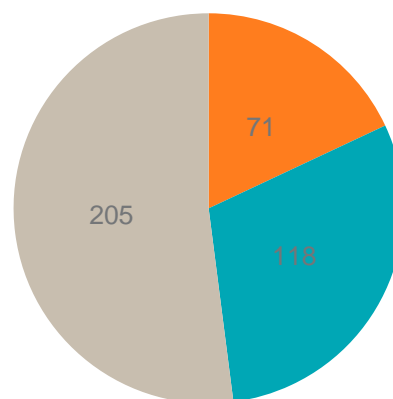
Posledním tématem v této části dotazníku byla návodná videa, která mají uživatelům pomoci s používáním systému ISKP21+. O jejich existenci ale ví pouze menšina uživatelů (48 %) a ještě menší podíl respondentů tato návodná videa využívá (18 %). Tito uživatelé, kteří návodná videa využili, hodnotí kladně jejich užitečnost. Rozhodně nebo spíše nápomocná jsou návodná videa dle 63 z 71 respondentů, kteří tento nástroj využili. Pouze 6 respondentů návodná videa za nápomocná nepovažuje.



Graf 48: Vyhodnocení otázky – povědomí o existenci návodných videí

Víte o existenci návodných videí?

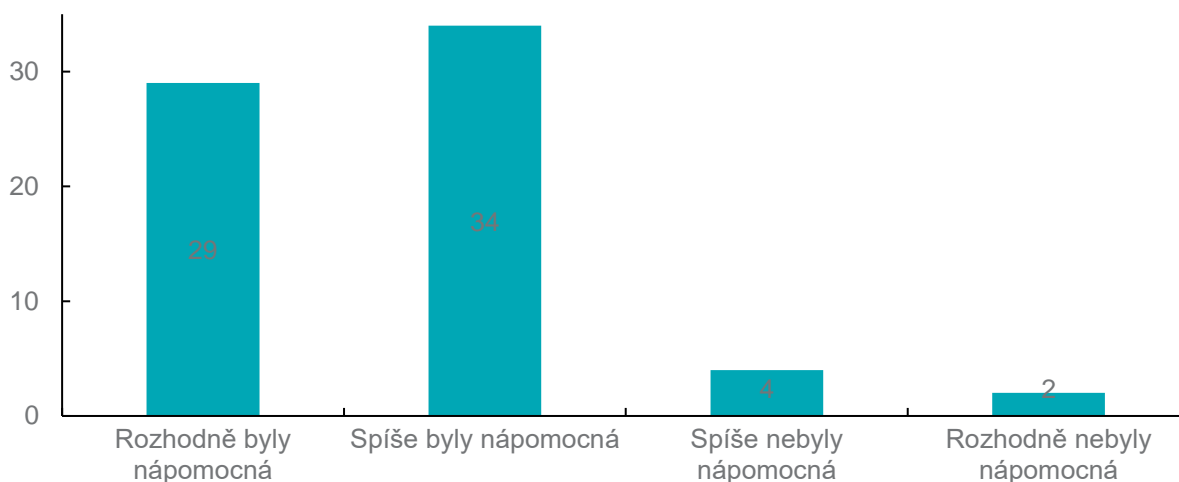
- Ano a využil/a jsem
- Ano, ale nevyužil/a jsem
- Nevím



n = 394

Graf 49: Vyhodnocení otázky – hodnocení užitečnosti návodných videí

Byly Vám videa užitečná?



n = 69

Z této zpětné vazby je zřejmé, že návodná videa představují užitečný nástroj, jak zlepšit uživatelskou přívětivost a přehlednost systému, obdobně jako u dalších nástrojů uživatelské podpory je ale hlavním problémem relativně malé povědomí o jejich dostupnosti / existenci.

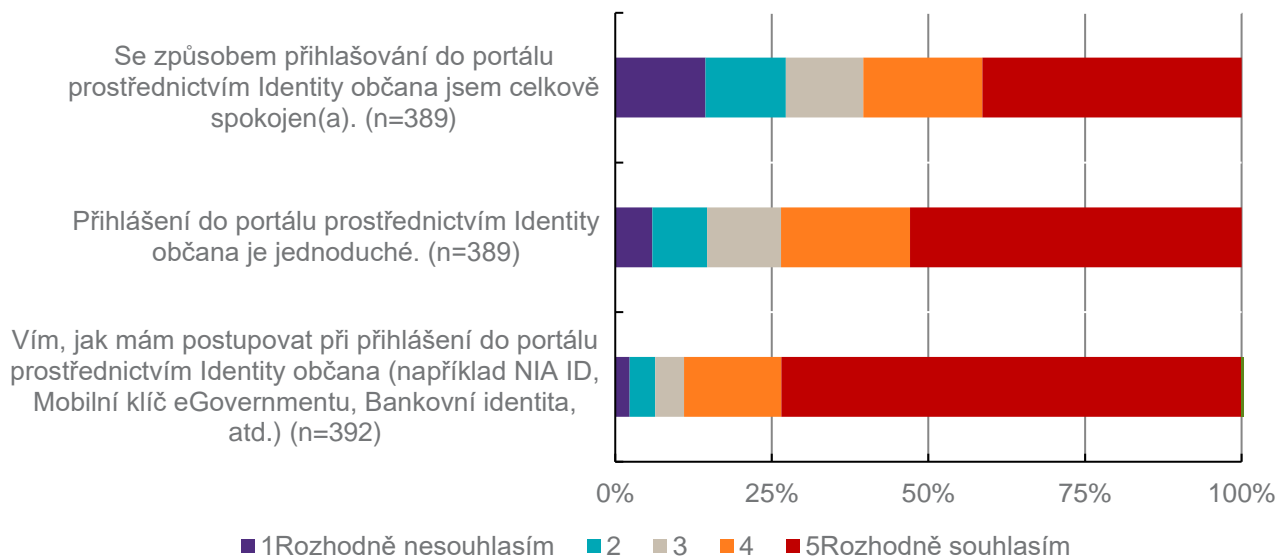
Zpětná vazba k přihlašování prostřednictvím Identity občana

S ohledem na zavedení přihlašování do systému ISKP 21+ prostřednictvím Identity občana v roce 2024 bylo šetření specificky zacíleno na tuto problematiku.

Konkrétní odpovědi na otázky v dotazníkovém šetření jsou zpracovány v grafu níže. Je přitom nutné doplnit, že šetření probíhalo v průběhu dubna – května 2024, kdy ještě nebyla ukončena migrace na nový systém přihlašování a řada uživatelů se mohla potýkat s problémy, které pro ně jsou nové. Bude tedy zajímavé šetření zopakovat v následujícím roce a analyzovat změny v hodnocení poté, co si na nový způsob přihlašování uživatelé zvyknou.



Uvedte prosím, do jaké míry souhlasíte s výroky ohledně přihlašování do portálu IS KP21+:



Většina respondentů **nevnímá tuto změnu způsobu přihlašování jako zásadní problém**. Pouze 14 % respondentů je s tímto způsobem přihlašování, při kterém musí využít svou bankovní identitu nebo jiný způsob ověření prostřednictvím Národní identitní autority (NIA) velmi nespokojeno. Dle otevřených odpovědí v dotazníkovém šetření tato nespokojenost často pramení z technických problémů, se kterými se uživatelé při přechodu na nový způsob ověřování setkávali a/nebo se s nimi setkávají při přihlašování (výpadky systému, nutnost ověřování mobilním telefonem, atd.). Jistou nespokojenost také vyvolává **složitější mechanismus přihlášení**, který má více kroků, než dřívější přihlašování jménem a heslem – v případě, že se uživatel musí do systému hlásit vícekrát denně je zdlouhavé přihlašování obtěžující.

Část uživatelů má ovšem principiální problém s **využíváním svých soukromých dat** (většina uživatelů nemá zřízeno NIA ID a přihlašuje se bankovní identitou) pro přihlašování do systému, který souvisí s výkonem jejich povolání.

(Citace konkrétního výroku z dotazníkového šetření: „Odmítl jsem, zaměstnavatele mě nemůže nutit použít moji soukromou věc (bankovní identitu) k pracovním účelům. K práci dává prostředky zaměstnavatel.“)

Poslední často zmiňovanou komplikací je snížení flexibility. V řadě organizací byl dříve zřízen „sdílený přístup“ do systému, existovaly tedy společné přihlašovací údaje, jejichž prostřednictvím se všichni uživatelé, kteří se systémem ISKP pracovali, do systému přihlašovali – a tedy všichni uživatelé měli k dispozici stejná data (tj. všechny projekty organizace byly „na jednom místě“). Tuto „flexibilitu“ a s ní spojený přehled o realizovaných projektech, resp. zažité způsoby, kterými jsou v institucích projekty administrovány, uživatelé s přechodem na Identity občana ztratili. Nově tak je nutné pro každého uživatele zřizovat individuální přístupy do projektových žádostí a realizovaných projektů, což je pro řadu uživatelů nekomfortní. V tomto kontextu je ale nutné podotknout, že uvedené chování, ke kterému již není v důsledku zavedení přihlašování s pomocí Identity občana možné přistoupit, je z principu chybné a záměrně poškozuje základní principy bezpečného chování uživatelů. Sdílení přihlašovacích údajů (jméno a heslo) napříč celou organizací představuje zásadní bezpečnostní riziko a jde o jednoznačnou špatnou praxi. Nespokojenost části respondentů s tím, že tuto možnost ztratili tak sice je možné konstatovat, nelze ji ale akceptovat jako přijatelné chování.

5.6.2 Závěry a doporučení

Na základě zjištění výše jsou formulovány následující závěry:

Doporučení:

- Rozšířit nabídku e-learningových kurzů / workshopů zaměřených konkrétně na specifická témata a problémy spojené s využíváním CSSF21+ i ISKP21+ a zvýšit informovanost o nabídce této podpory;
- Zvýšit povědomí o dostupných prostředcích uživatelské podpory pro uživatele ISKP21+, mimo jiné také zvýrazněním těchto možností na úvodní stránce systému;
- Lépe propojit moduly projektu a veřejných zakázek;



5.7 Podpora Digitální informační agentury a MV

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

Zásadním problémem, který byl v této oblasti ve sledovaném období zaznamenán, byl vznik DIA na jaře roku 2024 a s ním spojená **nutnost rozdělení projektu OPTP**, jehož původním příjemcem bylo Ministerstvo vnitra, na dva systémy. Tento proces byl, dle vyjádření zástupců MV i DIA extrémně administrativně náročný a zdoluhavý. Po vyřešení tohoto problému je ale samotná administrace projektů, ze kterých jsou týmy na MV a v DIA podporovány, bezproblémová a negeneruje nadměrnou zátěž. **Podpora z pohledu administrativní náročnosti tak je hodnocena jako efektivní.**

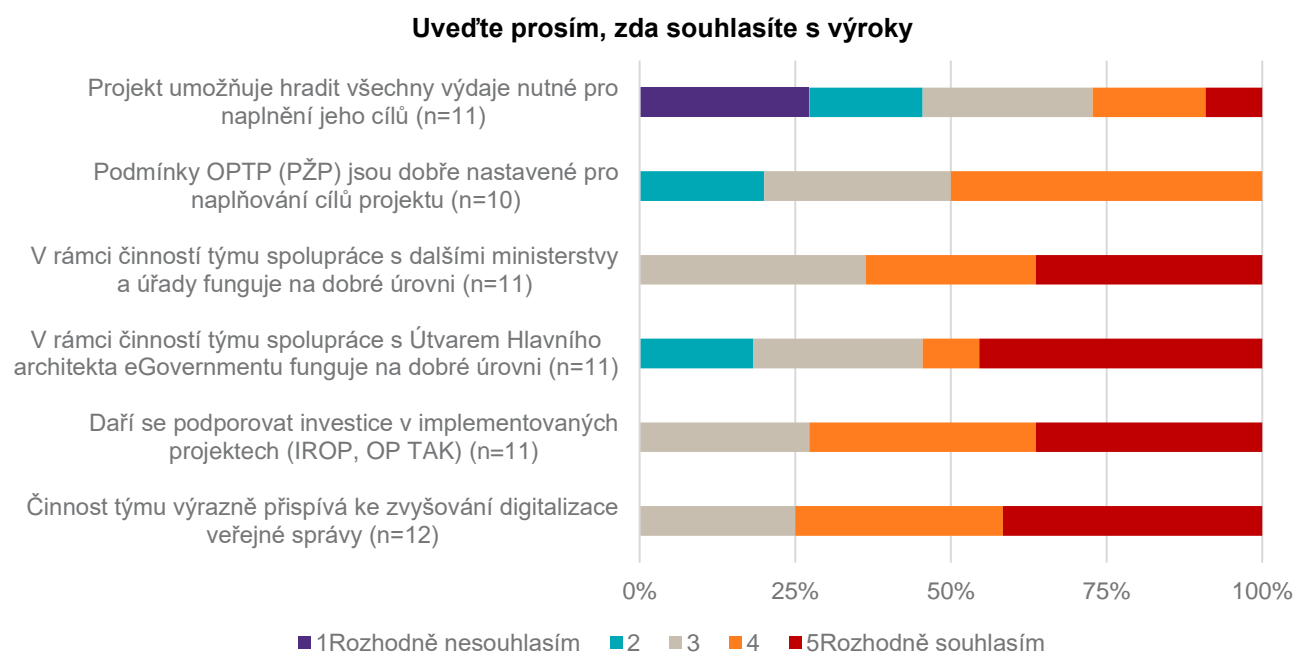
Zástupci obou týmů se ale shodují, že **klíčovým problémem pro výkon projektových aktivit v zadaném rozsahu především nedostatečná interní kapacita**. Na tento problém poukazují jak účastníci rozhovorů na obou institucích, tak i odpovědi v dotazníku (který ovšem vyplnilo 12 osob, má tedy spíše doplňkový charakter a vytěžovány jsou především kvalitativní vstupy – odpovědi na otevřené otázky).

Problém nedostatečné administrativní kapacity se projevuje především na DIA, která je novou institucí se **specifickými požadavky na odbornost zaměstnanců**. S ohledem na její pozici ve státní správě je ale proces obsazování míst velmi zdoluhavý, a to z důvodu požadavků služebního zákona a určitou nekompatibilitu potřebných zaměstnanců (z IT oborů) s kulturou a „jazykem“ státní správy. Zásadním ohrožením pro kapacity a efektivní výkon činností je **také fluktuace zaměstnanců** – kvalifikovaní zaměstnanci odcházejí do soukromé sféry, kde jsou platy na podobných pozicích až několikanásobné. MV a především DIA tak nemohou platově soukromému sektoru konkurovat a musí hledat jiný způsob jak kvalifikované pracovníky motivovat a udržet (zajímavá agenda, možnost měnit a modernizovat fungování státní správy).

V souvislosti s výše uvedeným je v případě těchto institucí ještě akutnější již zpracovávaný problém ohledně příliš nízkých limitů na platy, který se týká také výzvy, ze které jsou financovány projekty na podporu implementace e-Governmentu na MV a DIA. Platy tak je **nezbytné dofinancovávat z jiných zdrojů**, což představuje významnou administrativní zátěž nad rámec běžné administrace podpory z OPTP.

Celkové hodnocení podpory OPTP v této oblasti ze strany MV a DIA je zpracováno v následujícím grafu.

Graf 51: Vyhodnocení otázky – hodnocení podpory DIA a MV



Z výše uvedeného je zřejmé, že právě **rozpočtové limity podpory jsou vnímány jako klíčový problém pro efektivitu podpory DIA a MV**. Podmínky podpory neumožňují hradit všechny výdaje nutné pro naplnění cílů obou projektů. Přesto však převládá pozitivní hodnocení, co se týče příspěvku práce obou týmů ke zvyšování digitalizace ve veřejné správě. Podpora z OPTP také přispívá k získávání (investiční) podpory z jiných zdrojů na rozvoj digitalizace státní správy a e-governmentu.

5.8 Institucionální důvěra

5.8.1 EO8.1: Jak se vyvíjí v čase institucionální důvěra mezi příjemci OPTP na regionální úrovni, ŘO a relevantními stakeholdery?

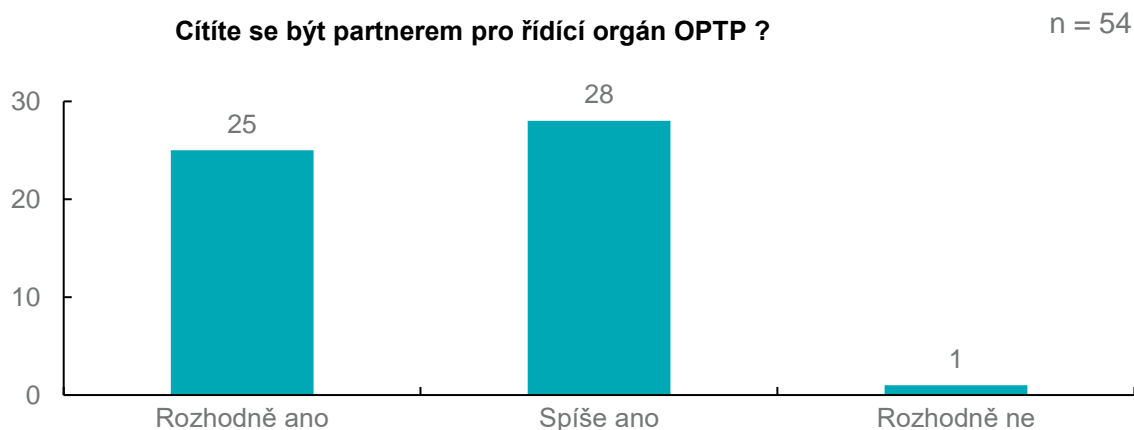
S ohledem na skutečnost, že jde o první předkládanou Průběžnou zprávu, je cílem spíše založit časovou řadu, resp. formulovat baseline pro hodnocení vývoje institucionální důvěry v čase v budoucích zprávách. S ohledem na toto zaměření evaluační otázky vstupují do jejího hodnocení především data z dotazníkového šetření. Otázky zaměřené na institucionální důvěru ale byly zároveň otvírány během individuálních rozhovorů se zástupci regionálních partnerů, které poskytují kvalitativní oporu pro interpretaci výsledků.

Vzorek respondentů, který poskytoval odpovědi pro tuto tematickou oblast evaluace je relativně omezený, otázky zaměřené na institucionální důvěru byly pokládány pouze vedoucím pracovníkům regionálních partnerů (s návratností 78 dotazníků). I v této podmnožině respondentů navíc často nebyly tyto otázky zodpovězeny, velikost vzorku pro odpovědi se tím nadále snižuje. Při replikaci šetření v příštích letech je proto vhodné uvažovat o zapracování otázky také do dotazníku pro ostatní zaměstnance regionálních partnerů – ovšem s vhodnými filtrovacími otázkami (tak, aby na otázku odpovídali pouze ti zaměstnanci, kteří s ŘO OPTP a/nebo dalšími relevantními stakeholdery na regionální úrovni přicházejí do styku). Obecným doporučením je také více se zaměřit na posílení návratnosti dotazníků pro regionální partnery – především ve skupině vedoucích pracovníků MAS.

Institucionální důvěra vůči ŘO

Graf níže zobrazuje odpovědi účastníků dotazníkového šetření na otázku **“Cítíte se být partnerem pro řídicí orgán OPTP?”** s celkovým počtem **58 respondentů**. Celkem 4 respondenti (6,9 %) uvedli, že nelze hodnotit, protože s institucí nekomunikují. Dále 1 respondent (1,7 %) odpověděl rozhodně ne. Nejvyšší skupina v rámci otázky, tvořilo 28 respondentů (48,3 %), kteří odpověděli spíše ano. Dále 25 respondentů (43,1 %) odpovědělo rozhodně ano.

Graf 52: Vyhodnocení otázky – hodnocení spolupráce s ŘO OPTP



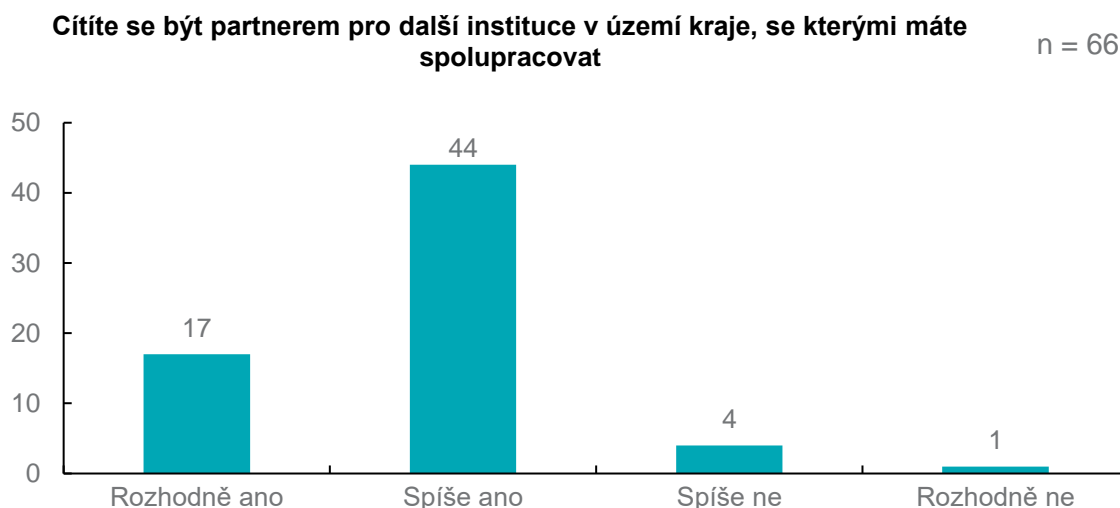
Zpětná vazba ze strany regionálních partnerů je tedy výrazně pozitivní. Odpovědi jsou napříč jednotlivými typy institucí (kancelář MAS, nositel ITI, sekretariát RSK) vyrovnané¹².

Pozitivní zpětná vazba byla potvrzena také v rámci individuálních rozhovorů se zástupci ITI, RSK i MAS. Ve všech těchto případech je komunikace s ŘO OPTP hodnocena velmi pozitivně a přístup ŘO hodnocen jako transparentní a vstřícný. Komunikace a spolupráce mezi regionálními partnery a ŘO často probíhá neformálně a respondenti formulovali vysokou míru důvěry ve vztahu k ŘO, která je posilována skutečností, že komunikace s ŘO probíhá stabilně a dlouhodobě skrze jednoho konkrétního projektového manažera – komunikace tak je konzistentní a i pokud probíhá neformálně, respondenti se, dle vlastního vyjádření, na její výsledky mohou spolehnout.

Institucionální důvěra vůči dalším aktérům v území

Druhý graf ukazuje výsledky průzkumu mezi na téma, zda se **respondenti cítí být partnery pro další instituce v regionu, se kterými mají spolupracovat**. Odpovědi poskytlo 68 respondentů a i zde je zpětná vazba převážně pozitivní. Nejvíce respondentů, konkrétně 44 (**64,7 %**) z celkového počtu odpovědělo **“spíše ano”**. Druhou nejčastější odpovědí bylo **„rozhodně ano“**, kterou zvolilo 17 respondentů (**25 %**). Dále 2 respondenti (2,9 %) zvolilo možnost **“nelze hodnotit, s institucí nekomunikuji”**. Odpověď **“spíše ne”** zvolili 4 respondenti (5,9 %) a odpověď **“rozhodně ne”** zvolil pouze 1 respondent.

Graf 53: Vyhodnocení otázky – hodnocení spolupráce s dalšími institucemi v kraji



Struktura odpovědí v této části dotazníku je, při pohledu na typy institucí, opět relativně podobná, lze ale zaznamenat mírně negativnější hodnocení ze strany zástupců sekretariátů RSK (pozitivně hodnotí partnerský vztah s regionálními stakeholdery 70 % respondentů, zatímco u ostatních dvou institucí dává pozitivní hodnocení více než 90 % respondentů). Jedním z důvodů této mírné odchylky je, dle výsledků individuálních rozhovorů, určitá míra nestability a nezakotvenosti RSK jako struktury v území. Dle účastníků rozhovorů jde o určitou ad-hoc strukturu, jejíž vznik byl iniciován „shora“ a po ukončení financování struktury

¹² Výraznou odlehlou hodnotou je jedna odpověď „rozhodně ne“ ve vzorku. Shodou okolností ale byl se respondentem, který tuto odpověď v rámci pilotního šetření poskytl, realizován také individuální rozhovor. Dle průběhu a výsledků tohoto rozhovoru lze dovodit, že šlo spíše o chybu ve výběru odpovědi, zpětná vazba respondenta vůči ŘO OPTP i dalším regionálním partnerům byla pozitivní.

RSK velmi pravděpodobně zaniknou. Limitem tak je určité vnímání „umělosti“ těchto struktur a absence právní subjektivity – fungování RSK je zajištěno kmenovými zaměstnanci krajských úřadů, kteří tuto agendu dostali na starosti.

Obecně potom jsou klíčovým faktorem institucionální důvěry v území **především neformální vztahy představitelů regionálních partnerů s dalšími stakeholdery a osobní vztahy s jejich představiteli**. Institucionální důvěra tak v tomto pojetí je často závislá na délce působení daného regionálního partnera v území a personální stabilitě – to platí především v případě MAS, kdy jejich působení ve vymezeném území je dlouhodobé a založené na osobních kontaktech s představiteli obcí, NNO a dalších klíčových subjektů. V tomto pojetí tedy může OPTP k posilování institucionální důvěry přispívat především tím, že zajistí dlouhodobou personální stabilitu těchto partnerů.

Mimo personální stabilitu je významným omezením pro dlouhodobé budování institucionální důvěry především obměna představitelů obcí, měst a krajů ve volbách. Z tohoto pohledu ale mohou představitelé podporovaných regionálních partnerů působit jako nositelé kontinuity v území, která přesahuje volební období samospráv.

Institucionální důvěra především na úrovni MAS je, dle rozhovorů s vybranými zástupci těchto struktur, posilována také s tím, jak na sebe MAS přebírají další agendu a zapojují se tak do nových sítí a struktur. Typicky jde například o agendu Místního akčního plánování, kdy MAS systematicky rozvíjejí vztahy se vzdělávacími institucemi v území, podobně ale působí také další nové agendy, které některé MAS přebírají – například při implementaci programu Nová zelená úsporám, nebo projektů podpořených z OP Z.

5.8.2 Závěry a doporučení

Vnímání partnerství s ŘO OP TP:

- Zpětná vazba uživatelů je pozitivní. 91,4 % respondentů se cítí jako partneři pro ŘO OPTP, přičemž 43,1 % odpovědělo „rozhodně ano“ a 48,3 % „spíše ano“.
- **Komunikace s ŘO je považována za transparentní a vstřícnou**, přičemž stabilita a dlouhodobost spolupráce s projektovým manažerem zvyšují důvěru.

Vztahy s regionálními institucemi: 89,7 % respondentů se cítí jako partneři pro další instituce v regionu. Nejvíce pozitivních hodnocení přišlo od kanceláří MAS a nositelů ITI, zatímco zástupci sekretariátů RSK hodnotí tyto vztahy mírně negativněji.

Klíčové faktory institucionální důvěry: Důvěra je ovlivněna **neformálními vztahy a osobními kontakty mezi regionálními partnery a klíčovými stakeholdery**. Stabilita personálu a dlouhodobé působení MAS v regionu pozitivně přispívají k důvěře.

Výzvy pro důvěru: Politické obměny v samosprávách mohou ohrozit budování důvěry, ale regionální partneři mohou působit jako nositelé kontinuity přes volební cykly.

Doporučení:

- Zvýšit důraz na účast regionálních partnerů, především představitelů MAS v dotazníkovém šetření pro budoucí Průběžná hodnocení, systematicky informovat o přínosech a šetření a motivovat regionální partnery k účasti.



6 Seznam grafů a tabulek

Tabulka 1: Celkový přehled výzev v OPTP	22
Tabulka 2: Sestavení dotazníků pro jednotlivé okruhy cílových skupin	18
Tabulka 3: Přehled kurzů v Systému vzdělávání a jejich konání v roce 2023	34
Tabulka 4: Data o účastnících Systému vzdělávání	37
Tabulka 5: Data z DŠ k fluktuaci pracovníků regionálních partnerů	53
Tabulka 6: Data z rozpočtů implementovaných v OPTP k osobním nákladům	60
Tabulka 7: Přepočtená hrubá mzda jednotlivých institucí dle dat rozpočtů a monitorovacích indikátorů projektů	60
Graf 1: Vyhodnocení otázky „Máte možnost se přihlašovat na vzdělávací kurzy prostřednictvím MS2021+?“	23
Graf 2: Vyhodnocení otázky: počet vzdělávacích kurzů absolvovaných respondenty	24
Graf 3: Vyhodnocení otázky: počet absolvovaných kurzů v posledních 12 měsících	25
Graf 4: Vyhodnocení otázky: důvody neabsolvování žádného kurzu (možná více než 1 odpověď).	26
Graf 5: Vyhodnocení otázky „Z jakého důvodu jste neabsolvoval/a žádný kurz hrazený z OP TP?“ dle typů respondentů	26
Graf 6: Vyhodnocení otázky „Máte dostatek informací o realizovaných kurzech a o tom, jak se na kurzy přihlásit?“	28
Graf 7: Vyhodnocení otázky: kapacita pro vzdělávání a případné bariéry	28
Graf 8: Vyhodnocení otázky: hodnocení vzdělávacích kurzů v rámci OPTP	29
Graf 9: Struktura odpovědí týkajících se spokojenosti s jednotlivými aspekty Systému vzdělávání dle typu subjektu	30
Graf 10: Vyhodnocení otázky: spokojenost s kvalitou absolvovaných kurzů	30
Graf 11: Vyhodnocení otázky: celková spokojenost se Systémem vzdělávání	31
Graf 12: Vyhodnocení otázky „Pokud byste mohl/a, co byste na Systému vzdělávání změnil/a?“	31
Graf 13: Vyhodnocení otázky: spokojenost s nastavením metodik a dokumentů OPTP	40
Graf 14: Vyhodnocení otázky „Jak hodnotíte následující aspekty metodiky a dokumentů (příruček) OPTP?“	41
Graf 15: Vyhodnocení otázky „Víte, na koho / kam se obrátit v případě potřeby ohledně metodik a dokumentů OPTP?“	44
Graf 16: Vyhodnocení otázky: adekvátnost metodické podpory	44
Graf 17: Vyhodnocení otázky: časová kapacita pro výkon práce spojené s požadavky OPTP	47
Graf 18: Vyhodnocení otázky: vývoj administrativního zatížení za posledních 12 měsíců	48
Graf 19: Vyhodnocení otázky: srovnání činností související s administrací OPTP dle jejich administrativní náročnosti	49
Graf 20: Trend míry fluktuace zaměstnanců podílejících se na implementaci fondů EU	52
Graf 21: Vyhodnocení otázky DŠ	55
Graf 22: Vyhodnocení otázky: postoje k zavedení paušálů a jejich dopadů	56
Graf 23: Vyhodnocení otázky „Myslíte si, že jste adekvátně finančně ohodnocen/a?“	62
Graf 24: Vyhodnocení otázky: hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí	63
Graf 25: Vyhodnocení otázky: hodnocení adekvátnosti finančního ohodnocení dle institucí	63



Graf 26: Vyhodnocení otázky „Je pro Vás systém ohodnocení transparentní?“	64
Graf 27: Vyhodnocení otázky „Jak často se systémem MS21+ pracujete?“	66
Graf 28: Vyhodnocení otázky: „Jak dlouho se systémem MS21+ pracujete?“	67
Graf 29: Vyhodnocení otázky „Máte zkušenosti s prací se systémem MS2014+ z programového období 2014-2020?“	67
Graf 30: Vyhodnocení otázky „V rámci své agendy se v CSSF21+ pohybují v oblastech“	68
Graf 31: Vyhodnocení otázky: počet rolí respondenta	68
Graf 32: Vyhodnocení otázky: celková spokojenost s MS21+	69
Graf 33: Hodnocení celkové spokojenosti s MS21+ dle příslušnosti k OP nebo průřezové instituci (n=196)	70
Graf 34: Vyhodnocení otázky „Uvedte prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky:“	71
Graf 35: Vyhodnocení otázky DŠ	72
Graf 36: Vyhodnocení otázky: hodnocení užitečnosti e-learningu	72
Graf 37: Vyhodnocení otázky – struktura respondentů	73
Graf 38: Vyhodnocení otázky – OP, kterým se respondenti (převážně) zabývají	73
Graf 39: Vyhodnocení otázky „Jak často s portálem / prostředím IS KP21+ pracujete?“	74
Graf 40: Vyhodnocení otázky „Jak dlouho s portálem/prostředím IS KP21+ pracujete?“	74
Graf 41: Vyhodnocení otázky „V jaké roli s portálem IS KP21+ pracujete?“	75
Graf 42: Vyhodnocení otázky „Uvedte prosím, do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky:“	75
Graf 43: Vyhodnocení otázky – povědomí o existenci Technické volací linky	77
Graf 44: Vyhodnocení otázky – hodnocení užitečnosti technické volací linky	77
Graf 45: Vyhodnocení otázky – hodnocení formy technické volací linky	77
Graf 46: Vyhodnocení otázky – povědomí o existenci dalších prostředků komunikace	78
Graf 47: Vyhodnocení otázky DŠ – hodnocení zpětné vazby Technické volací linky	78
Graf 48: Vyhodnocení otázky – povědomí o existenci návodných videí	79
Graf 49: Vyhodnocení otázky – hodnocení užitečnosti návodných videí	79
Graf 50: Vyhodnocení otázky – zpětná vazba ke změně způsobu přihlašování do IS KP21+	80
Graf 51: Vyhodnocení otázky – hodnocení podpory DIA a MV	82
Graf 52: Vyhodnocení otázky – hodnocení spolupráce s ŘO OPTP	83
Graf 53: Vyhodnocení otázky – hodnocení spolupráce s dalšími institucemi v kraji	84



