



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Smlouva o zpracování evaluace ***(Hodnocení dopadů podpory sociálního podnikání – kvalitativní šetření přínosů pro cílovou skupinu)***

uzavřená dle ust. § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
(dále jen „Smlouva“)

mezi smluvními stranami:

Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí

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

zastoupena: Mgr. Martin Dytrych, vedoucí oddělení evaluace sekce evropských fondů (802)

IČ: 00551023

bankovní spojení: ČNB, pobočka Praha, Na Příkopě 28, 115 03 Praha 1

číslo účtu: 2229001/0710

ID datové schránky: sc9aavg

(dále jen „Objednatel“)

na straně jedné

a

společnost MEDIAN, s.r.o.

se sídlem Národních hrdinů 73, Praha 9 – Dolní Počernice, 190 12

zastoupena: Přemysl Čech, jednatel

IČ: 48587001

DIČ: CZ48587001

zapsána v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, vložka 17975 C

bankovní spojení: Komerční banka

číslo účtu: [REDACTED] *neveřejný údaj*

ID datové schránky: dq5kxs6

(dále jen „Zpracovatel“)

na straně druhé.



1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

- 1.1. Na základě zadávacího řízení na veřejnou zakázku pod názvem „**Hodnocení dopadů podpory sociálního podnikání – kvalitativní šetření přínosů pro cílovou skupinu**“ zadávanou jako veřejnou zakázku č. 9 v Dynamickém nákupním systému pro standardní evaluace (DNS 01 2017/9). Zpracovatel předložil, v souladu se zadávacími podmínkami veřejné zakázky, nabídku ze dne 16. 10. 2017 (dále jen „nabídka“) a tato byla pro plnění veřejné zakázky vybrána jako nejvhodnější. V návaznosti na tuto skutečnost se smluvní strany dohodly na uzavření této Smlouvy.
- 1.2. Při výkladu obsahu této Smlouvy budou smluvní strany přihlížet k zadávacím podmínkám vztahujícím se k zadávacímu řízení dle předchozího odstavce této Smlouvy, k účelu tohoto zadávacího řízení a dalším úkonům smluvních stran učiněným v průběhu zadávacího řízení, jako k relevantnímu jednání smluvních stran o obsahu této Smlouvy před jejím uzavřením. Ustanovení platných a účinných právních předpisů o výkladu právních jednání tím nejsou nijak dotčena.
- 1.3. Předmět této Smlouvy, je financován z projektu OPZ.
Projekt: **Zpracování evaluací, analýz a odborných studií OPZ**
Reg.č. projektu: **CZ.03.5.125/0.0/0.0/15_012/0002750**

2. PŘEDMĚT SMLOUVY

- 2.1. Předmětem této Smlouvy je závazek Zpracovatele poskytnout Objednateli plnění vymezené v Přílohách této Smlouvy a závazek Objednatele zaplatit Zpracovateli za řádně poskytnuté plnění cenu ve výši a za podmínek stanovených v článku 8 této Smlouvy.
- 2.2. Zpracovatel se zavazuje zpracovat a předat jednotlivé výstupy plnění, jakož i provedení prezentace těchto výstupů, v souladu s požadavky Objednatele vymezenými v této Smlouvě a v souladu s Přílohami této Smlouvy, které jsou jejími nedílnými součástmi.

3. MÍSTO PLNĚNÍ

- 3.1. Místo plnění této Smlouvy není nijak omezeno. Zpracovatel je oprávněn provádět vyhodnocování informací, formulování závěrů a navrhování doporučení i v rámci svého sídla.
- 3.2. Hmotné výstupy plnění dle této Smlouvy musí být Objednateli předány v Kartouzské 4, Praha 5.

4. TERMÍNY PŘEDÁNÍ, AKCEPTAČNÍ ŘÍZENÍ

- 4.1. Zpracovatel se zavazuje zpracovat výstupy plnění a zaslat je elektronickou poštou ve formátu vhodném pro editaci na e-mailovou adresu kontaktní osoby Objednatele uvedené v odst. 6.1 této Smlouvy, a to **v termínech uvedených v Příloze č. 1 této Smlouvy.**



4.2. Smluvní strany sjednávají, že termíny předání výstupů plnění mohou být ze strany pověřené osoby Objednatele v odůvodněných případech upraveny, a to v návaznosti na případné objektivní změny potřeb Objednatele.

4.3. Předáním výstupů plnění se rozumí jejich zaslání elektronickou poštou ze strany oprávněné osoby Zpracovatele na e-mailovou adresu oprávněné osoby Objednatele. Kontaktní údaje oprávněných osob smluvních stran jsou uvedeny v článku 6 této Smlouvy.

Pokud není účastníky Smlouvy dohodnuto jinak, je Zpracovatel povinen všechny připomínky Objednatele k předaným výstupům zpracovat a nejpozději do 10 kalendářních dnů od jejich uplatnění Objednatelem předložit, a to opakovaně do předání finální verze výstupů.

4.4. O předání a převzetí výstupů plnění se smluvní strany zavazují sepsat na základě výsledků akceptačního řízení akceptační protokol, který bude obsahovat min. následující údaje:

- označení smluvních stran této Smlouvy
- označení požadovaného výstupu dle bodu 4 Přílohy č. 1 této Smlouvy
- výsledky akceptačního řízení
- datum a podpisy oprávněných osob smluvních stran dle článku 6 této Smlouvy.

4.5. Objednatel se zavazuje provést akceptační řízení převzatých výstupů plnění a sdělit Zpracovateli případné výhrady k předaným výstupům plnění s vyznačením jejich závažnosti. V akceptačním řízení budou projednány výhrady Objednatele a stanovena výsledná závažnost připomínek. Při stanovení výsledné závažnosti připomínek se Objednatel zavazuje vzít do úvahy stanovisko Zpracovatele. Výsledky akceptačního řízení musí být uvedeny v akceptačním protokolu.

4.6. Výsledkem akceptačního řízení mohou být 3 stavy:

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

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

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



Smlouvy a předávaný výstup neakceptovat. Dodatečná přiměřená lhůta běží ode dne následujícího po odeslání akceptačního protokolu Zpracovateli.

- 4.7. Maximální dodatečná lhůta pro odstranění zjištěných vad či nedodělků předaných výstupů plnění nesmí přesáhnout 10 kalendářních dnů od data podpisu akceptačního protokolu. Nedodržení této maximální dodatečné lhůty bude považováno za podstatné porušení této Smlouvy ze strany Zpracovatele.
- 4.8. Předání/převzetí výstupu plnění je možné pouze na základě akceptačního řízení s výsledkem „*Akceptováno bez výhrad*“ nebo „*Akceptováno s výhradami*“. Podpis akceptačního protokolu dle této Smlouvy Objednatelem s výsledkem „*Akceptováno bez výhrad*“ či „*Akceptováno s výhradami*“ je podmínkou pro vznik oprávnění Zpracovatele vystavit účetní či daňový doklad za zpracování daného výstupu plnění. V případě, že výsledkem akceptačního řízení bude „*Akceptováno s výhradami*“ Zpracovatel se zavazuje vystavit účetní či daňový doklad v souladu s postupem uvedeným v odst. 8.5 této Smlouvy.
- 4.9. Po akceptaci výstupu plnění a příp. schválení vypořádání připomínek se Zpracovatel zavazuje bezodkladně osobně na adresu pracoviště Objednatele: Kartouzská 4, 155 00 Praha 5. nebo prostřednictvím doporučené pošty (na adresu sídla Objednatele: Na Poříčním Právu 1, 128 01 Praha 2) předat finální akceptovanou verzi výstupu plnění na el. médiu (CD-ROM) v dohodnutém formátu a v tištěné podobě ve 2 vyhotoveních.

5. POVINNOSTI SMLUVNÍCH STRAN

- 5.1. Zpracovatel se zavazuje poskytovat plnění dle této Smlouvy svědomitě, s řádnou a odbornou péčí a potřebnými odbornými schopnostmi. Při poskytování plnění dle této Smlouvy je Zpracovatel vázán platnými a účinnými právními předpisy a pokyny Objednatele, pokud tyto nejsou v rozporu s těmito právními předpisy či zájmy Objednatele.
- 5.2. Objednatel se zavazuje předat Zpracovateli veškeré potřebné podklady či informace nezbytné ke splnění předmětu této Smlouvy, tj. ke zpracování a předání výstupů plnění a k zajištění workshopů, a Zpracovatel se zavazuje Objednatelem poskytnuté podklady či informace použít pouze za účelem splnění předmětu této Smlouvy, nebude-li smluvními stranami sjednáno jinak.
- 5.3. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o všech okolnostech důležitých pro řádné a včasné splnění předmětu této Smlouvy a poskytovat si navzájem za tímto účelem nezbytnou součinnost.
- 5.4. Zpracovatel se zavazuje zabezpečit, že předmět plnění dle této Smlouvy, resp. hmotné výstupy plnění dle této Smlouvy budou zpracovány v souladu s touto Smlouvou, nebudou zatíženy jakýmkoli právy třetích osob, zejména takovými, ze kterých by pro Objednatele plynuly jakékoliv další finanční nebo jiné nároky ve prospěch třetích osob. V opačném případě Zpracovatel ponese veškeré důsledky takového porušení práv třetích osob a zároveň se zavazuje takové právní vady bez zbytečného odkladu a na svůj náklad odstranit, resp. zajistit jejich odstranění.



- 5.5. Zpracovatel se zavazuje, že jím poskytované plnění dle této Smlouvy odpovídá všem požadavkům vyplývajícím z platných a účinných právních předpisů či příslušných norem, které se na dané plnění vztahují.
- 5.6. Objednatel je oprávněn provádět monitoring a kontrolu realizace předmětu plnění z pohledu naplňování účelu a předmětu plnění Smlouvy. V rámci monitoringu a kontrol je Zpracovatel povinen umožnit Objednateli přístup ke všem dokladům souvisejícím s realizací předmětu plnění.
- 5.7. Zpracovatel se zavazuje během plnění této Smlouvy a zároveň po dobu 10 let od ukončení projektu, přičemž tato lhůta začíná běžet 1. ledna následujícího kalendářního roku poté, kdy byla Objednateli vyplacena závěrečná platba, příp. kdy Objednatel poukázal přeplatek dotace stanovený na základě schváleného vyúčtování výdajů v závěrečné žádosti o platbu zpět Zpracovateli dotace, nejméně však po dobu danou právními předpisy ČR pro archivaci dokladů, umožnit zaměstnancům nebo zmocněncům pověřených orgánů (MPSV ČR; Ministerstva financí ČR; EK, Evropského účetního dvora, Nejvyššího kontrolního úřadu a dalších oprávněných orgánů státní správy) kontrolu účetních dokladů souvisejících s realizací Veřejné zakázky, na základě níž poskytuje předmět plnění Smlouvy. Zpracovatel má dále povinnost zajistit, aby obdobné povinnosti ve vztahu k předmětu plnění plnili také jeho případní poddodavatelé. Zpracovatel je podle ustanovení § 2 písm. e) zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů, osobou povinnou spolupůsobit při výkonu finanční kontroly prováděné v souvislosti s úhradou zboží nebo služeb z veřejných výdajů.
- 5.8. Zpracovatel je povinen řádně uchovávat originál Smlouvy včetně jejích případných dodatků včetně příloh a veškeré originály účetních dokladů a další doklady související s realizací Veřejné zakázky, na základě níž Objednateli poskytuje předmět plnění Smlouvy, minimálně po dobu 10 let od ukončení projektu, přičemž tato lhůta začíná běžet 1. ledna následujícího kalendářního roku poté, kdy byla Objednateli vyplacena závěrečná platba, příp. kdy Objednatel poukázal přeplatek dotace stanovený na základě schváleného vyúčtování výdajů v závěrečné žádosti o platbu zpět Zpracovateli dotace. O této skutečnosti bude kontaktní osoba Zpracovatele informována. Případně po dobu stanovenou právními předpisy ČR, pokud je tato lhůta delší. Účetní doklady budou uchovány způsobem uvedeným v zákoně č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
- 5.9. Zpracovatel se zavazuje poskytnout Objednateli součinnost nezbytnou ke splnění povinnosti Objednatele vyplývajících z ust. § 219 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek.
- 5.10. Zpracovatel se zavazuje poskytovat plnění dle této Smlouvy a provádět veškeré činnosti s tím spojené vlastním jménem, samostatně a dle požadavků Objednatele.
- 5.11. Zpracovatel se zavazuje v průběhu plnění této Smlouvy podávat Objednateli, na jeho vyžádání, dílčí zprávy o své činnosti. Nebude-li v konkrétním případě dohodnuto jinak, veškerá komunikace bude prováděna osobně, telefonicky, elektronicky nebo písemně.
- 5.12. Zpracovatel se zavazuje Objednateli poskytnout součinnost při realizaci evaluačních doporučení, která jsou součástí výstupů plnění dle této Smlouvy, a to prostřednictvím poskytnutí ad-hoc konzultací (telefonických či e-mailových) v případě, že Objednatel k těmto doporučením vznesl dotazy již po akceptaci výstupu plnění (závěrečné evaluační zprávy), a



to do 6 měsíců od akceptace daného výstupu plnění (závěrečné evaluační zprávy). Zpracovatel se zavazuje tuto součinnost poskytnout bezplatně.

- 5.13. Zpracovatel je povinen provádět plnění dle této Smlouvy sám nebo **pouze prostřednictvím osob poddodavatelů uvedených v Příloze č. 5 této Smlouvy**. Zpracovatel je oprávněn provádět změny poddodavatelů pouze s předchozím písemným souhlasem kontaktní osoby Objednatele uvedené v článku 6 odst. 6.1. této Smlouvy.
- 5.14. Zpracovatel se zavazuje, že scénáře hloubkových polostrukturovaných rozhovorů před využitím ke sběru dat zašle Objednateli k odsouhlasení. Objednatel a Zpracovatel se mohou dohodnout na jejich úpravě pouze za předpokladu, že takový postup je v souladu s § 222 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek.

6. OPRÁVNĚNÉ OSOBY SMLUVNÍCH STRAN

- 6.1. Oprávněnou osobou Objednatele ve věcech týkajících se této Smlouvy, vyjma jednání o změnách obsahu této Smlouvy, je Ing. Ondřej Vrba, tel: 950 192 120, e-mail: ondrej.vrba@mpsv.cz.
- 6.2. Oprávněnou osobou Zpracovatele ve věcech této Smlouvy, vyjma jednání o změnách obsahu této Smlouvy, je [REDACTED], tel.: [REDACTED] e-mail: [REDACTED].

7. VLASTNICKÉ PRÁVO

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

8. CENA A PLATEBNÍ PODMÍNKY

- 8.1. Celková cena za realizaci předmětu této Smlouvy činí 285 000,- Kč bez DPH, výše DPH činí 59 850,- Kč, cena včetně DPH činí 344 850,- Kč.
- 8.2. Objednatel neposkytuje zálohy. Objednatel se zavazuje zaplatit Zpracovateli sjednanou cenu za plnění skutečně poskytnuté Zpracovatelem a odsouhlasené Objednatel na



jednotlivé úkoly, a to na základě řádně vystaveného účetního či daňového dokladu (dále jen „faktura“):

- Platba za zpracování a odsouhlasení vstupní zprávy dle bodu 4 Přílohy č. 1 této Smlouvy v rozsahu 20% z ceny dle odst. 8.1. této Smlouvy, bude uhrazena po zpracování a odsouhlasení výstupů na základě akceptačního protokolu s výsledkem „Akceptováno bez výhrad“ dle článku 4 této Smlouvy.
 - Platba za zpracování a odsouhlasení závěrečné zprávy dle bodu 4 Přílohy č. 1 této Smlouvy v rozsahu 80% z ceny dle odst. 8.1. této Smlouvy, bude uhrazena po zpracování a odsouhlasení výstupů na základě akceptačního protokolu s výsledkem „Akceptováno bez výhrad“ dle článku 4 této Smlouvy.
- 8.3. Výše uvedená celková cena v Kč bez DPH, i jednotlivé položky za jednotlivé výstupy plnění v Kč bez DPH jsou cenami nejvýše přípustnými a nepřekročitelnými a musí zahrnovat služby, dodávky či jiné činnosti, které v této Smlouvě nejsou výslovně uvedeny a které jsou však nezbytné pro provedení předmětu plnění dle této Smlouvy.
- 8.4. Cenu lze překročit pouze v případě změny (zvýšení, snížení) sazby DPH, a to o částku odpovídající této změně (zvýšení, snížení) sazby DPH.
- 8.5. Objednatel se zavazuje zaplatit Zpracovateli sjednanou cenu za plnění skutečně poskytnuté Zpracovatelem a odsouhlasené Objednatelem formou akceptačního protokolu s výsledkem „Akceptováno bez výhrad“ dle článku 4 této Smlouvy, a to na základě řádně vystaveného účetního či daňového dokladu (dále jen „faktura“). V případě odsouhlasení formou akceptačního protokolu s výsledkem „Akceptováno s výhradami“ dle článku 4 této Smlouvy bude uhrazeno 80% sjednané ceny, zbývající část, tj. 20% sjednané ceny bude uhrazena po předání a převzetí opraveného výstupu plnění formou akceptačního protokolu s výsledkem „Akceptováno bez výhrad“.
- 8.6. Splatnost faktur musí činit alespoň 30 kalendářních dnů a počíná běžet od data doručení faktury na adresu sídla Objednatele. Nedílnou součástí faktury musí být Objednatelem potvrzený akceptační protokol. Poslední faktura v kalendářním roce musí být Objednateli doručena nejpozději 10. prosince příslušného roku. Splatnost faktur doručených Objednateli od 11. prosince do 31. ledna následujícího kalendářního roku bude od 1. března tohoto následujícího kalendářního roku.
- 8.7. Cena uvedená na faktuře musí být členěna na cenu v Kč bez DPH, výše DPH v Kč a cena v Kč včetně DPH. Faktura musí dále obsahovat číslo účtu Zpracovatele číslo a název „Hodnocení dopadů podpory sociálního podnikání – kvalitativní šetření přínosů pro cílovou skupinu“, název a reg. č. projektu a všechny náležitosti dle platných a účinných právních předpisů. Faktura musí dále obsahovat číslo PRV, které sdělí Zpracovateli Objednatel při podpisu smlouvy.
- 8.8. Veškeré platby musí probíhat výhradně v Kč a rovněž veškeré uvedené cenové údaje musí být v Kč.
- 8.9. Uhrazením se pro účely této Smlouvy rozumí odepsání příslušné částky z účtu Objednatele ve prospěch účtu Zpracovatele.
- 8.10. Objednatel si vyhrazuje právo před uplynutím lhůty splatnosti vrátit fakturu Zpracovateli, pokud neobsahuje požadované náležitosti nebo obsahuje nesprávné cenové údaje.



Oprávněným vrácením faktury přestává běžet původní lhůta splatnosti. Opravená nebo přepracovaná faktura musí být následně opatřena novou lhůtou splatnosti, jež musí činit 30 kalendářních dnů.

9. OCHRANA INFORMACÍ

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

10. SANKČNÍ UJEDNÁNÍ

- 10.1. V případě prodlení Zpracovatele s předáním výstupů plnění v termínech stanovených v příloze č. 1 této Smlouvy se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 0,5% ceny včetně DPH dle odst. 8.2. za příslušný výstup, kterého se prodlení týká, a to za každý i započatý den prodlení.
- 10.2. V případě, že Zpracovatel nedodrží dodatečnou lhůtu pro odstranění vad či nedodělků předaného výstupu plnění stanovenou v souladu s odst. 4.6 a odst. 4.7 této Smlouvy, zavazuje se Objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 0,5% ceny včetně DPH dle odst. 8.2. za příslušný výstup, kterého se prodlení týká, a to za každé jednotlivé nedodržení dodatečné lhůty, a za každý i započatý den prodlení.



- 10.3. V případě porušení povinnosti stanovené v odst. 5.6, 5.7, 5.8. nebo 5.9. této Smlouvy, se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 10.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení.
- 10.4. V případě porušení jakékoli povinnosti stanovené v odst. 5.11, 5.12 nebo 5.13 této Smlouvy, se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli smluvní pokutu ve výši 20.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení.
- 10.5. V případě, že Zpracovatel poruší povinnost mlčenlivosti či povinnost zajistit ochranu osobních údajů dle článku 9 této Smlouvy, zavazuje se Objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 50.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení dané povinnosti.
- 10.6. Smluvní pokutu stejně jako případnou škodu či jinou újmu vzniklou Objednateli vlivem činnosti Zpracovatele se Zpracovatel zavazuje zaplatit Objednateli nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy bude Objednatelem o nároku na úhradu smluvní pokuty a její výši resp. vzniklé škody či jiné újmy a její výši prokazatelně informován.
- 10.7. Při nedodržení termínu splatnosti faktury Objednatelem je Zpracovatel oprávněn požadovat úhradu úroku z prodlení ve výši dle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob.
- 10.8. Smluvní strany sjednávají, že v případě vzniku nároku Objednatele na více smluvních pokut uložených Zpracovateli podle této Smlouvy se takové pokuty sčítají.
- 10.9. Není-li v této Smlouvě stanoveno jinak, zaplacením jakékoliv smluvní pokuty nezabavuje povinnou smluvní stranu povinnosti splnit své povinnosti vyplývající z této Smlouvy a nedotýká se nároku na náhradu škody či jiné újmy v plné výši.
- 10.10. Smluvní strany sjednávají, že jakoukoliv smluvní pokutu či vzniklou škodu vyjádřitelnou v penězích je Objednatel oprávněn jednostranně započíst formou jednostranného zápočtu proti jakékoliv pohledávce (splacené či nesplacené) Zpracovatele proti Objednateli z titulu úhrady části ceny za plnění dle této Smlouvy.

11. NÁHRADA ŠKODY

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



12. PLATNOST A DOBA TRVÁNÍ SMLOUVY

- 12.1. Tato Smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. V případě, že k podpisu Smlouvy smluvními stranami nedojde v jednom dni, nabývá tato Smlouva platnosti dnem podpisu poslední smluvní stranou. Smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami, ne však dříve, než dnem uveřejnění v Registru smluv Ministerstva vnitra.
- 12.2. Tato Smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to max. na 180 dní od nabytí účinnosti smlouvy.
- 12.3. Objednatel je oprávněn odstoupit od této Smlouvy, v případě, že Zpracovatel nezahájí řádné poskytování plnění ani do 5 kalendářních dnů od písemného vyzvání Objednatelem nebo je opakovaně v prodlení s plněním jakékoliv povinnosti dle této Smlouvy v průběhu 14 kalendářních dnů. Odstoupení od této Smlouvy nabývá účinnosti dnem následujícím po dni prokazatelného doručení jeho písemného vyhotovení Zpracovateli. Objednatel je oprávněn odstoupit i jen od samostatné části plnění.
- 12.4. V případě odstoupení Objednatele od této Smlouvy z výše uvedených důvodů, má Objednatel nárok na náhradu prokázaných nákladů, které mu vzniknou v souvislosti s přijetím náhradního řešení. Odstoupením od této Smlouvy není dotčen nárok na smluvní pokutu platně vzniklý v době před odstoupením od této Smlouvy.
- 12.5. Kterákoliv ze smluvních stran je dále oprávněna odstoupit od této Smlouvy za podmínek stanovených zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- 12.6. Objednatel je oprávněn tuto Smlouvu vypovědět i bez uvedení důvodu. Výpovědní lhůta činí 1 měsíc a počíná běžet dnem následujícím po dni prokazatelného doručení písemné výpovědi Zpracovateli. Po dobu výpovědní lhůty trvají všechna práva a povinnosti smluvních stran touto Smlouvou založené. Zpracovatel se zavazuje poskytovat plnění, na nichž se s Objednatelem dohodl do doby obdržení písemné výpovědi, není-li ve výpovědi stanoveno jinak. Objednatel se zavazuje cenu za takovéto plnění poskytnuté v souladu s touto Smlouvou Zpracovateli zaplatit.
- 12.7. V případě ukončení platnosti této Smlouvy před uplynutím doby, na níž byla sjednána, může Objednatel požadovat, že určité dílčí plnění nebude dokončeno nebo že se s jeho plněním nezapočne. Objednatel v takovém případě uhradí Zpracovateli náklady vzniklé v souvislosti se započatým plněním a jeho předčasným ukončením, za předpokladu, že takové náklady byly Zpracovatelem vynaloženy v souladu s touto Smlouvou a že budou Zpracovatelem Objednateli řádně doloženy. Nárok na úhradu nákladů dle předchozí věty však Zpracovateli nevzniká v případě, že k ukončení platnosti této Smlouvy, byť ze strany Objednatele, došlo z důvodů stojících na straně Zpracovatele.

13. ROZHODNÉ PRÁVO

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



14. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

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

Zpracovatel

Objednatel

V Praze dne 7. 2. 2018

V Praze dne 14. 2. 2018

.....
Přemysl Čech

jednatel
MEDIAN, s.r.o.

.....
Mgr. Martin Dytrych,

**vedoucí oddělení evaluací sekce evropských
fondů (802)**

Česká republika – Ministerstvo práce
a sociálních věcí



Příloha č. 1: Specifikace předmětu plnění (příloží Objednatel před podpisem smlouvy)

1. Východiska a cíle

Předmětem plnění dle této Smlouvy je dílčí evaluační šetření, které má vyhodnotit přínosy zaměstnání osob se znevýhodněním na trhu práce v rámci sociálních podniků - konkrétně v integračních sociálních podnicích, které čerpají podporu z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ)¹.

Účastníky tohoto šetření budou sociální podniky podpořené v OPZ z výzev na podporu sociálního podnikání č. 15 a č. 67 a z výzvy č. 26 - Koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám (KPSVL) 1. výzva².

Tyto výzvy OPZ mají za cíl podpořit vznik a rozvoj nových podnikatelských aktivit zaměřených na sociální podnikání, které umožní sociálně vyloučeným osobám a osobám ohroženým sociálním vyloučením vstup na trh práce a do podnikatelského prostředí a současně jejich začlenění do společnosti. Sociální podnikání představuje jednu z cest, jak řešit, zejména na lokální úrovni, problematiku sociálního začleňování, podporu tvorby pracovních míst a podporu lokální ekonomiky s respektováním principů trvale udržitelného rozvoje.

Klíčovou podmínkou podpory je, že minimálně 30 procent úvazků v sociálním podniku musí být obsazeno osobami se znevýhodněním na trhu práce. Příjemce dotace musel uzavřít se zaměstnanci pracovní právní vztah, tzn. pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (ne dohodu o provedení práce), min. výše úvazku pro zaměstnance z cílové skupiny je 0,4. Realizace projektů musí být mimo území hlavního města Prahy.

Novým subjektům měla dotace pomoci rozběhnout podnikatelské aktivity se sociálním prospěchem, do budoucna ale podpora počítala s jejich udržitelností i bez dotace. Plánem bylo, aby se vzniklé podnikatelské subjekty staly ekonomicky samostatnými a schopnými udržet se v místním konkurenčním prostředí.

Toto evaluační šetření je součástí širšího evaluačního celku, který má intervenci na podporu sociálního podnikání z OPZ vyhodnotit a získat informace pro vylepšení jejího nastavení. Zaměřené je na analýzu cílové skupiny zaměstnanců se znevýhodněním³ - tedy mj. na zjištění specifických charakteristik osob zaměstnaných v sociálních podnicích, jejich vnímání práce a vyhodnocení přínosů či případných negativních dopadů, které těmto osobám zaměstnání v sociálních podnicích přináší. Zároveň má přinést informace od realizátorů sociálních podniků o

¹ Operační program Zaměstnanost (OPZ) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. OPZ je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020, a další klíčové národní i evropské strategické dokumenty. Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

² <https://www.esfcr.cz/vyzva-015-opz>
<https://www.esfcr.cz/vyzva-067-opz>
<https://www.esfcr.cz/vyzva-026-opz>

³ Podporovanými cílovými skupinami jsou zejména osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané, osoby se zdravotním postižením, osoby po výkonu trestu a osoby opouštějící institucionální zařízení (vč. různých podskupin). Podrobněji viz jednotlivé výzvy.



tom, jakým způsobem osoby se znevýhodněním do svých podniků vybírají, jakou jim poskytují podporu, jakým způsobem pracují s jejich potenciálem.

2. Požadované metody

Poptávané šetření je kvalitativního, převážně exploračního charakteru. Cílem je pochopení motivace, názorů, preferencí, postojů či způsobu rozhodování aktérů sociálního podnikání. Vzhledem k předpokládanému počtu pozorování (rozhovorů) Zadavatel neočekává zpracování získaných dat pomocí statistických metod, ale využití metod kvalitativní analýzy.

Šetření má dvě základní části – šetření u osob se znevýhodněním, které byly zaměstnané v rámci projektů na podporu sociálního podnikání; a šetření se zástupci realizátorů těchto projektů.

Poskytovatel využije pro zpracování evaluační zprávy zejména kvalitativních metod sběru dat – individuálních hloubkových rozhovorů, případně skupinových rozhovorů. Při analýze bude Poskytovatel pracovat jak s primárními, tak se sekundárními zdroji dat.

Poskytovatel provede šetření minimálně v rámci 10 sociálních podniků. Šetření u jednoho sociálního podniku zahrne individuální hloubkové polostrukturované rozhovory s podpořenými osobami - zaměstnanci sociálního podniku se znevýhodněním; a individuální hloubkový polostrukturovaný rozhovor s vhodným zástupcem / skupinový rozhovor s vhodnými zástupci realizačního týmu sociálního podniku (typově manažer sociálního podniku či koordinátor sociálních aktivit podniku).

V rámci jednoho sociálního podniku provede Poskytovatel cca. 2-4 hloubkové rozhovory s podpořenými osobami - zaměstnanci sociálního podniku se znevýhodněním, celkově však minimálně 20 rozhovorů se zástupci cílové skupiny (a jejich jednotlivých podskupin). K tomu provede minimálně 10 rozhovorů (individuálních či skupinových) s vhodným zástupcem / zástupci realizačního týmu sociálního podniku.

Sociální podniky, které se zúčastní šetření, budou vybrány v úzké spolupráci se Zadavatelem a sběru dat bude předcházet odsouhlasení respondentů Zadavatelem. Zadavatel poskytne při kontaktování respondentů součinnost, za úspěšnou rekrutaci, vhodnou formu motivace a zvolení optimálního průběhu rozhovorů (i vzhledem k charakteristikám zástupců cílových skupin) ale zodpovídá Poskytovatel.

Zastoupeny v šetření budou sociální podniky na území celé České republiky. V rámci rozhovorů se zaměstnanci sociálních podniků bude kladen důraz na to, aby byly jako respondenti zastoupené podpořené osoby s různými druhy znevýhodnění.

Poskytovatel při vyhodnocení získaných dat z rozhovorů využije metod analýzy adekvátních pro kvalitativní výzkum: provede doslovnou transkripci rozhovoru, vhodným způsobem provede třídění / kategorizaci dat a jejich kódování, následně provede syntézu a interpretaci zjištění z rozhovorů.

Poskytovatel se zavazuje k tomu, že před zahájením jednotlivých sběrů dat předloží návrhy scénářů rozhovorů Zadavateli ke schválení. Ke schválení Poskytovatel Zadavateli rovněž předloží navrhované zdroje sekundárních dat a plánovaný způsob jejich analýzy.



Poskytovatel ve formě elektronické přílohy k Závěrečné zprávě předá Zadavateli přepisy rozhovorů (dle potřeby anonymizované) ve vhodné formě (např. soubor „.doc“ čitelný v textovém editoru Word).

3. Evaluační úkoly a otázky

ÚKOL 1: ŠETŘENÍ U PODPOŘENÝCH OSOB - ZAMĚŠTNANCI SOC. PODNIKŮ SE ZNEVÝHODNĚNÍM

V rámci kvalitativního šetření s osobami se znevýhodněním, které jsou zaměstnané v rámci projektů na podporu sociálního podnikání, zodpoví Poskytovatel následující evaluační otázky. Součástí vyhodnocení bude i shrnutí a syntéza výsledků všech otázek tohoto evaluačního úkolu a konkrétní doporučení pro nastavení intervence.⁴

Šetření s osobami se znevýhodněním zaměstnanými v sociálních podnicích kvalitativně rozvádí mj. dotazník pro podpořené osoby v projektech OPZ. Dotazník má dvě části – první část by měla podpořená osoba vyplnit těsně po vstupu do projektu (do 14 dnů po vstupu do projektu); druhou část pak ve chvíli vystoupení z projektu (pokud vystoupí před skončením projektu) nebo ve chvíli ukončení realizace projektu. Vyhodnocovány budou následně změny ve sledovaných charakteristikách a vnímání podpořených osob a měkké přínosy účasti v projektu.⁵

EQ 1.1 Jaké jsou charakteristiky podpořených osob se znevýhodněním, které vstupují do sociálních podniků?

Evaluátor zjistí u podpořených osob základní sociodemografické údaje a další vhodné charakteristiky, které budou následně sloužit pro třídění odpovědí v dalších evaluačních otázkách.

Evaluátor zpracuje také životní situaci jednotlivých podpořených osob před vstupem do projektů dle následujících podotázek:

- *Jaká byla historie podpořené osoby na trhu práce před vstupem do projektu?*
- *Jaké zdroje živobytí měla podpořená osoba k dispozici před vstupem do projektu (např. mzda, dávky státní sociální podpory, příspěvky od státu aj.)?*
- *Jak podpořená osoba hodnotí svou finanční situaci před vstupem do projektu? (Jak příjem pokrýval životní potřeby? Ovlivňovalo příjem zadlužení?)*
- *Jaké sociální či vzdělávací programy podpořená osoba před vstupem do projektu absolvovala a jak hodnotí jejich přínos z hlediska změny postavení na trhu práce?*

⁴ Jelikož je toto šetření pouze dílčí součástí celkové evaluace intervence na podporu sociálního podnikání, předpokládá se, že některá doporučení se mohou týkat jen dílčích aspektů nastavení intervence či předkládat návrhy dalších potřebných šetření pro ověření zjištění, která by potřebu změny nastavení předjímal.

⁵ <http://www.esfcr.cz/file/9999>
<http://www.esfcr.cz/file/10000>



- *Jak podpořená osoba hodnotí kvalitu svého života a míru sociálního začlenění před vstupem do projektu?*

Evaluátor charakteristiky o životní situaci podpořených osob souhrnně vyhodnotí pro jednotlivé podporované cílové skupiny (a jejich vhodné podkategorie).

EQ 1.2 Jaké byly hlavní bariéry, které bránily podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce před účastí v projektu?

→ Odpověď na tuto otázku bude zjišťována u podpořených osob, které byly těsně před nástupem do sociálního podniku nezaměstnané (dle zjištění v rámci EQ 1.1).

Evaluátor zmapuje hlavní bariéry u jednotlivých podpořených osob a následně je souhrnně vyhodnotí pro jednotlivé podporované cílové skupiny (příp. jejich vhodné podkategorie). Výsledky evaluátor vyhodnotí také ve vazbě na vhodné charakteristiky zjištěné v EQ 1.1.

EQ 1.3 Jaká byla motivace podpořených osob ke změně zaměstnání a nástupu do sociálního podniku?

→ Odpověď na tuto otázku bude zjišťována u podpořených osob, které byly těsně před nástupem do sociálního podniku zaměstnané (dle zjištění v rámci EQ 1.1).

Evaluátor zmapuje motivaci ke změně zaměstnání u jednotlivých podpořených osob a také jejich překážky vstupu na otevřený pracovní trh. Následně získané odpovědi souhrnně vyhodnotí pro jednotlivé podporované cílové skupiny (příp. jejich vhodné podkategorie). Výsledky evaluátor vyhodnotí také ve vazbě na vhodné charakteristiky zjištěné v EQ 1.1.

EQ 1.4 Jak podpořené osoby hodnotí pracovní prostředí v sociálním podniku?

Evaluátor zjistí, jak jednotlivé podpořené osoby hodnotí pracovní prostředí v sociálním podniku dle podotázek níže. U osob, které mají předchozí pracovní zkušenosti (dle zjištění v rámci EQ 1.1), evaluátor také zjistí, jak hodnotí pracovní prostředí v sociálním podniku v porovnání s předchozími pracovními zkušenostmi.

- *Jak podpořená osoba hodnotí náplň práce v sociálním podniku? (Jsou v rámci práce dostatečně využívány znalosti a dovednosti podpořené osoby? Nabízí práce dostatečné příležitosti k rozvoji znalostí a dovedností?)*
- *Jak podpořená osoba hodnotí pracovní podmínky v sociálním podniku? (Mj. pracovní dobu, možnost výběru úvazku, formu a podmínky pracovní smlouvy, finanční ohodnocení atd.)*
- *Jak podpořená osoba hodnotí pracovní prostředí a přístup zaměstnavatele k zaměstnancům se znevýhodněním? (Mj. komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci, přizpůsobení prostředí potřebám pracovníků se znevýhodněním, vztahy mezi zaměstnanci - spolupráce osob s různým znevýhodněním, spolupráce osob se znevýhodněním a bez znevýhodnění atd.)*



Evaluátor získá odpovědi od jednotlivých podpořených osob a následně je souhrnně vyhodnotí pro jednotlivé podporované cílové skupiny (příp. jejich vhodné podkategorie). Výsledky evaluátor vyhodnotí také ve vazbě na vhodné charakteristiky zjištěné v EQ 1.1.

Porovnání hodnocení pracovního prostředí v sociálním podniku s předchozími pracovními zkušenostmi vyhodnotí evaluátor zvlášť pro podpořené osoby, které byly těsně před nástupem do sociálního podniku zaměstnané (dle zjištění v rámci EQ 1.1).

EQ 1.5 Jak podpořené osoby hodnotí přínosy aktivit na podporu a rozvoj zaměstnanců se znevýhodněním v rámci sociálního podniku?

Evaluátor zmapuje, jaké aktivity na podporu a rozvoj zaměstnanců se znevýhodněním byly jednotlivým podpořeným osobám v sociálním podniku k dispozici, a to v rámci poskytování specifické podpory (mj. v rámci psychologické péče, sociálního poradenství aj.) a v rámci vzdělávání. Následně zjistí, jak jednotlivé podpořené osoby hodnotí přínos účasti v jednotlivých aktivitách (tedy které aktivity jsou hodnoceny jako nejvíce přínosné a které naopak jako nejméně přínosné).

Získané odpovědi od jednotlivých podpořených osob evaluátor souhrnně vyhodnotí pro jednotlivé podporované cílové skupiny (příp. jejich vhodné podkategorie). Výsledky evaluátor vyhodnotí také ve vazbě na vhodné charakteristiky zjištěné v EQ 1.1.

EQ 1.6 Jak podpořené osoby hodnotí možnost zapojování se do rozhodování o směřování podniku?

Evaluátor zmapuje, jak podpořené osoby hodnotí reálné naplňování charakteristiky „účast zaměstnanců na směřování podniku“, (tj. zaměstnanci jsou pravidelně a systematicky informováni o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování společensky prospěšných cílů a jsou zapojeni do rozhodování o směřování podniku), která je sledovaná v rámci sociálního principu sociálního podnikání a která je pro příjemce podpory závazná. Vyhodnotí, jestli je tento požadavek plněn a jakým způsobem (tj. zda je plněn pouze formálně nebo je podpořenými osobami vnímán jako v reálu uplatňovaná přidaná hodnota jejich zaměstnání v sociálním podniku).

Získané odpovědi od jednotlivých podpořených osob evaluátor souhrnně vyhodnotí pro jednotlivé podporované cílové skupiny (příp. jejich vhodné podkategorie). Výsledky evaluátor vyhodnotí také ve vazbě na vhodné charakteristiky zjištěné v EQ 1.1.

EQ 1.7 Jak podpořené osoby hodnotí přínosy (a negativní aspekty) svého zaměstnání v sociálním podniku?

Evaluátor zjistí, jak jednotlivé podpořené osoby hodnotí přínosy svého zaměstnání v sociálním podniku dle podotázek níže.

- *Jak podpořená osoba hodnotí přínos pro svou finanční situaci?*



- *Jak podpořená osoba hodnotí přínos v rámci rozvoje znalostí a dovedností?*
- *Jak podpořená osoba hodnotí přínos pro kvalitu svého života a míru sociálního začlenění?*
- *Jak účast v projektu přispívá ke snížení vnímaných bariér pro účast na trhu práce resp. jak projekt přispívá ke zvýšení motivace pro účast na otevřeném trhu práce? (Které bariéry jsou nejsnáze odstranitelné a které naopak nejobtížněji odstranitelné?)*
- *Vnímá podpořená osoba i nějaké negativní aspekty své práce pro sociální podnik?*

Evaluátor získá odpovědi od jednotlivých podpořených osob a následně je souhrnně vyhodnotí pro jednotlivé podporované cílové skupiny (příp. jejich vhodné podkategorie). Evaluátor vyhodnotí také závislost vnímaných přínosů (negativních aspektů) na charakteristikách podpořených osob zjištěných v EQ 1.1.

ÚKOL 2: ŠETŘENÍ U PŘÍJEMCŮ PODPORY - ZÁSTUPCI SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

V rámci kvalitativního šetření se zástupci sociálních podniků podpořených z OPZ zodpoví Poskytovatel následující evaluační otázky. Součástí vyhodnocení bude i shrnutí a syntéza výsledků všech otázek tohoto evaluačního úkolu a konkrétní doporučení pro nastavení intervence.⁶

EQ 2.1 Jaké jsou charakteristiky sociálních podniků podpořených z OPZ?

Využitelné budou údaje z IS ESF 2014+ a údaje o charakteristikách sociálních podniků z dotazníku pro příjemce podpory (např. oblast podnikání, složení cílových skupin, místo realizace atd.), které evaluátorovi poskytne Zadavatel. Evaluátor vhodným způsobem charakteristiky během šetření roztrídí, upřesní či rozšíří. Evaluátor zjištěné charakteristiky následně využije pro třídění odpovědí v dalších evaluačních otázkách.

EQ 2.2 Podle jakých hledisek vybírají sociální podnikatelé své zaměstnance se znevýhodněním?

Evaluátor zmapuje proces přijímání zaměstnanců do sociálních podniků dle následujících podotázek:

- *Jakým způsobem sociální podniky vybírají kategorie cílových skupin, které budou v rámci sociálního podnikání zaměstnávat?*
- *Jaká forma oslovení uchazečů o práci z řad osob se znevýhodněním se sociálním podnikům osvědčuje?*
- *S jakou motivací přecházejí lidé do sociálních podniků z jiného zaměstnání (tj. před nástupem do sociálního podniku nebyli nezaměstnaní nebo neaktivní)?*

⁶ Jelikož je toto šetření pouze dílčí součástí celkové evaluace intervence na podporu sociálního podnikání, předpokládá se, že některá doporučení se mohou týkat jen dílčích aspektů nastavení intervence či předkládat návrhy dalších potřebných šetření pro ověření zjištění, která by potřebu změny nastavení předjímala.



• *Dochází při výběru zaměstnanců k tzv. creaming off efektu? (Jsou preferovány ty osoby se znevýhodněním, které mají na pracovním trhu lepší perspektivu a měly by šanci uspět např. i na otevřeném trhu práce? Jsou vybíráni ti nejkvalitnější uchazeči spíše než ti nejpotřebnější?)*

• *Vnímají sociální podnikatelé ze strany některých potenciálních zaměstnanců (např. osob, které by mohly využít zaměstnání v sociálním podniku na přechodnou dobu na překlenutí „krizového období“) vůči práci v sociálním podniku předsudky? Vyhýbají se některé skupiny osob se znevýhodněním zaměstnání v sociálním podniku kvůli předsudkům?*

Evaluátor odpověď na tuto evaluační otázku vyhodnotí souhrnně. Tam, kde je to vhodné, také v rámci podskupin sociálních podniků definovaných dle charakteristik zjištěných v EQ 2.1.

EQ 2.3 Jakým způsobem se provozovatelé sociálních podniků snaží odstraňovat hlavní bariéry, které brání podpořeným osobám v uplatnění na trhu práce?

Evaluátor vyhodnotí práci sociálních podniků s bariérami podpořených osob v uplatnění na trhu práce dle následujících podotázek:

• *Jaké jsou z pohledu sociálních podnikatelů hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)?*

• *Které aktivity pro podpořené osoby (vzdělávání, psychologická péče, sociální poradenství, právní poradenství aj.) hodnotí příjemci jako nejvíce přínosné?*

• *Jsou zaměstnanci pravidelně a systematicky informováni o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování společensky prospěšných cílů a jsou zapojeni do rozhodování o směřování podniku? Jakým způsobem? Jakou formou jsou tyto činnosti dokumentovány?*

• *Jak jsou pracovní podmínky a pracovní prostředí v sociálních podnicích přizpůsobené potřebám osob se znevýhodněním (přizpůsobení prostředí speciálním potřebám pracovníků se znevýhodněním, využití flexibilních forem organizace práce)?*

• *Dochází u zaměstnanců sociálních podniků k tzv. lock-in efektu - určitému „uzamčení“ v programu? (Je motivací sociálních podniků připravit ty zaměstnance, kteří k tomu mají předpoklady, ke vstupu na otevřený pracovní trh? Nebo je jejich motivací spíše si nejschopnější zaměstnance udržet?)*

Evaluátor odpověď na tuto evaluační otázku vyhodnotí souhrnně. Tam, kde je to vhodné, také v rámci podskupin sociálních podniků definovaných dle charakteristik zjištěných v EQ 2.1.

EQ 2.4 Jak jsou v sociálním podniku využívány schopnosti lidí s handicapem či znevýhodněním?

Evaluátor vyhodnotí tuto evaluační otázku dle následujících podotázek:

• *Jaký má management sociálních podniků přístup k hodnocení pracovního výkonu svých zaměstnanců se znevýhodněním? (Jakým způsobem lze při hodnocení odvedené práce zaměstnanců zohledňovat jejich znevýhodnění?)*



- *Daří se sociálním podnikům využívat ve svém podnikání specifické přednosti cílových skupin (např. pečlivost, trpělivost, nasazení, motivovanost či specifické dovednosti), nebo je důraz kladen spíše na jejich sociální začleňování, učení se pracovním návykům atd.?*
- *Lze sledovat nějaké přínosy toho, pokud v sociálním podniku spolupracují osoby z různých cílových skupin?*

Evaluátor odpověď na tuto evaluační otázku vyhodnotí souhrnně. Tam, kde je to vhodné, také v rámci podskupin sociálních podniků definovaných dle charakteristik zjištěných v EQ 2.1.

EQ 2.5 Jaký vliv má na fungování sociálních podniků fluktuace zaměstnanců se znevýhodněním?

Evaluátor vyhodnotí tuto evaluační otázku dle následujících podotázek:

- *Jak velká je v sociálních podnicích fluktuace zaměstnanců? Jak velký je to pro provoz problém?*
- *Co obnáší výměna zaměstnance? (Jak dlouho se v průměru nový zaměstnanec zapracovává; jaké finanční prostředky je třeba na zapracování vynaložit; kolik pracovníků a v jaké intenzitě se novému zaměstnanci v rámci zapracovávání věnuje?)*
- *Jaké jsou hlavní příčiny odchodů zaměstnanců, pokud vycházejí z jejich vlastního rozhodnutí? Jak se daří odchodům zabraňovat?*
- *Jaké jsou hlavní příčiny ukončení spolupráce se zaměstnanci ze strany zaměstnavatelů? Jaké jsou nejčastější konfliktní situace při zaměstnávání osob se znevýhodněním?*

Evaluátor odpověď na tuto evaluační otázku vyhodnotí souhrnně. Tam, kde je to vhodné, také v rámci podskupin sociálních podniků definovaných dle charakteristik zjištěných v EQ 2.1.

EQ 2.6 Je v rámci podpory sociálního podnikání v ČR dobře nastaven způsob, jakým je kompenzována nižší produktivita zaměstnáváných osob se znevýhodněním?

Evaluátor vyhodnotí tuto evaluační otázku dle následujících podotázek:

- *Jak vnímají sociální podnikatelé porovnání produktivity zaměstnanců se znevýhodněním (náklady na zaměstnance) s produktivitou zaměstnanců bez znevýhodnění (náklady na zaměstnance)?*
- *Jakým způsobem se daří sociálním podnikům případné větší nároky (náklady) zaměstnávání osob se znevýhodněním v rámci podnikání kompenzovat?*
- *Jaké formy kompenzace za větší nároky (náklady) zaměstnávání osob se znevýhodněním sociálním podnikatelům chybí, resp. jaké formy kompenzace by přivítali?*
- *Přináší zaměstnávání osob se znevýhodněním sociálním podnikům i nějaké konkurenční (či jiné) výhody oproti běžným komerčním firmám? (Využití specifických schopností či charakteristik cílových skupin; marketing; příspěvky EU, státu, nadací či dary; zařazení do*



CSR jiných firem; výhody ve veřejných zakázkách, využití dobrovolnictví, vazba na místní ekonomiku atd.)

Evaluátor odpověď na tuto evaluační otázku vyhodnotí souhrnně. Tam, kde je to vhodné, také v rámci podskupin sociálních podniků definovaných dle charakteristik zjištěných v EQ 2.1.

4. Indikativní harmonogram veřejné zakázky

Tabulka 1 Požadované výstupy a termíny jejich dodání

	Požadované výstupy	Termíny pro předložení návrhů*	Popis výstupu**
	<i>Předpoklad zahájení</i>	<i>0. den</i>	<i>Smlouva</i>
1	Vstupní zpráva	Do 15 pracovních dnů od účinnosti smlouvy.	Poskytovatel zasílá zadavateli vstupní zprávu s vymezením postupu realizace zakázky, hotovými scénáři rozhovorů, zdroji sekundárních dat a specifikací způsobu analýzy primárních a sekundárních dat. Na tento výstup je navázána první faktura.
2	Návrh závěrečné zprávy	Do 120 kalendářních dnů od uzavření smlouvy.	Poskytovatel zasílá zadavateli k připomínkám finální výstupy veřejné zakázky. Zpráva bude obsahovat tyto části určené pro různé uživatele výstupů evaluace: 1. Manažerské shrnutí (max. 3 strany) 2. Vyhodnocení jednotlivých evaluačních otázek (zjištění, závěry a doporučení***) 3. Samostatná technická příloha s detailním popisem postupu šetření, metodologií sběru a analýzy dat. Obsahovat bude také kompletní scénáře nástrojů šetření. Zadavatel si uplatňuje právo na připomínkování ve lhůtě 14 kalendářních dní.
3	Finální podoba závěrečné zprávy + workshop	Do 150 kalendářních dnů od uzavření smlouvy.	Poskytovatel zasílá finální výstupy veřejné zakázky se zapracovanými připomínkami zadavatele k odsouhlasení. Po dohodě se Zadavatelem Poskytovatel zajistí prezentaci závěrečné zprávy pro vybrané uživatele evaluace. Poskytovatel poskytne Zadavateli k využití prezentaci v elektronické podobě. Na tento výstup je navázána druhá faktura.

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

** Do anglického jazyka bude přeloženo manažerské shrnutí závěrečné evaluační zprávy, a to do 30 dnů po akceptaci zprávy Objednatelem.



*** Poskytovatel po schválení závěrečné zprávy vyplní hlavní závěry a doporučení do modulu evaluace v informačním systému IS KP14+, do kterého mu bude za tímto účelem včas zřízen Zadavatelem přístup.

5. Další požadavky na plnění

Poskytovatel bude ve všech fázích realizace zakázky postupovat v souladu s Etickým kodexem evaluátora (viz www.czecheval.cz).

Příloha č. 2: Popis realizace předmětu plnění

KONCEPCE VÝZKUMU

V rámci hodnocení dopadů podpory sociálního podnikání budou realizovány hloubkové rozhovory s podpořenými osobami a managementem sociálních podniků. Rozhovory na těchto dvou úrovních umožní celkový pohled na jednotlivé podniky. V rámci jednoho podniku budou realizovány minimálně 3 rozhovory, jeden se zástupcem realizačního týmu sociálního podniku a minimálně 2 s podpořenými osobami. Šetření bude realizováno minimálně v rámci 10 sociálních podniků. Celkem bude provedeno 20 rozhovorů se zástupci cílové skupiny sociálních podniků (podpořené osoby) a 10 rozhovorů se zástupci realizačního týmu sociálního podniku.

Podniky, ve kterých bude šetření probíhat, budou vybrány ve spolupráci se zadavatelem. Výběr podniků bude z hlediska kraje reprezentativní dle struktury sociálních podniků v krajích. Podniky budou dále vybírány dle svého zaměření tak, aby poskytly co nejbohatší informace o zaměstnávání v různých typech odvětví i zaměstnávání různých typů znevýhodněných osob. Dalším výběrovým kritériem podniků bude doba jejich působení. Tím získáme navíc informaci o tom, zda se problémy, se kterými se podniky potýkají, souvisí s délkou jejich aktivity.

Pro seznámení se s problematikou (1. Fáze výzkumu: vstupní fáze) budou použity následující techniky:

- vstupní konzultace s odborníky v oblasti politiky aktivní zaměstnanosti (Alena Zieglerová apod.)
- sekundární analýzy existujících metodických zdrojů (PODKLAD PRO KONCEPCI POLITIKY VLÁDY VŮČI NNO DO ROKU 2020 - SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ, materiály MPSV - OP zaměstnanost)
- rešerše zahraničních zkušeností a publikací (BILLIS, D. Hybrid organizations and the third sector: challenges for practice, theory and policy, DEFOURNY, J. From Third Sector to Social Enterprise, GIDRON, B., YEKESKEL H. Social enterprises: an organizational perspective)
- rešerše českých akademických publikací a příruček (TRČKA, L. Sociální podnikání: teorie pro praxi, HUNČOVÁ, M. Sociální ekonomika a sociální podnik.)

Poskytovatel využije pro zpracování evaluační zprávy zejména kvalitativních metod sběru dat – individuálních hloubkových rozhovorů, případně skupinových rozhovorů. Při analýze bude



Poskytovatel pracovat jak s primárními, tak se sekundárními zdroji dat. Mezi tyto sekundární dokumenty patří zejména lokální studie o aplikaci sociálního podnikání v ČR:

- *Sociální podnik v Mostě: studie výchozí situace založení sociálního podniku*
- *Analýza možností sociálního podnikání a podpory zaměstnanosti v Roudnici nad Labem a okolí*
- Atp.

SHRNUTÍ CÍLŮ

Kvalitativní šetření se zaměří na dvě cílové skupiny. Na osoby se znevýhodněním, které jsou zaměstnané v rámci projektů na podporu sociálního podnikání a se zástupci sociálních podniků podpořených z OPZ. V rámci hloubkových rozhovorů budou zodpovězeny evaluační otázky, které vymezil Zadavatel. Následně bude provedeno vyhodnocení, shrnutí a syntéza výsledků všech otázek tohoto evaluačního úkolu včetně konkrétních doporučení pro nastavení intervence.

ČLENOVÉ REALIZAČNÍHO TÝMU

MGR. LEA MICHALOVÁ

Expert v oblasti tvorby, implementace a/nebo analýzy politik v sociální oblasti. V posledním roce práce na projektech v oblasti sociálního bydlení, chudoby, digitálního vyloučení a hodnocení a rešerše projektů zajišťujících stravné ve školách chudým dětem.

MGR. JAN SLÁDEK, PH. D.

Expert v oblasti evaluací politik, programů nebo projektů v oblasti sociálních nerovností, sociálního začleňování nebo sociálního rozvoje.

ÚKOL 1: ŠETŘENÍ U PODPOŘENÝCH OSOB - ZAMĚSTNANCI SOC. PODNIKŮ SE ZNEVÝHODNĚNÍM

OSNOVA HLOUBKOVÝCH ROZHOVORŮ SE ZAMĚSTNANCI SOC. PODNIKŮ

ÚVOD A PŘEDSTAVENÍ EVALUÁTORA

- Souhlas s nahráváním, zpracování: zpráva s citacemi, přepis rozhovoru
- Osnova
- Představení evaluátora

ZAHŘÁTÍ: SEZNÁMENÍ S RESPONDENTEM

- Povězte mi, prosím, něco o sobě. Můžeme začít třeba vašimi koníčky. Co děláte ve volném čase?
- Můžete mi o sobě prozradit více? Pocházíte odtud nebo jste se sem přestěhoval(a), kde jste bydlel(a) předtím?



- A co vaše rodina? Bydlíte sám/sama nebo s partnerem/ partnerkou, s dětmi? Kolik jim je let?
- Co jste studoval(a)?
- Máte přiznaný status osoby se zdravotním postižením?

EQ 1.1 CHARAKTERISTIKY PODPOŘENÝCH OSOB SE ZNEVÝHODNĚNÍM, KTERÉ VSTUPUJÍ DO SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

- Jak dlouho tu již pracujete? Co jste dělal(a) předtím? Proč jste z předchozího místa odešel(la)? Jaké bylo naopak vaše první zaměstnání? Kde jste ještě pracoval(a) a co jste tam dělal(a)?
- Zkuste si prosím vybavit období před tím, než jste nastoupil(a) na toto pracovní místo. Měl(a) jste tou dobou jinou práci nebo jste byl(a) nezaměstnaný/á (nebo např. na mateřské/rodičovské)?
 - V čem vaše práce spočívala?
 - Jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný/á? Hledal(a) jste si práci?
- Vzpomenete si na to, jak jste vycházel(a) s penězi?
 - Dostával(a) jste tou dobou mzdu?
 - Dostával(a) jste od státu dávku sociální podpory?
 - Pokud řekne, že ne: Jste si jistý(á)? /Pokud řekne, že neví:
 - Mezi tyto dávky patří například **přídavek na dítě**. Měsíčně pak činí od 500 Kč.
 - Dalším příspěvkem je tzv. **rodičovský příspěvek**, který dostáváte na rodičovské (někdy se nepřesně říká mateřské) dovolené. Tedy poté, co se vám narodí dítě a jste s ním například 3 roky doma.
 - Další může být **příspěvek na bydlení**. Máte na něj nárok, pokud náklady na bydlení přesáhnou cca třetinu příjmů (30 %, v Praze 35 %)
 - Další je **porodné**, jednorázová dávka pro rodiny s nízkým příjmem (13 000 na první dítě a 10 000 na druhé)
 - Poslední dávkou je **pohřebné**. Na to má nárok člověk, který vypravil pohřeb dítěti nebo rodiči nezaopatřeného dítěte.
 - Pokud řekne, že ano: Jakou dávku jste dostával(a)? V jaké výši/ jak dlouho? Dostával(a) jste kromě této dávky ještě nějakou jinou?
 - Mezi tyto dávky patří například přídavek na dítě. Měsíčně pak činí od 500 Kč.
 - Dalším příspěvkem je tzv. rodičovský příspěvek, který dostáváte na rodičovské (někdy se nepřesně říká mateřské) dovolené. Tedy poté, co se vám narodí dítě a jste s ním například 3 roky doma.
 - Další může být příspěvek na bydlení. Máte na něj nárok, pokud náklady na bydlení přesáhnou cca třetinu příjmů (30 %, v Praze 35 %)



- Další je porodné, jednorázová dávka pro rodiny s nízkým příjmem (13 000 na první dítě a 10 000 na druhé)
- Poslední dávkou je pohřebné. Na to má nárok člověk, který vypravil pohřeb dítěti nebo rodiči nezaopatřeného dítěte.
- Dostával(a) jste ještě nějaké další dávky? Například pokud jste měl(a) nízký příjem a ocitl(a) jste se v „hmotné nouzi“, tak jste mohl(a) čerpat:
 - **Příspěvek na živobytí** (pokud po odečtení nákladů na bydlení nedosahuje příjem částky potřebné k živobytí),
 - **Doplatek na bydlení** (může být navíc k příspěvku na bydlení, pokud příjem nedostačuje na úhradu bydlení),
 - **Mimořádná okamžitá pomoc** (v situacích, které je nutno bezodkladně řešit. Podle zákona je to těchto 6 situací:
 1. **Nejsou plněny podmínky** pro poskytnutí opakovaných dávek, ale v případě neposkytnutí pomoci osobě **hrozí vážná újma na zdraví**.
 2. **Postižení vážnou mimořádnou událostí** (živelní pohroma, větrná pohroma, ekologická havárie, požár apod.)
 3. Nedostatek prostředků k **úhradě jednorázového výdaje** spojeného např. se zaplacením poplatku za vystavení duplikátů osobních dokladů nebo v případě ztráty peněžních prostředků.
 4. Nedostatek prostředků **k nákupu nebo opravě předmětů dlouhodobé potřeby**.
 5. Nedostatek prostředků k uhrazení odůvodněných nákladů vznikajících v souvislosti se **vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí** a na zajištění **nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí**.
 6. **Ohrožení sociálním vyloučením**. Jde např. o situace osob vracejících se z **vězení, z dětského domova a z pěstounské péče** po dosažení zletilosti nebo **po ukončení léčby chorobných závislostí**.
- Měl(a) jste ještě nějaký další příjem?
 - Třeba **podporu v nezaměstnanosti**?
 - **Invalidní důchod** nebo jinou dávku pro zdravotně postižené?
 - **Přídavek na péči**?
 - Ještě nějaký jiný?
- Pojdme se tedy vrátit k vaší finanční situaci před nástupem do tohoto zaměstnání. Říkal(a) jste, že jste s penězi předtím vycházel(a) ... (doplnit)
 - Co všechno jste z tohoto příjmu musel(a) platit?



- Půjčky? Jakou část příjmu mohly náklady tvořit?
- Bydlení? Jakou část příjmu mohly náklady tvořit?
- Živobytí? Jakou část příjmu mohly náklady tvořit?
- Stalo se vám někdy, že byste neměl(a) na zaplacení:
 - Náhlých výdajů
 - Jídlo
 - Bydlení
- Zúčastnil(a) jste se před vstupem do tohoto zaměstnání nějakých vzdělávacích programů? Někakého kurzu?
 - Pokud ano, můžete mi o tom kurzu něco říct? Čeho se týkal?
 - Jak byste kurz celkově ohodnotil(a)? Byl pro vás přínosný?
 - Splnil vaše očekávání? V čem ano a v čem ne?
 - Co byste na něm ocenil(a)? A co naopak bylo horší?
 - Myslíte, že vám pomohl? Tedy že zlepšil vaše postavení na trhu práce? Tedy, že se vám lépe hledala práce nebo jste měli větší hodnotu pro zaměstnavatele?
- Zkuste prosím ohodnotit kvalitu svého života před nástupem do projektu, třeba na škále, kde 1 je nejhorší a 10 nejlepší.
 - Proč jste vybral(a) zrovna //šestku//?
 - Co podle vás kvalitu vašeho života zhoršuje a mělo by se zlepšit, abyste ho ohodnotil(a) lépe?
 - A za co jste naopak body udělil(a)?
- Zkusme ještě ohodnotit, jak jste se rou dobou cítil(a) ve společnosti. Tedy jestli jste měl(a) dobré kontakty, někoho, na koho se můžete obrátit.
 - Cítil(a) jste, že jste do svého okolí / týmu v práci .../ začleněný/á nebo spíše ne?

EQ 1.2 JAKÉ BYLY HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNILY PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE PŘED ÚČASTÍ V PROJEKTU?

POUZE POKUD BYL RESPONDENT PŘED NÁSTUPEM DO SOCIÁLNÍHO PODNIKU NEZAMĚSTNANÝ.

- Jak jste se dozvěděl(a) o projektu?
- Říkal(a) jste, že jste byl(a) před nástupem na toto místo nezaměstnaný/á. Jak k tomu došlo?
- Jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný/á? A jak dlouho jste si hledal(a) práci?
- Jak jste tuto situaci řešil(a)? S kým jste ji konzultoval(a)?
- Hledal(a) jste práci aktivně? Neustále?
- Měl(a) jste někdy období, kdy by vám přišlo, že to vůbec nemá cenu a práci už tak aktivně nehledal(a)?
- Myslíte si, že je na trhu práce pro vás dostatek vhodných pracovních příležitostí?



- Co myslíte, že nejvíce bránilo tomu, abyste si práci našel(a)? Co dalšího?
- Co myslíte, že mohlo vadit potenciálním zaměstnavatelům? Proč by vás neměli zaměstnat?
- Měl(a) jste pocit že vás zaměstnavatelé kvůli něčemu znevýhodňovali?

EQ 1.3 JAKÁ BYLA MOTIVACE PODPOŘENÝCH OSOB KE ZMĚNĚ ZAMĚSTNÁNÍ A NÁSTUPU DO SOCIÁLNÍHO PODNIKU?

POUZE POKUD BYL RESPONDENT PŘED NÁSTUPEM DO SOCIÁLNÍHO PODNIKU ZAMĚSTNANÝ.

- Jak jste se dozvěděl(a) o projektu?
- Co vás vedlo k tomu ucházet se o zaměstnání v sociálním podniku?
- Proč jste si vybral(a) zrovna sociální podnik?
- Přemýšlel(a) jste i o změně práce a přechodu do soukromých firem/ státní správy...?
- Co jste myslel(a) že tu bude lepší než v práci, ze které jste do sociálního podniku odešel(a)?
- Co je podle vás výhoda zaměstnání v sociálním podniku oproti jiným zaměstnáním?

EQ 1.4 JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ V SOCIÁLNÍM PODNIKU?

Přejdeme teď k vaší současné práci.

- Jak se v práci cítíte?
- Hodnocení náplně práce
 - Jste spokojený/á s tím, co v práci děláte?
 - Myslíte, že v práci můžete využít své dovednosti a znalosti? Daří se rozvíjet to, v čem jste dobrý/á? A máte možnost zlepšovat se a učit se i to, co vám třeba tolik nejde?
 - Bavíte se s manažery o svém postupu a rozvoji? Máte v práci nějakou možnost postupu? Víte, kam můžete postoupit?
- Pracovní podmínky
 - Jste spokojený/á s tím, jak jsou u vás v práci věci nastavené?
 - Tím myslím třeba pracovní dobu. Jak je stanovená, ověřovaná, fixní či pružná?
 - A co možnost výběru délky úvazku? Máte možnost mít kratší úvazek, třeba na 6 hodin denně? Uvítal(a) byste to? Využívají této možnosti vaši kolegové?
 - Co vaše pracovní smlouva, podmínky v ní a směrnice? Je v ní něco, co by vám vadilo? Něco nad čím jste přemýšlel(a) jestli podepsat?



- Jste spokojený/á s vaším finančním ohodnocením? Přijde vám adekvátní práci, které odvádíte? Jak se u vás řeší přesčasy? Zvyšují se u vás platy pravidelně (s inflací) nebo většinou ne?
- Pracovní prostředí
 - Jak byste zhodnotil(a) vztahy u vás v práci?
 - Můžete managementu říct, co vás trápí / chcete zlepšit / své nápady?
 - Můžete mluvit se svým přímým nadřízeným o věcech, které vás trápí /chcete zlepšit?
 - Jste spokojený/á s tím, jak s vámi jednají vaši nadřízení? V čem ano a v čem ne?
 - Je podle vás pracovní prostředí přizpůsobené vašim potřebám? V čem ano a v čem ne? Mělo by se něco změnit?
 - Jaké máte vztahy se svými kolegy?
 - Funguje podle vás komunikace osob s různým znevýhodněním? V čem ano a v čem ne?
 - Funguje spolupráce mezi lidmi bez a se znevýhodněním? V čem ano a v čem ne? Případně proč ne?

EQ 1.6 JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ MOŽNOST ZAPOJOVÁNÍ SE DO ROZHODOVÁNÍ O SMĚROVÁNÍ PODNIKU?

- Myslíte, že máte dost informací o tom,
 - kam podnik směřuje?
 - jak se mu daří ekonomicky?
 - Zda naplňuje společensky prospěšné cíle, tedy ... (přizpůsobit podle zaměření podniku)
- Jak probíhá vaše informování?
 - Máte nějaké pravidelné informační porady? Jak často? Jak probíhají?
 - Scházíte se s vedoucím, abyste řešili směřování podniku? Jak často?
- Je na vašich poradách čas věnovaný i vašim dotazům a nápadům? Máte pocit, že je tomu věnováno dost času? A dost pozornosti? Jak se pracuje s připomínkami a nápady zaměstnanců?
- Máte pocit, že můžete ovlivnit směřování vašeho podniku?
- Vyhovuje vám takto nastavený systém?
- Kdybyste byl(a) v managementu, je nějaká jedna věc, kterou byste se snažil(a) určitě zlepšit? Napadá vás něco dalšího, co by si zasloužilo jiný přístup / změnu?

EQ 1.5 JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍNOSY AKTIVIT NA PODPORU A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ SE ZNEVÝHODNĚNÍM V RÁMCI SOCIÁLNÍHO PODNIKU?

Nyní si budeme povídat o vašem rozvoji v současné práci.

- Absolvoval(a) jste přímo nějaké školení nebo jinou aktivitu na váš rozvoj?



- Řešíte svou práci a svůj rozvoj s psychologem?
- Řešíte svou práci a svůj rozvoj v nějaké poradně?
- Zprostředkoval vám zaměstnavatel nějaký jiný kontakt/ službu k vašemu rozvoji?
- Rozšířil(a) jste si díky práci v sociálním podniku své vzdělání?
- Které z těchto aktivit vám přišla nejpřínosnější? Proč zrovna ta? V čem je její přínos?
- Co vám naopak příliš nedalo? Proč ne?
- Co byste uvítal(a)? Máte nějakou oblast /nápad v čem se vzdělávat a rozvíjet?

EQ 1.7 JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍNOSY (A NEGATIVNÍ ASPEKTY) SVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ V SOCIÁLNÍM PODNIKU?

Pojďme si teď, na závěr, povídat o tom, co vám práce v tomto podniku dala nebo naopak vzala.

- Jaká je nyní vaše finanční situace? Zlepšila se? Zhoršila se?
 - Vycházíte se svými financemi dobře?
 - Máte na bydlení, živobytí, náhlé finanční výdaje?
 - Pokud máte půjčky (insolvenci), dokážete je splácet?
 - Máte kromě tohoto zaměstnání i jiný příjem? Pobíráte nějaký státní příspěvek či dávky?
- Co jste se v práci naučil(a)?
 - Jaké znalosti jste prohloubil(a)?
 - Je naopak něco, co umíte a rád(a) byste v práci využil(a), ale není k tomu prostor?
- Vraťme se teď k hodnocení kvality života, o kterém jsme se bavili na začátku rozhovoru. Zkuste prosím ohodnotit současnou kvalitu svého života na škále, kde 1 je nejhorší a 10 nejlepší.
 - Proč jste vybral(a) zrovna //sedmičku//?
 - Co se změnilo oproti době před zaměstnáním v sociálním podniku?
- Zkuste ještě znovu ohodnotit, jak se nyní cítíte ve společnosti. Máte nyní dobré kontakty, někoho, na koho se můžete obrátit?
 - Cítíte se, že jste do svého okolí / týmu v práci .../ začleněný/á nebo spíše ne?
- Na začátku rozhovoru jste řekl(a), že jste nastoupil(a) do sociálního podniku a ne do soukromé firmy nebo státní správy, protože ...
 - Změnilo se to nějak?
 - Kdybyste si teď hledal(a) práci, zkoušel(a) byste hledat mimo sociální podniky?
 - Brání vám stále něco v tom hledat práci mimo sociální podniky? Co?



- Bavili jsme se teď spíše o pozitivěch, které vám práce v sociálním podniku přinesla. Napadá vás ale i něco negativního? Něco, co by se s vaším zaměstnáním v sociálním podniku zhoršilo?

ÚKOL 2: ŠETŘENÍ U PŘÍJEMCŮ PODPORY - ZÁSTUPCI SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

OSNOVA HLOUBKOVÝCH ROZHOVORŮ SE ZAMĚSTNANCI SOC. PODNIKŮ

ÚVOD A PŘEDSTAVENÍ EVALUÁTORA

- Souhlas s nahráváním, zpracování: zpráva s citacemi, přepis rozhovoru
- Osnova
- Představení evaluátora

ZAHŘÁTÍ: SEZNÁMENÍ S RESPONDENTEM

- Povězte mi, prosím, něco o sobě. Jak dlouho děláte tuto práci, co jste dělal(a) před tím? Co jste studoval(a)?
- Jaká je Vaše pozice v rámci sociálního podniku, kde působíte?
- Jak dlouho na této pozici jste? Pracoval/a jste předtím ještě na nějaké jiné v rámci podniku, kde jste v současnosti?

EQ 2.1 JAKÉ JSOU CHARAKTERISTIKY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ PODPOŘENÝCH Z OPZ?

- Jaké je zaměření Vašeho podniku?
- Jaké typy osob se znevýhodněním zde zaměstnáváte?
 - Někaké další?
 - Zkoušeli jste zaměstnat i jiné typy osob a z nějakého důvodu jste od toho upustili?

EQ 2.2 PODLE JAKÝCH HLEDISEK VYBÍRAJÍ SOCIÁLNÍ PODNIKATELÉ SVÉ ZAMĚSTNANCE SE ZNEVÝHODNĚNÍM?

- *Jakým způsobem sociální podniky vybírají kategorie cílových skupin, které budou v rámci sociálního podnikání zaměstnávat?*
 - Která kritéria pro výběr zaměstnanců uplatňujete?
 - Zaměřujete se na konkrétní a specifické skupiny nebo vybíráte napříč znevýhodněnými skupinami?
 - Co musí lidé splňovat, aby se mohli přihlásit?
 - Kde se mohou tyto osoby o Vaší nabídce práce dozvědět?
- *Jaká forma oslovení uchazečů o práci z řad osob se znevýhodněním se sociálním podnikům osvědčuje?*
 - Jakým způsobem nové zaměstnance se znevýhodněním hledáte?



- Využíváte oslovení formou veřejných institucí?
- Jaké máte zkušenosti s komunikací s lidmi ze sociálně znevýhodněných skupin?
- Uplatňujete jiné komunikační kanály oproti hledání klasických zaměstnanců?
- *S jakou motivací přecházejí lidé do sociálních podniků z jiného zaměstnání (tj. před nástupem do sociálního podniku nebyli nezaměstnaní nebo neaktivní)?*
 - Jaké jsou často zmiňované důvody toho, proč k vám lidé přicházejí žádat o práci?
 - Jaké výhody a změny oproti jinému zaměstnání očekávají?
- *Dochází při výběru zaměstnanců k tzv. creaming off efektu? (Jsou preferovány ty osoby se znevýhodněním, které mají na pracovním trhu lepší perspektivu a měly by šanci uspět např. i na otevřeném trhu práce? Jsou vybírání ti nejkvalitnější uchazeči spíše než ti nejpotřebnější?)*
 - Zvažujete při náboru nových zaměstnanců to, zda se jim hodí do kolektivu?
 - Hledáte zaměstnance na konkrétní pozice? Nebo se spíše soustředíte na vlastnosti přijímaných osob, jejich specifika a schopnosti a pak až pro ně hledáte místo ve Vašem podniku?
 - Uplatňujete při výběru zaměstnanců podobné principy, jako kdybyste vybírali člověka na pozici v běžném zaměstnání? Co jsou ta rozhodující kritéria?
 - Pokud ne, proč? Jaké jsou pro to důvody, v čem jsou postupy a kritéria pro výběr jiné? Co jsou například osvědčené metody postupu?
 - Vybíráte si cíleně osoby, o kterých víte, že budou mít brzy reálnou šanci opustit Váš podnik a přejít do běžného zaměstnání?
 - Jsou uchazeči vybírání na základě kvality a schopností nebo podle toho, jak závažná je jejich současná situace?
 - Jak míru znevýhodnění zjišťujete a posuzujete? Máte nějaké osvědčené postupy?
- *Vnímají sociální podnikatelé ze strany některých potenciálních zaměstnanců (např. osob, které by mohly využít zaměstnání v sociálním podniku na přechodnou dobu na překlenutí „krizového období“) vůči práci v sociálním podniku předsudky? Vyhýbají se některé skupiny osob se znevýhodněním zaměstnání v sociálním podniku kvůli předsudkům?*
 - Existuje nějaká skupina osob se znevýhodněním, která odmítá jít pracovat do sociálního podniku? Setkal/a jste se někdy s takovým případem? Vzpomenete si třeba na konkrétní důvody, které tato osoba zmiňovala?
 - Máte nějaký nápad, jakým způsobem nabízet a prezentovat práci v sociálním podniku lidem, kteří v ně nemají důvěru? Myslíte si, že by se obecně v prezentaci práce v sociálních podnicích měly některé věci změnit?
 - Jaká je obecně Vaše zkušenost s hodnocením osob, které pochází ze znevýhodněných skupin, s prací v sociálním podniku?
 - Měl/a byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?



EQ 2.3 JAKÝM ZPŮSOBEM SE PROVOZOVATELÉ SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ SNAŽÍ ODSTRAŇOVAT HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNÍ PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE?

- *Jaké jsou z pohledu sociálních podnikatelů hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)?*
 - Které z těchto bariér vidíte jako nejpodstatnější? Myslíte si, že v současnosti existuje funkční aparát, jak tyto bariéry odbourávat?
 - Kde vidíte prostor pro změnu? Na čem by tito lidé měli pracovat především, aby se jejich možnosti uplatnění zlepšily?
- *Které aktivity pro podpořené osoby (vzdělávání, psychologická péče, sociální poradenství, právní poradenství aj.) hodnotí příjemci jako nejvíce přínosné?*
 - Jaké formy podpory svým zaměstnancům nabízíte?
 - Které z těchto forem podpory jsou ze strany Vašich zaměstnanců nejvyhledávanější a které jsou naopak využívány spíše okrajově?
 - Vyhledávají pomoc více v oblasti psychologické nebo naopak v oblasti zlepšování svých schopností?
 - Mění se tyto potřeby a preference pomoci s dobou, kterou stráví v sociálním podniku?
 - Setkáváte se s tím, že by jim nějaká forma podpory chyběla? Přizpůsobujete tomu nabízené formy podpory?
 - Mají možnost se zapojit i do obecného dění v místě, kde sociální podnik sídlí? Účastníte se třeba nějakých veřejných akcí? Pořádáte akce pro zaměstnance v rámci sociálního podniku?
- *Jak jsou pracovní podmínky a pracovní prostředí v sociálních podnicích přizpůsobené potřebám osob se znevýhodněním (přizpůsobení prostředí speciálním potřebám pracovníků se znevýhodněním, využití flexibilních forem organizace práce)?*
 - Poskytujete vašim zaměstnancům možnost bydlení?
 - Přizpůsobovali jste nějak podnik pro tyto zaměstnance? Bezbariérové přístupy...
 - Umožňujete vašim zaměstnancům flexibilní úvazky / dobu práce?
 - Kolik % zaměstnanců toho využívá? Kolik má zkrácené úvazky?
 - Možnosti začleňování do kolektivu
- *Jsou zaměstnanci pravidelně a systematicky informováni o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování společensky prospěšných cílů a jsou zapojeni do rozhodování o směřování podniku? Jakým způsobem? Jakou formou jsou tyto činnosti dokumentovány?*
 - Rozvíjíte to, aby zaměstnanci ze znevýhodněných skupin viděli smysl a reálné výsledky své činnosti? Jakým způsobem?
 - Mají možnost se aktivně zapojovat do rozhodování firmy? Jakým způsobem je zapojujete a jakými mechanismy pak aplikujete zjištěné informace do reálného vedení?
 - Konzultujete se zaměstnanci důležité kroky ve firmě? Jakým způsobem?



- Dostávají zaměstnanci ve Vašem podniku zpětnou vazbu ke své práci? Jakým způsobem?
- *Dochází u zaměstnanců sociálních podniků k tzv. lock-in efektu - určitému „uzamčení“ v programu? (Je motivací sociálních podniků připravit ty zaměstnance, kteří k tomu mají předpoklady, ke vstupu na otevřený pracovní trh? Nebo je jejich motivací spíše si nejspolehlivější zaměstnance udržet?)*
 - Motivujete/podporujete osoby, kterým se situace zlepší, aby si hledali běžné zaměstnání?
 - Jsou ve Vašem podniku pozice, u kterých je žádoucí, aby byly obsazovány lidmi na delší časové období? Existují naopak pozice, které jsou vhodné pro krátkodobé zaměstnávání? Jaký je poměr těchto pozic?
 - Komunikujete se zaměstnanci již od prvopočátku skutečnost, že tato práce je pro ně spíše přechodovým můstkem pro zlepšení šancí k získání běžného zaměstnání? Je to Vaše strategie již od přijetí zaměstnance? Nebo jim v tom necháváte volnost?
 - Měl(a) byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

EQ 2.5 JAKÝ VLIV MÁ NA FUNGOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ SE ZNEVÝHODNĚNÍM?

- *Jak velká je v sociálních podnicích fluktuace zaměstnanců? Jak velký je to pro provoz problém?*
 - Jak dlouho u Vás v průměru zaměstnanci ze sociálně znevýhodněných skupin pracují?
 - Pokud odchází, je to převážně proto, že přechází do běžného zaměstnání?
 - Pokud je fluktuace velká – jak se to odráží v provozu firmy?
- *Co obnáší výměna zaměstnance? (Jak dlouho se v průměru nový zaměstnanec zapracovává; jaké finanční prostředky je třeba na zapracování vynaložit; kolik pracovníků a v jaké intenzitě se novému zaměstnanci v rámci zapracovávání věnuje?)*
 - Jakým způsobem dochází k zaškolování nových pracovníků?
 - Kdo nové pracovníky zaškoluje?
 - Přizpůsobujete formu a způsob zaškolování konkrétním potřebám nových zaměstnanců?
 - Kolik v průměru zabere času zaškolit nového zaměstnance?
- *Jaké jsou hlavní příčiny odchodů zaměstnanců, pokud vycházejí z jejich vlastního rozhodnutí? Jak se daří odchodům zabraňovat?*
 - Jak často se setkáváte s odchody zaměstnanců, kteří nepřechází do běžného zaměstnání, ale již nechtějí být součástí Vašeho programu?
 - Jaké uvádějí důvody svých odchodů?
 - Snažíte se měnit jejich rozhodnutí? Co je v takových případech vhodná strategie? Máte nějaké ověřené postupy, které přimějí tyto osoby změnit své rozhodnutí?
- *Jaké jsou hlavní příčiny ukončení spolupráce se zaměstnanci ze strany zaměstnavatelů? Jaké jsou nejčastější konfliktní situace při zaměstnávání osob se znevýhodněním?*



- Měl/a byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

EQ 2.4 JAK JSOU V SOCIÁLNÍM PODNIKU VYUŽÍVÁNY SCHOPNOSTI LIDÍ S HANDICAPEM ČI ZNEVÝHODNĚNÍM?

- *Jaký má management sociálních podniků přístup k hodnocení pracovního výkonu svých zaměstnanců se znevýhodněním? (Jakým způsobem lze při hodnocení odvedené práce zaměstnanců zohledňovat jejich znevýhodnění?)*
 - Jakým způsobem pracujete na jejich zlepšení, co je funkční motivace pro lidi s těmito specifickými potřebami
 - Kdy ještě je příčinou určitých selhání znevýhodnění a kdy už ne? Jak se s tímto problémem vyrovnáváte při komunikaci a vedení zaměstnanců v sociálním podniku?
- *Daří se sociálním podnikům využívat ve svém podnikání specifické přednosti cílových skupin (např. pečlivost, trpělivost, nasazení, motivovanost či specifické dovednosti), nebo je důraz kladen spíše na jejich sociální začleňování, učení se pracovním návykům atd.?*
 - Mohou zaměstnanci v sociálních podnicích rozvíjet své přednosti a silné stránky?
 - Jsou zařazováni v rámci sociálního podniku podle svých nějakých obecných předpokladů (tedy těchto silných stránek)?
 - Je jejich režim spíše flexibilní nebo jasně daný?
- *Lze sledovat nějaké přínosy toho, pokud v sociálním podniku spolupracují osoby z různých cílových skupin?*
 - Je efektivnější čerpat pouze z jedné cílové skupiny nebo naopak se snažit mít skupinu co nejvíce různorodou?
 - Je pro osoby sociálně znevýhodněné snazší spolupracovat v kolektivu lidí s podobným problémem nebo naopak je prospěšnější, pokud kolem sebe mají spolupracovníky z jiných znevýhodněných skupin? (Sdílení x rozptýlení)
 - Měl/a byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

EQ 2.6 JE V RÁMCI PODPORY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ V ČR DOBŘE NASTAVEN ZPŮSOB, JAKÝM JE KOMPENZOVÁNA NIŽŠÍ PRODUKTIVITA ZAMĚSTNÁVANÝCH OSOB SE ZNEVÝHODNĚNÍM?

Nyní přejďme od vašeho podniku k obecnějšímu tématu - k tomu, jak podle vás funguje v ČR sociální podnikání obecně.

- *Jak vnímají sociální podnikatelé porovnání produktivity zaměstnanců se znevýhodněním (náklady na zaměstnance) s produktivitou zaměstnanců bez znevýhodnění (náklady na zaměstnance)?*
 - Kdybyste měl(a) porovnat produktivitu zaměstnanců se a bez znevýhodnění, jak si oproti sobě stojí?



- *Jakým způsobem se daří sociálním podnikům případné větší nároky (náklady) zaměstnávání osob se znevýhodněním v rámci podnikání kompenzovat?*
 - Jak tuto disproporci nebo rozdíl kompenzujete?
 - Napadá vás další způsob nebo o nějakém víte, ale není vhodný pro váš typ podniku?
- *Jaké formy kompenzace za větší nároky (náklady) zaměstnávání osob se znevýhodněním sociálním podnikatelům chybí, resp. jaké formy kompenzace by přivítali?*
 - Shledáváte finanční prostředky poskytované sociálním podnikům za dostatečné?
 - Jaké další formy podpory jsou podle Vás důležité?
 - Jsou některé z těchto věcí podceňovány? Kde byste třeba podporu posílil/a?
- *Přináší zaměstnávání osob se znevýhodněním sociálním podnikům i nějaké konkurenční (či jiné) výhody oproti běžným komerčním firmám? (Využití specifických schopností či charakteristik cílových skupin; marketing; příspěvky EU, státu, nadací či dary; zařazení do CSR jiných firem; výhody ve veřejných zakázkách, využití dobrovolnictví, vazba na místní ekonomiku atd.)*
 - Měl/a byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

Příloha č. 3: Harmonogram

METODICKÝ POSTUP ŘEŠENÍ STUDIE

V této části definujeme, jakým způsobem rozumíme zadání dle dokumentace, do kterých dílčích úloh jsou jednotlivé oblasti rozděleny, jakými postupy budou získávána a analyzována relevantní data a jaké předpokládáme dílčí výstupy. Následně jsou jednotlivé analytické postupy dále podrobněji rozpracovány.

Zadání rozumíme tak, že jde o evaluaci, jejímž úkolem je poskytnout MPSV praktickou, otevřenou reflexi dopadů podpory sociálního podnikání. Výstupem bude...

FÁZE 1: VSTUPNÍ FÁZE

- Cíl: Detailní seznámení se s evaluovaným projektem, klíčovými aktéry. Identifikace cílů, nastavených procesních postupů, operacionalizace výzkumných otázek, okruhy a hypotézy pro další fáze evaluace.
- Metody analýzy: (1.) Desk research existujících dokumentů, předcházejících a podobných projekt a dalších materiálů.
- Výstup: Vstupní evaluční zpráva o rozsahu 20NS.
- Odevzdání: Do 15 pracovních dnů od účinnosti smlouvy.



FÁZE 2: PROCESNÍ ANALÝZA

- Cíl: Identiface překážek, faktorů úspěchu a naplňování cílů v dosavadním průběhu realizace.
- Metody analýzy: Hlubkové rozhovory:
 - se zástupci managementu (n=10). Předpokládaná délka rozhovoru je 1 hodina. Zaměří se na fungování sociálních podniků a specifika zaměstnávání znevýhodněných osob.
 - se zaměstnanci sociálních podniků (n=20). Předpokládaná délka rozhovoru je 1 hodina. Zaměří se na pozici zaměstnance na trhu práce a jejich působení v sociálním podniku.
- Výstup: Zpráva, přepis rozhovorů
- Obsah zprávy:
 - 1) Manažerské shrnutí (max. 3 strany)
 - 2) Vyhodnocení jednotlivých evaluačních otázek (zjištění, závěry a doporučení)
 - 3) Samostatná technická příloha s detailním popisem postupu šetření, metodologií sběru a analýzy dat. Obsahovat bude také kompletní scénáře nástrojů šetření.
- Realizace:
 - 4) rekrutace respondentů (cca 30 dní)
 - 5) terén (provádění hlubkových rozhovorů) (cca 30 dní)
 - 6) přepisy rozhovorů a hrubá struktura zprávy (cca 15 dní)
 - 7) tvorba finální zprávy (cca 30 dní)
- Termín: Do 120 kalendářních dnů od uzavření smlouvy.

FÁZE 3: FINÁLNÍ REVIZE+ WORKSHOP

- Revize zprávy dle připomínek Zadavatele.
- Workshop
- Termín: Do 150 kalendářních dnů od uzavření smlouvy.



Příloha č. 4: Analýza rizik

Za hlavní riziko naší metodologie považujeme součinnost participantů, a to zejména aktérů a proškolených pracovníků při poskytování rozhovorů.

1. Předem informujeme dotazované o probíhajícím hodnocení programu.
2. Máme vyhrazenou jednu osobu jako kontaktní pro tento projekt, takže nedochází k překryvu informací.
3. Flexibilně reagujeme na časové potřeby dotazovaných, rozhovory musí být maximálně úsporné, proběhne opakované oslovení a připomenutí, nereagující budou kontaktováni telefonicky.

V projektu předpokládáme s ochotou dotazovaných spolupracovat na evaluaci díky tomu, že jde o aktéry přímo zapojené do projektu. Předpokládáme součinnost zadavatele ve sjednání této ochoty. Riziko může nicméně být nízká ochota respondentů účastnit se výzkumu důvodů:

1. Nedůvěra v diskrétnost. Zaručujeme mlčenlivost a postupujeme pouze na základě poučeného souhlasu k nahrávání rozhovorů.
2. Obavy z dopadů rozhovorů na sociální podnik. Jak zaměstnanci sociálních podniků, tak management se mohou obávat následků rozhovorů zejména ve věcech, které jsou pro příjemce podpory závazné (zejména bod EQ 1.6 a EQ 2.3).

Dalším rizikem je proměna personálního složení podniků i evaluačního týmu v průběhu řešení projektu. Evaluační tým je postaven tak, aby jeho základ tvořili tři zkušení experti, přičemž vždy nejméně dva z nich jsou vždy plně seznámeni s designem, průběhem a vyhodnocením řešeného úkolu. Takto je i při náhlém výpadku (např. úraz) jednoho z řešitelů garantováno zachování kontinuity evaluace. Rizikem z pohledu personálního složení podniku může být nutnost opakovaných návštěv podniku v případě vysoké fluktuace (např. rozhovor bude domluvený se zaměstnancem, který v mezidobí odejde).



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Příloha č. 5: Seznam poddodavatelů

Plnění dle této Smlouvy nebude plněno prostřednictvím poddodavatelů.