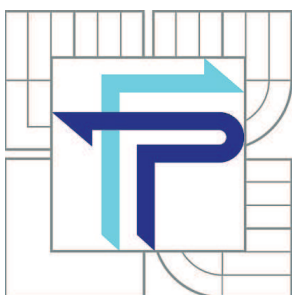


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF FINANCES

## FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ Z FONDŮ EU

PROJECT FINANCING BY EU FUNDS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

JITKA KOČÍŘOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. JIŘÍ KOLEŇÁK, Ph.D.

BRNO 2012

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Kočířová Jitka**

---

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

**Financování projektů z fondů EU**

v anglickém jazyce:

**Project Financing by EU Funds**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

FOTR, J. SOUČEK, I. Podnikatelský záměr a investiční rozhodování. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2005

KÖNIG, P. a kol. Rozpočet a politiky Evropské unie. Příležitost pro změnu. 2.aktualizované vydání. Praha : C.H. Beck, 2009

MAREK D., KANTOR T. Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. 2.vyd. Brno. 2009

VILAMOVÁ, Š. Jak získat finanční zdroje z Evropské unie. 1. vyd. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2004. ISBN 80-247-0828-0

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jiří Kolečák, Ph.D.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/2012.

L.S.

---

Ing. Pavel Svirák, Dr.  
Ředitel ústavu

---

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA  
Děkan fakulty

V Brně, dne 21.04.2012

## **ABSTRAKT**

Předmětem této bakalářské práce je seznámit potencionální žadatele o dotaci z Evropské unie s evropskými fondy a operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost. Základní informace o Evropské unii a přípravě projektu jsou uvedeny v teoretické části. V praktické části je pak představena společnost Holek Production s. r. o. a zpracována projektová žádost konkrétního projektu.

## **ABSTRACT**

The subject of this thesis is to familiarize potential applicants for grants from the European Union to European funds and the operational program Human Resources and Employment. Basic information about the European Union and the preparation of the project are presented in the theoretical part. The practical part is then introduced Holek Production Company Ltd. and the project application processed a particular project."

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

EVROPSKÁ UNIE, DOTACE, FONDY EVROPSKÉ UNIE, OPERAČNÍ PROGRAMY, FINANCOVÁNÍ, LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

## **KEYWORDS**

EUROPEAN UNION, SUBTITY, EUROPEAN UNION FUNDS, OPERATIONAL PROGRAMS, FUNDING, HUMAN RESOURCES AND EMPLOYMENT

## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE**

KOČÍŘOVÁ, J. *Financování projektů z fondů EU*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 65 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Jiří Kolečák, Ph.D.

## **ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že předloženou bakalářskou práci jsem zpracovala samostatně a je původní. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, a že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Modřicích dne 29. května 2012.

.....  
Jitka Kočířová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych chtěla poděkovat Ing. Jiřímu Kolečákovi, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, který mi vždy poradil a pomohl s problémy, které jsem řešila při zpracování této práce. Ráda bych také poděkovala svým rodičům, kteří mi poskytli potřebné zázemí pro studium. A v neposlední řadě chci poděkovat řediteli společnosti Holec Production s. r. o. panu Ing. Pavlu Holkovi, který mi poskytl potřebné informace, cenné rady a svěřil se mi se svými vlastními zkušenostmi se získáváním prostředků z Evropské unie. Poděkování patří také oponentovi Mgr. Petru Holkovi, MBA.

# OBSAH

ÚVOD.....	10
1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍL PRÁCE.....	11
1.1 Vymezení problému .....	11
1.2 Cíle práce .....	11
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	12
2.1 Regionální politika Evropské unie .....	12
2.1.1 Finanční perspektiva 2007-2013.....	12
2.1.2 Národní strategický referenční rámec.....	13
2.1.3 Principy regionální politiky .....	13
2.1.4 Cíle regionální politiky .....	15
2.1.5 Nástroje regionální politiky .....	16
2.2 Operační programy.....	17
2.3 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost .....	18
2.3.1 Finanční rámec OP LZZ .....	18
2.3.2 Globální cíl a specifické cíle OP LZZ .....	19
2.3.3 Prioritní osy.....	20
2.4 Výzvy k předložení projektů.....	21
2.5 Studie proveditelnosti.....	21
2.6 Projekt a jeho příprava .....	22
2.6.1 Řízení projektu.....	23
2.6.2 Fáze přípravy projektu .....	23
2.6.3 Podávání žádosti .....	24
2.6.4 Horizontální témata.....	25
2.6.5 Publicita .....	26
2.6.6 Udržitelnost projektu .....	27

2.6.7	Způsobilé výdaje projektu .....	28
2.6.8	Rozpočet projektu .....	28
2.6.9	Harmonogram projektu .....	30
2.7	SWOT analýza .....	30
3	ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE .....	34
3.1	Základní informace o společnosti .....	34
3.2	Charakteristika společnosti .....	34
3.3	Historie společnosti .....	36
3.4	Obchodní situace firmy .....	37
3.5	Organizační struktura .....	37
3.6	SWOT analýza společnosti .....	38
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ .....	40
4.1	Volba projektu.....	40
4.1.1	Zvolení vhodného OP a výzvy.....	40
4.2	Základní informace o projektu .....	41
4.2.1	Identifikace operačního programu výzvy .....	42
4.2.2	Identifikace projektu .....	42
4.2.3	Identifikace žadatele .....	43
4.2.4	Partner projektu.....	43
4.2.5	Realizační tým .....	43
4.2.6	Dopady a místa realizace .....	45
4.2.7	Popis projektu .....	45
4.2.8	Klíčové aktivity.....	46
4.2.9	Cílové skupiny .....	48
4.2.10	Harmonogram realizace .....	49
4.2.11	Rozpočet a zdroje financování projektu .....	50

4.2.12	Hodnoty indikátorů .....	55
4.2.13	Horizontální témata.....	55
4.2.14	Publicita .....	56
4.2.15	Další informace.....	57
ZÁVĚR .....		58
POUŽITÁ LITERATURA .....		59
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK .....		62
SEZNAM PŘÍLOH.....		63

## ÚVOD

Dne 1. května 2004 se Česká republika stala členem Evropské unie, čímž jí vznikla možnost čerpat prostředky z fondů Evropské unie. Tato možnost vznikla jak podnikatelským tak i nepodnikatelským subjektům. V programovém období na roky 2007 – 2013 má Česká republika možnost čerpat finanční prostředky z fondů stejně jako ostatní země Společenství.

Tuto bakalářskou práci jsem si zvolila z důvodu, že čerpání prostředků z Evropské unie je podle mého názoru v dnešní době jedním z možných významných zdrojů financování rozvoje společností. I když proces čerpání není zrovna nejjednodušší.

Během zpracování této práce jsem spolupracovala se společností Holek Production s. r. o. Vedení společnosti momentálně řeší problém inovace svého výrobku, k čemuž nemají zaměstnanci dostatečnou kvalifikaci. Proto bude navrhovaný projekt zaměřen na zvýšení vzdělanosti zaměstnanců.

# 1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍL PRÁCE

## 1.1 Vymezení problému

V programovém období 2007 - 2013 se poměrně zvýšily počty žádostí o podpory z Evropské unie oproti minulému programovému období, ale i tak i když se nacházíme téměř na konci současného programového období, nejsou ještě zdaleka vyčerpány všechny prostředky z Evropské unie určené pro Českou republiku.

Jak vyplývá z předchozího odstavce, je získání podpory poměrně komplikovanou záležitostí. Žadatel musí nejprve zvolit vhodný operační program a následně podle konkrétní výzvy zpracovat projektovou žádost. Během přípravy projektové žádosti může narazit na různá úskalí a současně je nucen si prostudovat velké množství materiálů, hlavně pokyny k vypracování projektové žádosti. I když je projektová žádost zpracována zodpovědně a pečlivě ani to nezaručuje, že bude žadateli podpora přidělena.

I s přihlédnutím k náročnosti zpracování žádosti o podporu z Evropské unie se ale jedná o jeden ze způsobů efektivního financování potřeb a rozvoje společností.

## 1.2 Cíle práce

Cílem bakalářské práce je představení společnosti Holek Production s. r. o. a na základě informací o společnosti zvolení vhodného operačního programu a podpory, kterou by společnost mohla čerpat z některého ze strukturálních fondů Evropské unie, aby byla zajištěna její konkurenceschopnost a byl zlepšen vývoj jejích výrobků.

Podpora by tedy měla být zaměřena především na znalosti zaměstnanců společnosti, kteří by nadále byli schopni samostatně vyvíjet nové komponenty výrobků a tím současně zajišťovat lepší konkurenceschopnost společnosti, která by nabízela neustále technicky dokonalejší výrobky a tím bez problémů udržovala tempo vývoje se zahraničními konkurenčními firmami. Tohoto cíle může být dosaženo pomocí operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Konkrétně se jedná o vytvoření projektové žádosti pro výzvu číslo 92, což by v případě získání podpory z Evropské unie vedlo ke zvýšení kvalifikace a znalostí zaměstnanců společnosti.

## 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Teoretická část práce shrnuje teoretické poznatky, které budou dále použity v praktické části. Budou zde uvedeny základní informace o Evropské unii, popsána příprava projektu a financování z fondů Evropské unie, se zaměřením na dotace z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

### 2.1 Regionální politika Evropské unie

Regionální a strukturální politika nazývaná též politika hospodářské a sociální soudržnosti, zaujímá jedno z dominantních postavení v rámci celkové hospodářské politiky Evropské unie (EU). Tato politika, pro kterou je určeno kolem 35 % celkového rozpočtu Unie, rozvíjí a sleduje činnosti, které vedou k posilování hospodářské a sociální soudržnosti v rámci všech členských zemí EU. Je proto zaměřena na méně prosperující regiony – tedy nikoli státy, ale oblasti, které nedosahují 75 % průměru HDP EU. V České republice jsou to všechny regiony kromě hlavního města Prahy.<sup>1</sup>

Evropská unie se prostřednictvím politiky hospodářské a sociální soudržnosti snaží podporovat udržitelný a vyvážený hospodářský rozvoj, vysokou úroveň zaměstnanosti, ochrany životního prostředí a infrastruktury. K realizaci této politiky byl vybudován rozsáhlý soubor mechanismů na úrovni Evropské unie i jednotlivých členských států. Tyto mechanismy jsou stanovovány vždy na přesně vymezené víceleté období. V roce 2006 skončilo období, které trvalo od roku 2000. Nyní běží programové období vymezené na roky 2007-2013.<sup>2</sup>

#### 2.1.1 Finanční perspektiva 2007-2013

Finanční perspektiva představuje víceletý finanční plán. Finální návrh finanční perspektivy na léta 2007-2013 schválila na summitu Evropská rada v prosinci 2005. Unie bude v uvedených letech hospodařit s částkou téměř 862,4 mld. eur. Více než

---

<sup>1</sup> KÖNIG, P. a kol. *Rozpočet a politiky evropské unie: příležitost pro změnu*. 2009. s. 181.

<sup>2</sup> ONDŘEJ, J. a kol. *Ekonomické a právní aspekty podnikání v Evropské unii*. 2007. s. 251-252.

třetina této částky je určena právě na regionální politiku EU. Pro Českou republiku je z rozpočtu Unie na politiku soudržnosti vyčleněno 26,7 mld. eur.<sup>3</sup>

### **2.1.2 Národní strategický referenční rámec**

Národní strategický referenční rámec (NSRR) představuje základní programový dokument České republiky pro využívání fondů Evropské unie v období 2007—2013. Tento dokument zpracovává každá členská země EU. Jde o základní programový a strategický dokument obsahující priority a opatření, na které by členská země chtěla v daném programovacím období využít prostředky ze strukturálních fondů EU a Fondu soudržnosti. V NSRR je popsán mechanismus a struktura čerpání z fondů EU a popis jednotlivých operačních programů.<sup>4</sup>

### **2.1.3 Principy regionální politiky**

Regionální politika EU je založena na několika principech, které jsou zahrnuty v programové a právní úpravě celého procesu poskytování pomoci. V průběhu vývoje regionální politiky se principy postupně měnily. Pro programovací období 2007-2013 se jedná o pět hlavních principů: programování, partnerství, koncentrace, adicionality a monitorování a vyhodnocování.

#### **2.1.3.1 Princip programování**

Princip programování spočívá v podpoře hospodářského a sociálního rozvoje zaostávajících regionů a je realizován prostřednictvím integrovaných programů, které jsou vyjednávány členskými státy s Evropskou komisí, pokrývajícími všechny prioritní směry politiky soudržnosti a zpracovávaných na víceleté období (v současnosti sedmileté). Záměrem tohoto principu je zajistit co nejkompletnější řešení regionálních problémů.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. 2008. s. 12-13.

<sup>4</sup> *Národní strategický referenční rámec*. [online]. [cit. 2012-01-17]. Dostupné z [http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/Narodni-strategicky-referencni-ramec-\(NSRR\)](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/Narodni-strategicky-referencni-ramec-(NSRR))

<sup>5</sup> PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. 2008. s. 10.

### **2.1.3.2 Princip partnerství**

Princip partnerství vyžaduje aktivní účast a participaci Evropské komise a odpovídajících regionálních a místních orgánů a kompetentních nevládních aktérů (včetně ekonomických i sociálních partnerů) na všech etapách administrace strukturálních fondů, včetně plánování, implementace, řízení, monitorování a hodnocení.<sup>6</sup>

### **2.1.3.3 Princip koncentrace**

U principu koncentrace jsou výdaje strukturálních fondů soustředovány do oblastí, kde existují největší strukturální problémy. Tyto oblasti jsou vybrány na základě prioritních cílů, které jsou společně definovány Evropskou komisí a členskými státy. Aplikace tohoto principu přináší větší efektivitu a účelnost vynaložených prostředků, stejně jako přehlednější monitorování a kontrolu.<sup>7</sup>

### **2.1.3.4 Princip adicionality**

Princip adicionality neboli doplňkovosti spočívá v tom, že prostředky z unijních zdrojů jsou poskytovány na programy, které jsou prioritní jak pro daný stát, tak i pro Unii. Finanční prostředky musí být doplněny prostředky ze zdrojů příjemce pomoci. Tedy Unijní peníze nesmí nahrazovat, ale pouze doplňovat zdroje národní nebo regionální.<sup>8</sup>

### **2.1.3.5 Princip monitorování a hodnocení**

Princip monitorování a hodnocení zajišťuje hospodárné a efektivní využívání prostředků z rozpočtu EU. Představuje vytvoření monitorovacího systému a třífázové hodnocení projektů:

- ex ante (podrobné zhodnocení projektu před schválením realizace),

---

<sup>6</sup> MAREK, D. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2009. s. 27-28.

<sup>7</sup> MAREK, D. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2009. s. 27.

<sup>8</sup> PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. 2008. s. 11.

- interim (průběžné monitorování průběhu jeho realizace neboli střednědobé hodnocení),
- ex post (zhodnocení skutečného přínosu projektu po jeho dokončení).<sup>9</sup>

#### **2.1.4 Cíle regionální politiky**

Na programovací období 2007-2013 byla schválena nová politika soudržnosti vyplývající z toho, že země, které nově vstoupily do EU, sice navýšily počet obyvatel o několik procent, ale podstatně méně se zvýšil přírůstek HDP. Proto byly v oblasti regionální politiky vytyčeny tři základní cíle, a to cíl Konvergence, cíl Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a cíl Evropské územní spolupráce.<sup>10</sup>

##### **2.1.4.1 Cíl Konvergence**

Cíl Konvergence se snaží o podporu růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských státech a oblastech neboli regionech, jejichž HDP na osobu je nižší než 75 % průměru EU. Na tento cíl je alokováno průměrně asi 82 % všech prostředků regionální politiky. V případě nových členských zemí je ovšem tento podíl mnohem vyšší, v České republice činí 97,1 %. Tento cíl pokrývá celé území České republiky s výjimkou hlavního města Prahy, která má HDP vyšší než průměr EU. Pod cíl Konvergence tak spadá naprostá většina regionů všech nových členských států.<sup>11</sup>

##### **2.1.4.2 Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost**

Druhým cílem politiky soudržnosti je Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Jedná se o podporu oblastí, které nespádají pod cíl Konvergence, tedy těch, jejichž HDP na osobu je vyšší než 75 % průměru EU.

Tento cíl je prostřednictvím Evropského fondu regionálního rozvoje zaměřen na posílení konkurenceschopnosti a atraktivity příslušných regionů, podporu hospodářských a společenských změn, podporu inovací, podporu společnosti založené na znalostech, podnikavost, ochranu životního prostředí a prevenci rizik.

<sup>9</sup> PŘICHYŠTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. 2008. s. 11.

<sup>10</sup> KÖNIG, P. a kol. *Rozpočet a politiky evropské unie: příležitost pro změnu*. 2009. s. 167.

<sup>11</sup> MAREK, D. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2009. s. 24.

Prostřednictvím prostředků Evropského sociálního fondu podpora směřuje na rozvoj trhů práce a na sociální začleňování občanů.<sup>12</sup>

#### **2.1.4.3 Cíl Evropská územní spolupráce**

Evropská územní spolupráce se soustřeďuje na podporu harmonického a vyváženého rozvoje na území Unie, tedy na podporu další integrace EU pomocí přeshraniční, mezinárodní a meziregionální spolupráce. Mezi hlavní priority se řadí podpora rozvoje vědy, životního prostředí, předcházení rizikům a řízením vodních zdrojů, tedy cílem je přispět k vyváženému, harmonickému a trvale udržitelnému rozvoji evropského území.<sup>13</sup>

#### **2.1.5 Nástroje regionální politiky**

Na období 2007-2013 přijala Rada a Evropský parlament nařízení, na jejichž základě se zjednodušil systém čerpání prostředků regionální politiky EU, což se projevilo ve snížení počtu nástrojů z šesti na tři. V tomto období jsou k dispozici tyto nástroje: strukturální fondy Evropský fond regionálního rozvoje a Evropský sociální fond; třetím nástrojem je Kohezní fond.

##### **2.1.5.1 Evropský fond regionálního rozvoje**

Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF) je svým objemem největším ze strukturálních fondů EU. Nařízení o ERDF určuje jeho úlohu a oblast působnosti, do níž patří podpora veřejných i soukromých investic na pomoc při odstraňování rozdílů mezi regiony v celé EU.

Prostředky z ERDF jsou určeny na investice do výroby vedoucí ke tvorbě nových pracovních míst a na investice do dopravní, vzdělávací, sociální a zdravotní infrastruktury. Podporuje rozvoj místního potenciálu (místní rozvoj a rozvoj malého a středního podnikání v problémových regionech), výzkum a vývoj a investice zaměřené na životní prostředí.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> *Průvodce podnikatele Operačním programem Podnikání a inovace. 2007. s. 9.*

<sup>13</sup> MAREK, D. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. 2009. s. 25-26.*

<sup>14</sup> *Evropský fond pro regionální rozvoj. [online]. [cit. 2012-01-03]. Dostupné z [http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/E/Evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-\(ERDF---Europe](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/E/Evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-(ERDF---Europe)*

### 2.1.5.2 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) přispívá k prioritám EU, které jsou zaměřeny na posílení hospodářské a sociální soudržnosti zvyšováním zaměstnanosti a počtu pracovních příležitostí, podporu vysoké úrovně zaměstnanosti a zvyšováním počtu pracovních míst a jejich kvality. Činí tak prostřednictvím podpory politik členských států, jejichž cílem je dosáhnout plné zaměstnanosti a kvality a produktivity práce, podpořit sociální začlenění, včetně přístupu znevýhodněných osob k zaměstnání, a snížit rozdíly v zaměstnanosti na celostátní, regionální i místní úrovni.<sup>15</sup>

V období 2007-2013 se zaměřuje na čtyři klíčové oblasti:

- zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků,
- lepší přístup k zaměstnání a účast na trhu práce,
- posílání sociálního začlenění potlačováním diskriminace a usnadněním přístupu znevýhodněných osob na trhu práce,
- podporu partnerství pro reformy v oblastech zaměstnanosti.<sup>16</sup>

### 2.1.5.3 Kohezní fond

Z Kohezního fondu neboli Fondu soudržnosti můžou čerpat finanční prostředky členské státy, jejichž HDP nepřekročí 90 % průměru EU a mají sestavený program vedoucí ke splnění podmínek hospodářského sblížení (tzv. konvergenční program).

Pomoc z fondu je určena na přímé financování konkrétních velkých projektů v oblasti životního prostředí, rozvoje dopravy (transevropské dopravní sítě, podpora veřejné dopravy), nově i v oblasti energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie.<sup>17</sup>

## 2.2 Operační programy

Členské země EU mohou využívat zdroje evropských fondů pouze na základě vypracovaných a schválených operačních programů (OP), které jsou vždy nově připravovány pro každé programovací období.

---

<sup>15</sup> *Průvodce podnikatele Operačním programem Podnikání a inovace*. 2007. s. 12.

<sup>16</sup> MAREK, D. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2009. s. 29.

<sup>17</sup> *Fond soudržnosti*. [online]. [cit. 2012-01-02]. Dostupné z [http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/F/Fond-soudrznosti-\(CF---Cohesion-Fund\)](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/F/Fond-soudrznosti-(CF---Cohesion-Fund))

V operačním programu jsou popsány cíle a priority, které členská země chce v aktuálním programovacím období dosáhnout. Najdeme tam také popis typů aktivit, na které lze prostředky čerpat. Dále nechybí ani výčet těch, kteří mohou o finanční prostředky žádat.

Vláda České republiky přijala pro období 2007-2013 celkem 26 operačních programů, které byly následně předloženy k projednání Evropskou komisí. Tyto programy lze realizovat od 1. ledna 2007. Konkrétně se jedná o tyto programy:

- osm Tematických operačních programů (Podnikání a inovace, Životní prostředí, Doprava, Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Výzkum a vývoj pro inovace, Lidské zdroje a zaměstnanost, Technická pomoc, Integrovaný operační program),
- sedm Regionálních operačních programů,
- dva programy pro region soudržnosti hl. města Prahy,
- devět programů Evropské územní spolupráce.<sup>18</sup>

### **2.3 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vymezuje priority rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v rámci Cíle Konvergence z Evropského sociálního fondu.

#### **2.3.1 Finanční rámec OP LZZ**

Finanční rámec operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vychází z finančního rámce NSRR. S ohledem na monofondovost operačních programů bude OP LLZ financován pouze z Evropského sociálního fondu. Míra financování z ESF bude 85 % celkových veřejných výdajů a zbývajících 15 % bude hrazeno z národních veřejných rozpočtů. V případě prioritních os zaměřených na mezinárodní spolupráci je možnost navýšení míry spolufinancování o 10 %.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Programy 2007-2013*. [online]. [cit. 2012-01-03]. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>

<sup>19</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. 2011. S. 157.

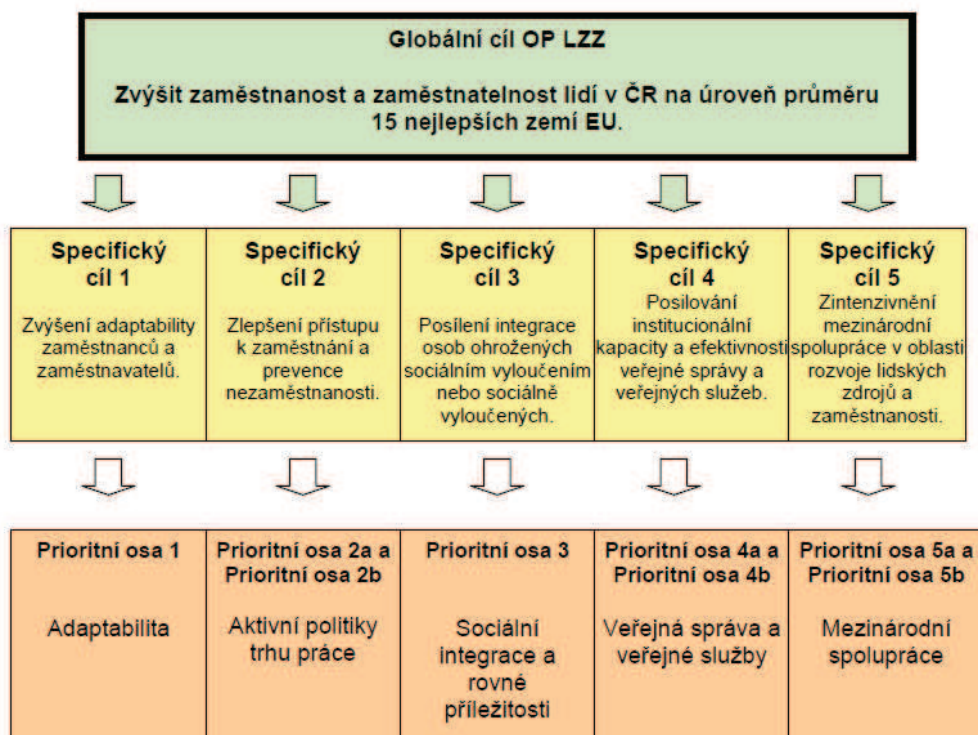
Číslo prioritní osy	Název prioritní osy	Fond/míra spolufinancování vztahována k	Příspěvek Společenství a	Národní zdroje b(=c+d)	Indikativní rozdělení národních zdrojů		Celkové zdroje d=a+b	Míra spolufinancování e=a/d
					Národní veřejné zdroje c	Národní soukromé zdroje d		
4.1	Adaptabilita	ESF/veřejné/cíl Konv	525 435 274	92 723 872	92 723 872	0	618 159 146	85,0%
4.2a	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl Konv	597 909 105	105 513 372	105 513 372	0	703 422 477	85,0%
4.2b	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl RKaZ	7 967 225	1 368 334	1 368 334	0	9 255 559	85,0%
4.3	Sociální integrace a rovné příležitosti	ESF/veřejné/cíl Konv	398 606 070	70 342 248	70 342 248	0	468 948 318	85,0%
4.4a	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl Konv	181 184 577	31 973 749	31 973 749	0	213 158 326	85,0%
4.4b	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl RKaZ	13 937 275	2 459 520	2 459 520	0	16 396 795	85,0%
4.5a	Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/cíl Konv	36 236 915	1 907 207	1 907 207	0	38 144 122	95,0%
4.5b	Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/cíl RKaZ	2 787 455	146 709	146 709	0	2 934 164	95,0%
4.6a	Technická pomoc	ESF/veřejné/cíl Konv	72 473 831	12 789 500	12 789 500	0	85 263 331	85,0%
4.6b	Technická pomoc	ESF/veřejné/cíl RKaZ	963 678	173 591	173 591	0	1 157 269	85,0%
<b>Celkem</b>			<b>1 837 421 405</b>	<b>319 418 102</b>	<b>319 418 102</b>	<b>0</b>	<b>2 156 839 507</b>	<b>85,2%</b>
<b>Z toho: Cíl Konvergence</b>			<b>1 811 845 772</b>	<b>315 249 948</b>	<b>315 249 948</b>	<b>0</b>	<b>2 127 095 720</b>	<b>85,2%</b>
<b>ČR Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost</b>			<b>25 875 632</b>	<b>4 168 154</b>	<b>4 168 154</b>	<b>0</b>	<b>29 743 787</b>	<b>86,0%</b>

Obrázek 1 - Rozpočet OP LZZ dle jednotlivých prioritních os

Zdroj: TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2011. s. 159.

### 2.3.2 Globální cíl a specifické cíle OP LZZ

Globálním cílem na období 2007-2013 je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v České republice na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.



Obrázek 2 - Globální cíl a specifické cíle OP LZZ

Zdroj: TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2011. s. 80.

### 2.3.3 Prioritní osy

#### **Prioritní osa 1: Adaptabilita**

Tato osa je zaměřena na realizaci prvního specifického cíle OP LZZ. Cílem je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací a zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoj lidských zdrojů.<sup>20</sup>

Jednou z oblastí podpory je Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniku, která má za cíl rozvoj specifických služeb, odborné přípravy a podpory zaměstnanců, na moderní řízení organizací a lidských zdrojů.<sup>21</sup>

#### **Prioritní osa 2: Aktivní politiky trhu práce**

Prioritní osa Aktivní politiky trhu práce je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti. Podpora je kladena na tvorbu systémů ohledně předvídání změn na trhu práce a očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků. Cílem je převážně tvorba takových nástrojů, které pomohou jednotlivcům získat dlouhodobě udržitelné zaměstnání.<sup>22</sup>

#### **Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti**

Zaměřením této osy je především pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, a to jednak zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb, tak i formou přímé podpory. V rámci tohoto cíle je zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a z velké míry také prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. V neposlední řadě je důraz kladen také na rozvoj systému sociálních služeb a vzdělávání pracovníků zaměstnaných v tomto systému.<sup>23</sup>

#### **Prioritní osa 4: Veřejná správa a veřejné služby**

Tato osa má za cíl zvýšit kapacity, kvality, efektivnost a transparentnost činností veřejné správy a zvýšit kvalitu a dostupnost veřejných služeb. Pozornost bude dále věnována i etickým standardům ve veřejné správě včetně omezování korupce. V rámci

---

<sup>20</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 104-110.

<sup>21</sup> *Oblast podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků*. [online]. [cit. 2012-05-08]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-1-1-zvyseni-adaptability-zamestnancu-a>

<sup>22</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 81-82.

<sup>23</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 82.

této prioritní osy je podpora řízení a rozvoje lidských zdrojů, snižování administrativní zátěže, strategické řízení a zkvalitnění systému školení ve veřejné správě.<sup>24</sup>

#### **Prioritní osa 5: Mezinárodní spolupráce**

Osa Mezinárodní spolupráce podporuje rozvoj lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU. Přímá podpora inovací prostřednictvím výměny zkušeností a dovedností, efektivně vynaložené prostředky díky řešení, která byla již vynalezena v zahraničí, mezinárodní srovnávání a spoustu dalších věcí přináší tato mezinárodní spolupráce.<sup>25</sup>

#### **Prioritní osa 6: Technická pomoc**

V rámci této osy má být financována podpora řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Dále také příprava dokumentů pro další programové období.<sup>26</sup>

### **2.4 Výzvy k předložení projektů**

Výzva je dokument, který vymezuje podmínky pro předložení projektové žádosti. Tyto výzvy jsou vyhlašovány v průběhu roku v různých intervalech. Obsahují název výzvy a její číslo, oblast podpory a platnost výzvy, dále specifikují, kdo může podat projektovou žádost, na jaké aktivity a cílové skupiny je projekt zaměřen a jaký může být minimální a maximální finanční objem.

Výzvy jsou vyhlašovány pro jednotlivé oblasti podpory, a to buď na předkládání grantových projektů<sup>27</sup> či individuálních projektů<sup>28</sup>. Přehled aktuálních výzev pro OP LZZ je uveřejněn na stránkách Evropského sociálního fondu ČR.

### **2.5 Studie proveditelnosti**

Jednou z nejdůležitějších věcí při přípravě projektu do operačních programů spolufinancovaných ze strukturálních fondů je zpracování studie proveditelnosti. Tato studie představuje analýzu, která souhrnně a podrobně popisuje investiční záměr a je

---

<sup>24</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 82.

<sup>25</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 83.

<sup>26</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 143-145.

<sup>27</sup> Projekt obvykle menšího rozsahu, na který je přidělována finanční podpora na základě dotačního řízení. Určený pro všechny subjekty splňující podmínky uvedené ve výzvě.

<sup>28</sup> Projekt většího rozsahu, který předkládá předem stanovený příjemce na základě přímé výzvy.

podkladem pro samotné investiční rozhodnutí, je tedy nejvyšším stupněm analýzy investičního záměru.

Členění a rozvržení studie proveditelnosti závisí na typu projektu. Základní struktura by měla obsahovat tyto body:

- titulní strana – název projektu, mělo by být uvedeno, že se jedná o studii proveditelnosti,
- obsah,
- úvodní informace – identifikační údaje o zadavateli a zpracovateli studie, účel a datum zpracování,
- stručné vyhodnocení projektu - zhodnocení finanční efektivity projektu a jeho realizovatelnosti s přihlédnutím k analýze rizik,
- stručný popis podstaty projektu a jeho etap – hlavní cíl projektu, popis jednotlivých etap, kdo je investorem, velikost projektu,
- řízení lidských zdrojů,
- dopad projektu za životní prostředí,
- zajištění dlouhodobého majetku,
- finanční plán,
- hodnocení efektivity a udržitelnosti projektu,
- řízení rizik,
- harmonogram projektu,
- podrobné závěrečné hodnocení projektu.<sup>29</sup>

Body studie proveditelnosti se odvíjí od vybraného projektu neboli výzvy, která stanoví přesné pokyny pro vyplňování projektové žádosti.

## **2.6 Projekt a jeho příprava**

Projekt je konkrétní ucelený a podrobně rozpracovaný projektový záměr, který předkládáme současně s projektovou žádostí. Zahrnuje v sobě určitý soubor aktivit směřujících k dosažení stanoveného a jasně definovaného cíle, který je časově omezen. Projekt je omezen zdroji, které máme k dispozici, tedy rozpočtem. S ohledem

---

<sup>29</sup> TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009. s. 46-51.

na unikátnost projektu s ním bývají spojena i rizika, jejichž řízení je jednou z klíčových aktivit projektu.

Při přípravě projektu je důležité nezapomenout na to, že úspěšný a přínosný projekt musí vycházet z potřeb cílových skupin a musí být v souladu s příslušnou výzvou k předkládání žádosti OP LZZ.

### **2.6.1 Řízení projektu**

Důležitou věcí je nutnost znát rozdělení fondů a které projekty jsou z nich financovány, díky čemuž si pak žadatel může vybrat příslušné projektové řízení. V rámci tohoto řízení sestavuje projektovou žádost, kde musí zpracovat a zformulovat své cíle se stanovením časového rozvrhu, průběh projektu a náklady projektu tak, aby mohl zdárně získat prostředky z některého z evropských fondů.<sup>30</sup>

### **2.6.2 Fáze přípravy projektu**

#### **Záměr projektu**

První fází přípravy projektu je záměr. Analyzujeme či identifikujeme problémy, nedostatky, potřebu nebo záměr, pro který by byla realizace projektu vhodná. Záměr projektu by měl být formulován, nejlépe napsán, přičemž takový popis by měl sledovat:

1. Z čeho se vyhází a jaké změny má být dosaženo?
2. Na jaké cílové skupiny bude projekt zaměřen?
3. Jaké jsou cíle projektu?
4. Pomocí jakých aktivit, postupů a metod bude cílů dosaženo?

#### **Potřebnost projektu**

Formulace potřebnosti projektu pro řešení aktuální situace cílových skupin.

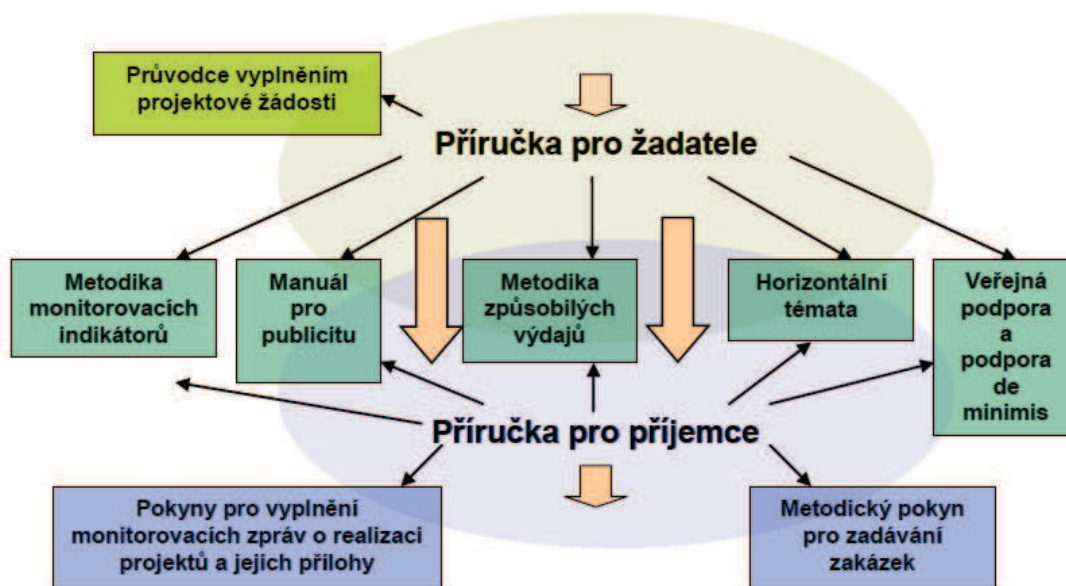
#### **Vazba projektu na výzvu**

Z textu vybraného operačního programu musíme zjistit, zda projekt odpovídá zaměření ESF, zvolené oblasti podpory OP LZZ a především příslušné výzvě k předkládání žádosti.

---

<sup>30</sup> VILAMOVI, Š. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. 2004. s. 32.

Během přípravy přípravných fází projektu je důležitým materiálem Příručka pro žadatele, která je součástí tzv. desatera příruček OP LZZ.



Obrázek 3 - Schéma desatera OP LZZ

Zdroj: TRLIČÍKOVÁ, M. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 9.

### 2.6.3 Podávání žádosti

Projektová žádost se v rámci OP LZZ podává v aplikaci Benefit7. Žadatel se musí zaregistrovat a následně se seznámit s obsluhou aplikace, obecnými pravidly, funkcemi a nástroji pro bezproblémovou obsluhu aplikace.

Následně může žadatel podat novou žádost, kde vybere příslušný operační program a poté se mu zobrazí nabídka veškerých aktuálně vyhlášených výzev pro předkládání projektů. Výběrem konkrétní výzvy se zobrazí přehled jednotlivých datových oblastí projektové žádosti, které obsahují základní údaje o předkládaném projektu a které musí být uživatelem aplikace následně vyplněny. Během tohoto vyplňování projektové žádosti se uživatel musí řídit Pokyny řídicího orgánu (v rámci OP LZZ se jedná o metodické příručky tzv. „desatero příruček OP LZZ“).<sup>31</sup>

<sup>31</sup> KOPEČNÁ; NAVAROVÁ. *Průvodce vyplněním projektové žádosti OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 10-32.

#### 2.6.4 Horizontální témata

Horizontální témata jsou průřezové oblasti, které se prolínají všemi sektorovými a regionálními operačními programy. Pro programovací období 2007 – 2013 byla prostřednictvím Nařízení rady č. 1083/2006 vymezena dvě horizontální témata:

- rovné příležitosti,
- udržitelný rozvoj.

##### **Rovné příležitosti**

Dle čl. 16 Nařízení rady č. 1083/2006 Rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace musí členské státy začlenit hlediska rovnosti pohlaví během jednotlivých fází provádění pomoci z fondů.

Dále mají členské státy povinnost přijmout vhodná opatření, aby v jednotlivých fázích provádění pomoci z fondů nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.<sup>32</sup>

Problematika rovných příležitostí se odráží zejména v obtížném přístupu vybraných skupin obyvatel na trh práce, v jejich přístupu ke vzdělání, problémů v oblasti podnikání, v případě žen k přístupu k vyšším řídicím pozicím.

Cílem principu rovných příležitostí je potírání jakýchkoli diskriminací, důraz je kladen zejména na rovné příležitosti mužů a žen. Jednou z aktivit, kterých se problematika rovných příležitostí přím dotýká je OP LZZ, což znamená, že veškeré aktivity plánované a podporované v rámci programů financovaných z daného operačního programu, tedy ESF, musí pracovat s horizontálním tématem rovných příležitostí.<sup>33</sup>

##### **Udržitelný rozvoj**

Udržitelný rozvoj je upraven v čl. 17 Nařízení rady č. 1083/2006, který má za cíl chránit životní prostředí a zlepšovat jeho kvalitu.

---

<sup>32</sup> Nařízení rady ES č. 1083/2006. [online]. [cit. 2012-04-26]. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=68e85504-93b7-4cc0-85f3-260e5994be05>

<sup>33</sup> TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009. s. 86-87.

*„Princip udržitelného rozvoje vychází z filozofie, která považuje rozvoj za udržitelný tehdy, jestliže naplní potřeby současné generace, aniž by ohrozil možnosti naplnit potřeby generací příštích.“<sup>34</sup>*

Jde tedy o minimalizaci negativních dopadů během dosahování cílů. U investičních projektů se jedná zejména o dopad realizovaných investic na životní prostředí, na společnost a vliv na sociální cíle. Naopak u vzdělávacích projektů je hodnocen přístup k životnímu prostředí (recyklace odpadů, environmentální vzdělávání, atd.)

### **2.6.5 Publicita**

Poskytnutí podpory pro realizaci projektu EU a Českou republikou musí být dostatečně zviditelněno a propagováno. Již při přípravě projektu se musí žadatel zamyslet nad tím, jakým způsobem bude informovat o realizaci projektu a jeho výsledcích. V předkládané žádosti o podporu z EU musí být již uvedeny konkrétní informační a propagační aktivity projektu, tyto nástroje pro zajištění publicity a její věcné a organizační zajištění závisí jen na rozhodnutí každého příjemce podpory.

U Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost musí být materiály informačního a propagačního charakteru označeny v souladu s „Povinným minimem publicity OP LZZ“.

„Povinné minimum publicity OP LZZ“:

- a) logo Evropského sociálního fondu,
- b) text „Evropský sociální fond“,
- c) logo Evropské unie a text „Evropská unie“,
- d) logo Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost,
- e) prohlášení „Podporujeme vaši budoucnost“,
- f) odkaz na oficiální webové stránky ESF.

---

<sup>34</sup> TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009. s. 106.

Výjimku tvoří drobné propagační předměty, u kterých nemusí být dodržena povinnost vyplývající z bodů b), e) a f).<sup>35</sup>



**Obrázek 1 - Logo OP LZZ**



**Obrázek 2 - Logo ESF ČR**

Zdroj: ESF ČR. [online]. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/publicita-op-lzz>

### 2.6.6 Udržitelnost projektu

Udržitelnost je doba, po kterou musí příjemce podpory udržet výstupy či aktivity projektu. Dle čl. 57 Nařízení rady (ES) č. 1083/2006 musí být efekty projektu udrženy v nezměněné podobě zpravidla po dobu pěti let od ukončení realizace projektu. Pokud by došlo v projektu k podstatné změně, která by ovlivnila povahu projektu nebo poskytla podniku či veřejnému subjektu nepatřičnou výhodu způsobenou buď změnou formy vlastnictví nebo zastavením výrobní činnosti má členský stát nebo řídicí orgán povinnost informovat o těchto změnách Komisi. V případě, že Komise dojde k závěru, že nebyla splněna povinnost udržitelnosti, může provést finanční opravu zrušení celého finančního příspěvku či jeho části.<sup>36</sup>

V rámci OP LZZ se povinnost udržitelnosti aktivit projektu týká především podpory pracovních míst.

<sup>35</sup> POSPÍŠILOVÁ; CHUDĚJ. *Manuál pro publicitu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. 2010. s. 6-8.

<sup>36</sup> Nařízení rady ES č. 1083/2006. [online]. [cit. 2012-04-26]. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=68e85504-93b7-4cc0-85f3-260e5994be05>

### 2.6.7 Způsobilé výdaje projektu

Výdaje jsou způsobilé pro financování v rámci OP LZZ, pokud splňují následující podmínky:

- typ výdaje – výdaj musí být vynaložen v souladu s nařízením Evropského parlamentu a rady, v souladu s Pravidly způsobilých výdajů a musí být v souladu s cílem příslušné prioritní osy OP LZZ;
- účel výdaje – výdaj musí být nezbytný pro realizaci projektu a musí mít přímou vazbu na projekt;
- datum uskutečnění výdaje – výdaj musí vzniknout a být uhrazen v časovém rozmezí 1. 1. 2007 – 31. 12 2015;
- evidence a prokazování uskutečněného výdaje – výdaj musí skutečně vzniknout, být vynaložen, zaznamenán na bankovních účtech příjemce, být identifikovatelný, kontrolovatelný a musí být doložen originály účetních dokladů. Výjimku tvoří odpisy, výdaje v naturáliích a nepřímé náklady;
- efektivita výdaje – výdaj musí být přiměřený a musí být vynaložen v souladu s principy hospodárnosti, účelnosti a efektivnosti.<sup>37</sup>

### 2.6.8 Rozpočet projektu

Rozpočet projektu je odhadem celkových nákladů projektu. Z veřejných prostředků mohou být financovány pouze způsobilé výdaje, tyto výdaje neboli náklady členíme na přímé a nepřímé. Přímé náklady jsou náklady prokazované přímo, tj. pomocí účetních dokladů. Nepřímé náklady nelze přímo spojit s konkrétní aktivitou u daného projektu, tudíž se odvozují od přímých nákladů.<sup>38</sup>

Rozpočet projektu zahrnuje tabulky Rozpočet a Zdroje financování. Tabulka Zdroje financování je členěna na veřejné financování a na soukromé prostředky. Během sestavování tabulky Rozpočet je nutné dodržovat případné minimální a maximální částky finanční podpory určené ve výzvě k podání žádosti.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> FOLTÝN; CHUDĚJ. *Metodika způsobilých výdajů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 6-7.

<sup>38</sup> BÁBÍČKOVÁ; CHUDĚJ. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 36.

<sup>39</sup> BÁBÍČKOVÁ; CHUDĚJ. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012. s. 36.

## Osobní náklady projektu

Při kalkulaci osobních nákladů, tedy nákladů na realizační tým projektu, je stanovena doporučená horní hranice mezd. Tyto hranice lze v opodstatněných a odůvodněných případech překročit, ovšem tyto důvody musí být popsány v projektové žádosti.

**Tabulka 1 - Obvyklé mzdy/platy v OP LZZ**

Pracovní pozice	Obsah pozice	Hrubá měsíční mzda/plat (Kč)		Hrubá měsíční mzda/plat vč. zákonného odvodu (Kč) - uváděno v rozpočtu projektu		Hrubá hodinová mzda/plat/o dměna DPP (Kč/hod)		Hrubá hodinová mzda/plat/o dměna DPČ vč. zákonných odvodů (Kč/hod)	
		dolní	horní	dolní hranice	horní hranice	dolní	horní	dolní	horní
Manažer/ka, koordinátor/ka projektu	projektový manažer, finanční manažer, ekonom projektu, vedoucí projektového týmu, vedoucí projektu, koordinátor	19 000	34 000	25 460	45 560	119	213	159	285
Administrativní asistent/ka	administrativní asistent, administrativní pracovník	15 000	25 000	20 100	33 500	93	156	125	209
Odborný/á asistent/ka	odborný asistent	17 000	29 000	22 780	38 860	106	181	142	243
Sociální pracovníci	sociální pracovník, terénní pracovník, terapeut	18 000	26 000	24 120	34 840	113	163	151	218

Duševní a tvůrčí pracovníci	expert, metodik, supervizor, tlumočník, překladatel, lektor, psycholog, programátor, poradce, konzultant, právník apod.	26 000	58 000	34 840	77 720	163	362	218	485
-----------------------------	---	--------	--------	--------	--------	-----	-----	-----	-----

Zdroj: vlastní zpracování dle TRLIČIKOVÁ, M. *Obvyklé mzdy a platy pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2011. s. 1-2.

### 2.6.9 Harmonogram projektu

Při tvorbě každého projektového záměru musíme mít určitou představu o délce trvání jednotlivých klíčových aktivit a jejich provázanosti. Grafické znázornění časového rozložení daných aktivit je pak součástí žádosti o dotaci. Jednou z metod znázornění časového harmonogramu je Ganntův diagram. Tato metoda spočívá v zanesení jednotlivých aktivit projektu do lineární časové osy, kde na jedné straně stojí projektové aktivity a na druhé straně zvolená časová jednotka (přizpůsobená danému projektu – např. měsíce). Před zpracováním Ganntova diagramu musí být identifikovány všechny klíčové aktivity, délka jejich trvání a znát jejich časovou provázanost.<sup>40</sup>

**Tabulka 2 - Příklad Ganntova diagramu**

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
aktivita 1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
aktivita 2		x	x	x		x	x	x		x	x	x
aktivita 3					x	x	x				x	
aktivita 4									x	x	x	x

Zdroj: vlastní zpracování dle TAUER, V. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009.

### 2.7 SWOT analýza

Velmi účinnou pomůckou při přípravě projektu je zpracování tzv. SWOT analýzy. Jde o strategickou analýzu výchozího stavu podniku, která nám může efektivně napomoci zejména v počáteční fázi projektové přípravy.

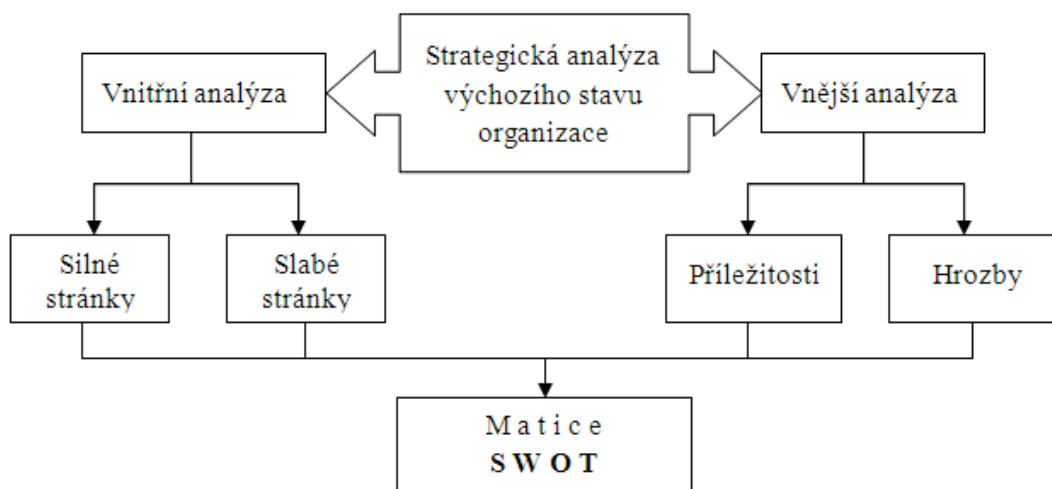
<sup>40</sup> TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009. s. 44-45.

SWOT analýza umožňuje přehledným způsobem zobrazit silné a slabé stránky analyzované oblasti a v logické vazbě jim přiřadit příležitosti dalšího rozvoje a naproti tomu zobrazit i hrozby, které mohou nastat, pokud nebudou příležitosti náležitě využity. Toto uspořádání dat pokud je správné, pak umožňuje v následném kroku efektivně identifikovat takové projekty, které při jejich realizaci využijí příležitostí a současně posílí silné stránky. Pro další zpracování takto identifikovaných projektových potřeb je účelné využít metodu logického rámce a následně zejména sestavit studii proveditelnosti.<sup>41</sup>

SWOT je akronym<sup>42</sup> anglických slov:

- Strengths (přednosti = silné stránky),
- Weaknesses (nedostatky = slabé stránky),
- Opportunities (příležitosti),
- Threats (hrozby).

Obrázek 4 - Základní rámec SWOT analýzy



Zdroj: vlastní zpracování dle GRASSEOVÁ, M. *Analýza podniku v rukou manažera*. 2010.

Základ metody spočívá tedy v definování a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou definovány čtyřmi proměnnými: silné a slabé stránky jako vnitřní faktory a příležitosti a hrozby jako vnější faktory.

<sup>41</sup> TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009. s. 18.

<sup>42</sup> Zkratka vytvořená z počátečních písmen slov.

Analýza vnitřního prostředí je nutná pro označení silných a slabých stránek, což jsou proměnné, které může podnik ovlivňovat. Silné stránky jsou zdroje, dovednosti, pozitivní potenciál a další výhody vzhledem ke standardnímu prostředí, které jsou zároveň výhodné pro řešený záměr. Slabé stránky představují naopak slabiny, omezení, nedostatky a další negativní faktory vztahující se ke standardnímu nebo k vnějšímu prostředí. Určit slabé stránky je důležité zejména z toho důvodu, že předznamenávají možné problémy nebo ohrožení projektového záměru.<sup>43</sup>

Silné a slabé stránky mohou být hledány a analyzovány především v následujících oblastech:

- finanční postavení podniku,
- výzkum a vývoj,
- výrobní politika,
- výrobní kapacita a její flexibilita,
- úroveň managementu,
- organizace firmy,
- image firmy či výrobku atd.<sup>44</sup>

Faktory vnějšího prostředí, jsou oblasti, které organizace nemůže sama ovlivnit, tedy existuje nezávisle na organizaci a jejím působení. Tyto faktory působí na organizaci z vnějšího prostředí a výsledkem je nějaká hrozba nebo naopak příležitost, kterou může organizace využít ve svůj prospěch. Hrozby mohou výrazně ovlivnit činnost a také zisky organizace. Naopak příležitosti můžeme chápat jako nástroje, které pomohou firmě neutralizovat hrozby.<sup>45</sup>

Při analýze hrozeb je potřeba vycházet jak z makro, tak i mikrookolí firmy. Mezi typické hrozby lze zařadit:

- vysoká difenciace v odvětví,
- státní regulace,
- know-how,

---

<sup>43</sup> TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009. s. 40.

<sup>44</sup> VEBER, J. *Management: Základy moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2009. s. 533-534.

<sup>45</sup> TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU*. 2009. s. 41.

- velký počet konkurujících firem,
- pomalý růst v odvětví,
- hrozba substitučních výrobků,
- hrozba vstupu nového výrobce atd.<sup>46</sup>

Při zpracování SWOT analýzy je vhodné dodržovat následující principy:

- Princip účelnosti – při zpracovávání analýzy musí být brán zřetel na její účel.
- Princip relevantnosti – zaměřit se pouze na podstatná fakta.
- Princip kauzality – soustředit se na příčiny, nikoli na důsledky.
- Princip objektivnosti – analýza musí být objektivní, čehož můžeme dosáhnout například participací více lidí na její tvorbě.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> VEBER, J. *Management: Základy moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2009. s. 533.

<sup>47</sup> GRASSEOVÁ, M. *Analýza podniku v rukou manažera*. 2010. s. 299-300.

### 3 ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE

V současné době se většina firem potýká s problémem financování svých aktivit, výrazně jim může pomoci financování z fondů Evropské unie. Aby bylo možné zlepšit různé aktivity společnosti, musí tomu odpovídat i znalosti a kvalifikace zaměstnanců. Právě s tímto problémem může společností pomoci podpora z EU, konkrétně z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, kdy je dotace poskytována až ve výši 100 % způsobilých nákladů projektu.

#### 3.1 Základní informace o společnosti

Obchodní jméno:	Holek Production s. r. o.
Sídlo:	Zábrdovická 872/9, Brno 615 00
Zapsána:	v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, spisová značka C, vložka 41116
Datum zápisu:	26. listopadu 2001
Právní forma:	společnost s ručením omezeným
IČO:	262 69 287
Základní kapitál:	31 500 000,- Kč
Společníci:	Ing. Pavel Holek Mgr. Petr Holek, MBA Mgr. Gabriela Holková <sup>48</sup>

#### 3.2 Charakteristika společnosti

Holek Production s. r.o. je malou společností s aspekty „rodinné firmy“, odpovídá tomu přístup vedení společnosti k zaměstnancům, jejichž naprostá většina zde pracuje již od jejího vzniku.

Z vlastní zkušenosti, kdy jsem ve společnosti strávila několik dní, mohu usoudit, že je zde přístup vedení opravdu naprosto stejný jak k zaměstnancům ve vedoucích pozicích, tak i zaměstnancům, kteří se nacházejí ve spodní části organizační struktury. A tento přístup je vzhledem k velikosti společnosti velmi přátelský a individuální.

---

<sup>48</sup> *Holek Production s. r. o.* [online]. [cit. 2012-05-18]. Dostupné z <http://obchodnirejstrik.cz/holek-production-s-r-o-26269287/>

Společnost produkuje výrobky pro šití, úpravu a údržbu oděvů. Jedná se především o výrobu šicích strojů a rotačních napařovacích mandlů, které společnost kompletuje na vlastních výrobních linkách ve vlastních výrobních objektech.

Výrobní program zahrnuje výrobu:

- rotačních napařovacích mandlů řady Pfaff 560/580 – v provedení Pfaff, Ironnete, Astra, Gritzner, Primula,
- elektronických šicích strojů,
- náhradních dílů k šicím strojům (modelové řady 15xx, 20xx a 21xx) a mandlům Pfaff.



**Obrázek 5 - Ruční napařovací mandl**

Zdroj: *Holek Trade s. r. o.* [online]. [cit. 2012-05-27]. Dostupné z <http://www.holektrade.cz/?text=vrobky&sekce=57>

Hlavním výrobním programem je výroba napařovacích žehlících mandlů. Tento výrobní program byl koupen dne 21. prosince 2007 od firmy VSM Group a stal se prvním vlastním firemním výrobním programem. Otevřela se tak možnost samostatného vývoje a výzkumu těchto výrobků včetně zavádění inovací a konstrukčních změn potřebných ke zvyšování kvality a užitné hodnoty výrobků.



**Obrázek 6 - Výrobek společnosti - šicí stroj**

Zdroj: *Holek Trade s. r. o.* [online]. [cit. 2012-05-27]. Dostupné z <http://www.holektrade.cz/?text=eshop&sekce=58&detail=2>

Od roku 2009 byla částečně obnovena výroba šicích strojů.

Společnost Holek Production s. r. o. má svoji prodejní společnost, což je Holek Trade s. r. o., která vznikla v roce 2008 a zabývá se prodejem a servisem žehlicích mandlů s napařováním a šicích strojů.

### **3.3 Historie společnosti**

Společnost vznikla v listopadu 2001, ale její historie je mnohem delší. V roce 1992 byla založena firma Zetina, ve které její zaměstnanci montovaly a vyráběly šicí stroje značky PFAFF. Ovšem v téhle době šlo pouze o montážní závod. Roku 2001 přešla výroba strojů z firmy Zetina do nově založené společnosti VSM Production s. r. o. (mateřská společnost VSM Group AB). V roce 2007 změnila společnost VSM Production s. r. o. majitele a současně byla přejmenována na Holek Production s. r. o. V květnu roku 2008 byla ukončena výroba šicích strojů značky PFAFF a postupně se začala rozvíjet výroba napařovacích žehlicích mandlů, které vycházejí z osvědčené německé konstrukce.

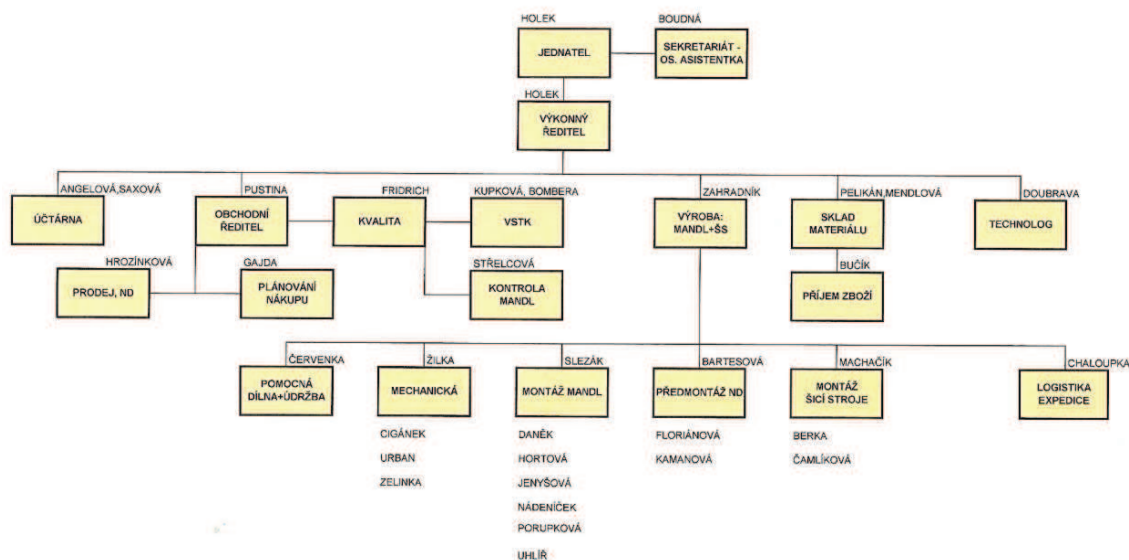
Společnosti se již podařilo získat dotace z Evropské unie. Roku 2008 byla zakoupena budova, která potřebovala rekonstrukci, čímž splnila podmínky programu Nemovitosti, v němž se společnosti s projektem Revitalizace výroby šicích strojů a jiných strojírenských a elektronických zařízení společnosti Holek Production s. r. o. podařilo i dotaci získat. V dalších letech se společnost rozhodla zažádat o dotaci v programu ICT v podnicích s projektem Implementace ERP systémů do provozu podniku Holek Production s. r. o. Tato dotace byla nakonec společnosti v druhé polovině roku 2011

přidělena. Z čehož vyplývá, že společnost již má velmi dobré zkušenosti se získáváním dotací.

### 3.4 Obchodní situace firmy

Společnost Holek Production s. r. o. nabízí přibližně pouhých 5 % svých výrobků na český trh, poněvadž napařovací žehlicí mandl není na tuzemském trhu moc známým výrobkem, tak v souvislosti s touto skutečností o něj není jeven moc velký zájem. Zbylých 95 % produkce jde na zahraniční trh, většina zisků tedy plyne společnosti ze zahraničí, což je důvod toho, proč je pro společnost důležité prosazovat se zejména na zahraničních trzích. V současné době se společnost pokouší prosadit i na americkém trhu, aby vůbec měla společnost na tomto trhu šanci, musel být výrobek z části inovován. Nyní je ale potřeba vyvinout také novou desku elektroniky, v čemž by společnosti mohla pomoci dotace z EU na školení zaměstnanců hlavně z technického úseku.<sup>49</sup>

### 3.5 Organizační struktura



Obrázek 7 - Organizační struktura společnosti

Zdroj: interní informace společnosti Holek Production s. r. o.

<sup>49</sup> Interní informace společnosti Holek Production s. r. o.

Firma má přibližně 40 zaměstnanců, čímž se zařazuje mezi malé podniky. Zaměstnance můžeme rozčlenit přibližně do tří skupin a to na zaměstnance ve výrobě, v technickém úseku a v ekonomickém úseku.

### **3.6 SWOT analýza společnosti**

#### **Silné stránky (Strengths):**

- dlouhodobé působení firmy na trhu,
- dlouhodobá spolupráce s dodavateli a odběrateli,
- investice do rozšiřování výrobních objektů,
- rozšiřování výroby,
- dobrá pověst výrobků společnosti,
- spolehlivý a věrný tým zaměstnanců s dlouhodobými zkušenostmi,
- prosazování výrobků na zahraničních trzích.

#### **Slabé stránky (Weaknesses):**

- relativně nízké investice do vzdělávání zaměstnanců,
- zaměstnanci s nedostatečnými znalostmi,
- nedostatečná inovace či vývoj výrobků z toho plynoucí možná ztráta konkurenceschopnosti podniku,
- nedostatečný marketing výrobků,
- špatné postavení u některých dodavatelů z důvodu odběru menšího množství součástek pro výrobu než v minulých letech.

#### **Příležitosti (Opportunities):**

- zvýšení objemu výroby,
- zjednodušení výrobního postupu,
- získání levnějších dodavatelů, ovšem při dodávání stejně kvalitních komponentů pro výrobu,
- zvýšení prodeje výrobků na českém trhu (vzhledem k malému počtu konkurujících firem).

**Hrozby (Threats):**

- kurzové riziko,
- závislost na tuzemských dodavatelích (odvislé od toho, že většina tržeb společnosti je v Eurech),
- zvyšování provozních nákladů, z toho plynoucí případná neschopnost tvorby příznivých cen pro odběratele,
- rostoucí mzdové náklady,
- ztráta dobrého jména firmy,
- stále náročnější požadavky zákazníků na kvalitu výrobků,
- náročnější požadavky na vývoj a inovaci výrobků od větších odběratelů.

## 4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

### 4.1 Volba projektu

Zaměstnanci společnosti Holek Production s. r. o. v minulých měsících upravili vyvíječ páry ručního napařovacího mandlu, aby vyhovoval americkému trhu. Problém spočíval v tom, že americká rozvodní síť má jiné napětí, takže se ve výrobku musely upravit odporové dráty, které vyvíjí teplo (místo obvyklých 1100 W pro Evropu bylo použito 700 W pro americký trh). Nyní společnost potřebuje vyvinout novou desku elektroniky, v první řadě bude tato deska vyvíjena pro americký trh, následně pro trh evropský.

Vývoj především elektronických výrobků je stále rychlejší, tudíž aby společnost byla nadále konkurenceschopná, i na zahraničních trzích je nutné vyvinout novou desku elektroniky pro ruční napařovací mandly. Inovace této elektronické desky byla vždy prováděna zahraniční firmou, která vlastnila výrobní licenci. Ovšem jak je již zmíněno výše, v roce 2007 společnost zakoupila veškerá výrobní a patentová práva a stala se tak výhradním výrobcem těchto ručních mandlů. Z čehož vyplynula i skutečnost, že další vývoj elektronických desek je již na společnosti Holek Production s. r. o. Vzhledem k tomu, že poslední inovace elektronické desky proběhla v roce 2004 je nyní nejvyšší čas začít se zajímat o vývoj nové desky. Čímž ovšem společnost musí řešit problém týkající se toho, že její zaměstnanci nemají dostatečné znalosti, aby vývoj této nové elektronické desky zvládli. Nabízela by se i možnost spolupráce s jinou firmou, ale poněvadž tento výrobek je vyráběn poměrně malým množstvím firem, byla by tato spolupráce velmi komplikovaná, téměř až nemožná. Jako nejlepší řešení se tedy jeví zvýšení znalostí zaměstnanců, aby zvládli vývoj nové desky sami. Toto vzdělání je velmi nákladné, s čímž by společnosti mohla pomoci dotace z EU.

#### 4.1.1 Zvolení vhodného OP a výzvy

Jako vhodný operační program se na první pohled může jevit OP Podnikání a inovace prioritní osa 5 Prostředí pro podnikání a inovace, pod kterou spadá i infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů. Cílem této podpory je zlepšení podmínek pro vzdělání a rozvoj klíčových dovedností v oblasti dalšího profesního růstu lidských zdrojů podnikatelských

subjektů. Výše podpory dosahuje 40 - 50 % uznatelných výdajů, tato se výše se odvíjí především od velikosti podniku.<sup>50</sup>

Druhou variantou je OP Lidské zdroje a zaměstnanost prioritní osa 1 Adaptabilita s oblastí podpory Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Cílem je předcházení nezaměstnanosti pomocí investic do lidských zdrojů ze strany podniků, rozšiřování odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.<sup>51</sup>

Zaměříme-li se na problém, který potřebuje společnost vyřešit, tedy zvýšit znalosti a dovednosti svých zaměstnanců, více odpovídá OP LZZ. V oblasti výše zmíněné podpory je nyní aktuální výzva č. 92 EDUCA III. Výhodou této výzvy je, že při splnění podmínek a čerpání podpory ve formě tzv. podpory „de minimis“<sup>52</sup> může žadatel získat až 100 % způsobilých výdajů projektu. Tuto podmínku společnost Holek Production s. r. o. splňuje.

## 4.2 Základní informace o projektu

V této části je zpracována projektová žádost na výzvu EDUCA III Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Výzva EDUCA III spadá pod globální grant Další profesní vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v oblasti průmyslu. Při získávání podpory z tohoto grantu musí být v rámci rozpočtu dodrženy následující podmínky:

- podíl obecného vzdělávání nesmí přesáhnout 20 % rozpočtu projektu (v projektu tedy musí dominovat vzdělávání specifické),
- výdaje na nákup služeb nesmí přesáhnout 70 % přímých způsobilých výdajů projektu,
- podíl nepřímých nákladů se odvíjí od celkových přímých nákladů projektu, například pro projekt, kde přímé náklady činí 4 – 6 mil. Kč je podíl nepřímých nákladů stanoven na 16 %.

---

<sup>50</sup> MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU ČR. *Operační program Podnikání a inovace*. 2011. s. 91.

<sup>51</sup> TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2011. s. 81.

<sup>52</sup> De minimis představuje takovou podporu, která nesmí spolu s ostatními podporami „de minimis“ poskytnutými jednomu příjemci za dobu předchozích třech let přesáhnou částku 200 tis. Eur.

#### 4.2.1 Identifikace operačního programu výzvy

<b>Operační program:</b>	Lidské zdroje a zaměstnanost,
<b>Název globálního grantu:</b>	Další profesní vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v oblasti průmyslu,
<b>Číslo prioritní osy:</b>	4.1,
<b>Prioritní osa:</b>	Adaptabilita,
<b>Oblast podpory:</b>	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků,
<b>Číslo výzvy:</b>	92,
<b>Název výzvy:</b>	EDUCA III.
<b>Cíl podpory:</b>	Prostřednictvím zvýšení kvalifikační úrovně, profesních dovedností a znalostí zaměstnanců a zaměstnavatelů přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti podniků.

#### 4.2.2 Identifikace projektu

<b>Název:</b>	Zvýšení vlastního potenciálu pro možnost vyvíjet nové typy výrobků společnosti Holek Production s. r. o.
<b>Zkrácený název projektu:</b>	Zvýšení potenciálu společnosti Holek Production s. r. o.
<b>Název projektu anglicky:</b>	Increase own potential to develop new types of products Holek Production Ltd.
<b>Předpokládané zahájení projektu:</b>	1. 3. 2013
<b>Předpokládané ukončení projektu:</b>	31. 7. 2014
<b>Doba trvání v měsících:</b>	17,0
<b>Stručný obsah projektu:</b>	Cílem projektu je zvýšit znalosti zaměstnanců společnosti Holek Production s. r. o. a to jak v oblasti vývoje nových elektronických komponentů pro vlastní výrobky, tak v oblasti jazykových znalostí. Tím se dosáhne zvýšení konkurenceschopnosti společnosti a zajištění její samostatnosti v oblasti vývoje.

#### 4.2.3 Identifikace žadatele

<b>Název žadatele:</b>	Holek Production s. r. o.,
<b>Právní forma:</b>	společnost s ručením omezeným,
<b>IČ:</b>	262 69 287
<b>DIČ:</b>	CZ 26269287
<b>Je žadatel MSP<sup>53</sup>:</b>	ano

#### **Stručná charakteristika organizace a zkušeností v oblasti zaměření projektu:**

Holek Production s. r. o. je výrobní společnost zabývající se výrobou převážně žehlicí techniky, v neposlední řadě také výrobou šicích strojů. Společnost má již zkušenosti s řízením a realizací projektů z OPPI. V oblasti zaměření projektu má společnost zkušenosti pouze s klasickými vzdělávacími kurzy pro zaměstnance, ale jak je zmíněno výše společnost má bohaté zkušenosti s řízením projektů z EU, tudíž se dá předpokládat, že bez problémů zvládne i řízení jazykových kurzů a kurzů technického zaměření.

<b>Kontaktní osoba:</b>	Ing. Pavel Holec
<b>Oficiální adresa:</b>	Brno, Zábrdovická 872/9, PSČ 615 00

#### 4.2.4 Partner projektu

U této výzvy není partner projektu povolen.

#### 4.2.5 Realizační tým

**Tabulka 3 - Realizační tým projektu**

<b>Číslo</b>	<b>Typ pozice</b>	<b>Název pozice</b>	<b>Úvazek</b>	<b>Forma</b>
1	manažerská	Manažer projektu	4 hodinový	pracovní smlouva
2	manažerská	Finanční manažer projektu	3 hodinový	pracovní smlouva
3	administrativní	Ekonomka	2,5 hodinový	pracovní smlouva

Zdroj: vlastní zpracování

---

<sup>53</sup> MSP = malý a střední podnik.

**Název pozice:** manažer projektu  
**Název subjektu:** Holek Production s. r. o.  
**Forma:** pracovní smlouva  
**Sazba:** 14 575,- Kč/měsíc

**Popis pozice v projektu:**

Manažer projektu je zodpovědný za řízení projektu.

Náplní práce manažera je řídit projektový tým a vést porady týmu, vytvořit takové podmínky, aby bylo dosaženo plánovaných výsledků projektu. Kontrolovat a zajišťovat správné dodržování harmonogramu projektu, realizovat výběrové řízení a komunikovat s poskytovatelem podpory.

V neposlední řadě je manažer projektu zodpovědný za publicitu projektu.

**Název pozice:** finanční manažer projektu  
**Název subjektu:** Holek Production s. r. o.  
**Forma:** pracovní smlouva  
**Sazba:** 10 932,- Kč/měsíc

**Popis pozice v projektu:**

Finanční manažer je zodpovědný za dodržení rozpočtu projektu.

Hospodaří s finančními prostředky a zajišťuje jejich oprávněné využití, připravuje podklady pro hodnocení projektu, předkládá poskytovateli monitorovací zprávy a následně připravuje podklady pro závěrečné zhodnocení projektu.

**Název pozice:** ekonomka  
**Název subjektu:** Holek Production s. r. o.  
**Forma:** pracovní smlouva  
**Sazba:** 9 110,- Kč/měsíc

**Popis pozice v projektu:**

Ekonom projektu provádí s finančními prostředky projektu a připravuje některé podklady pro hodnocení projektu.

Úzce spolupracuje s oběma manažery na realizaci výběrových řízení, kontrole harmonogramu projektu, vedení přehledu čerpání rozpočtu a ostatních dílčích činnostech během realizace projektu.

#### **4.2.6 Dopady a místa realizace**

##### **Území dopadu:**

Kód území dopadu: CZ064 – místo realizace NUTS3

Název území dopadu: Brno-město

Spadá pod: Jihomoravský kraj

#### **4.2.7 Popis projektu**

##### **Charakteristika hlavních cílů projektu:**

Cílem projektu je zvýšení kvalifikace zaměstnanců technického úseku, čímž bude zajištěna samostatnost firmy ve vývoji a zlepšování kvality výrobků. Dalším cílem je zlepšení jazykových znalostí zaměstnanců.

Prostředkem realizace budou kvalitní vzdělávací programy, které jejich absolventům, tedy zaměstnancům společnosti, umožní zvýšit jejich znalosti a tak zefektivnit práci.

Projekt dosáhne:

- zvýšení praktických a odborných znalostí zaměstnanců technického úseku,
- zlepšení jazykových znalostí zaměstnanců v obchodním úseku se zaměřením na obchodní konverzaci,
- zlepšení obecných jazykových znalostí zaměstnanců.

Cílovou skupinou jsou tedy zaměstnanci společnosti.

##### **Zdůvodnění potřeby projektu:**

Projekt by měl být realizován, protože přinese společnosti vzdělání pro zaměstnance, kteří nyní nemají dostatečné vzdělání, aby byli samostatně schopni vyvíjet nové technologie (například novou elektronickou desku pro napařovací mandl).

Potřeba vývoje této nové desky se odvíjí od životnosti součástek, která se dá stanovit přibližně na 10 let. Nyní používaná elektronická deska byla vyvinuta jinou společností kolem roku 2004, v současnosti se tedy společnost Holek Production s. r. o., která výrobní program od výše zmíněné společnosti v roce 2007 koupila, připravuje na vývoj nové desky, s kterou by měly být výrobky uvedeny na trh v roce 2014. S tímto souvisí potřeba vzdělanosti zaměstnanců, kteří tak budou schopni sami vyvinout nové technologie a zdokonalovat tak výrobek společnosti. Po získání těchto znalostí umožní společnosti, aby se více prosadila i na zahraničním trhu.

Za přínos lze považovat zejména to, že společnost bude nadále soběstačná, co se týče inovace výrobků dle požadavků odběratelů.

### **Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu:**

Riziky projektu jsou:

- možný odmítavý postoj zaměstnanců k dalšímu vzdělávání,
- náročnost proškolení techniků.

Toto riziko je eliminována tím, že zaměstnanci jsou o tomto možném vzdělávání informováni a všichni zaměstnanci z ekonomického a technického úseku s tímto vzděláváním souhlasí. Ostatní zaměstnanci, kterých se budou týkat jen kurzy jazykových znalostí na obecné úrovni, s tímto vzděláváním většinou také souhlasí.

### **Inovativnost projektu:**

Tento projekt je inovativní v tom, že po proškolení se z normálních techniků stanou vývojoví pracovníci, kteří budou schopni samostatně vyvíjet či inovovat výrobky společnosti. Společnost doposud nemá své vývojové pracoviště a tito zaměstnanci se tak stanou základem budoucí vývojové skupiny.

### **Udržitelnost aktivit projektu po skončení podpory z OP LZZ**

V rámci projektu budou vyškoleni zaměstnanci technického úseku, kteří budou následně schopni samostatně vyvíjet nové součástky výrobků a inovovat výrobky dle žádostí odběratelů a potřeb zákazníků, což povede k dlouhodobé konkurenceschopnosti podniku i na zahraničních trzích. Tito zaměstnanci budou nadále pro společnost vyvíjet nové technologie pro výrobky (jejich vzdělání v rámci tohoto projektu bude specifické a nepřenositelné do jiné společnosti).

#### **4.2.8 Klíčové aktivity**

##### **Klíčová aktivita č. 1: Vzdělávání zaměstnanců technického úseku**

V rámci této klíčové aktivity proběhne vzdělání technického charakteru pro zaměstnance, kteří ve výsledku budou mít prioritně za úkol vyvinout novou desku elektroniky pro ruční napařovací mandl a následně samostatně vyvíjet nové technologie pro výrobky společnosti.

Této klíčové aktivity bude docíleno formou vzdělávacích kurzů zaměřených na vývoj elektronických součástek a nových technologií. Tyto kurzy budou probíhat mimo sídlo společnosti, tudíž budou mít vazbu na rozpočet ohledně cestování, popřípadě ubytování. Celkový obsah kurzů bude přibližně 350 hodin.

Zmíněné vzdělávání bude velmi specifické a zaměřené výhradně na výrobky společnosti, což zajistí, že nebude přenositelné do dalších podniků či pracovních oborů, poněvadž společnost je jediná v České republice, která vyrábí tyto typy výrobků.

### **Klíčová aktivita č. 2: Vzdělávání zaměstnanců obchodního úseku**

Tato klíčová aktivita bude zaměřena na vzdělání zaměstnanců z obchodního úseku, což je pro podnik velmi výhodné, protože má převážnou většinu dodavatelů sídlících v zahraničí. A současně 95 % výrobků je do zahraničí i prodáváno.

Docíleno toho bude formou kurzů obchodní konverzace a to buď v anglickém (šest účastníků) či německém (tři účastníci) jazyce. Bude se jednat o 90 minutové lekce probíhající jednou týdně, každá skupinka bude tvořena třemi osobami. Zmíněné kurzy budou probíhat v sídle společnosti, kam bude dle dohody dojíždět lektor z vybrané vzdělávací agentury. Na závěr kurzu bude po splnění testů a ověření znalostí vydáno každému účastníkovi Osvědčení o absolvování kurzu.

### **Klíčová aktivita č. 3: Obecné jazykové kurzy**

Obecné jazykové kurzy budou buď v anglickém či německém jazyce a budou určeny pro všechny zaměstnance společnosti. Nyní společnost dodává své výrobky do několika zemí světa, z nichž do sídla firmy občas přijíždějí zástupci zahraničních partnerů, se kterými jsou řešeny různé varianty produktů či přání zákazníků v daných zemích. Proto je nutné vzdělání i ostatních zaměstnanců dostávajících se do kontraktu s těmito zástupci zahraničních firem a odstranění tak komunikačních bariér.

Tato klíčová aktivita bude realizována formou jazykových kurzů pro přibližně 30 zaměstnanců, kteří budou rozděleni do několika skupinek. Aby zaměstnanci rozvíjeli své jazykové dovednosti, budou studijní skupiny tvořeny dle úrovně znalostí. Výuka bude zajištěna kvalifikovaným českým lektorem nebo rodilým mluvčím, který bude dojíždět do sídla společnosti, kde bude také výuka probíhat. Výstupem bude pro účastníky Osvědčení o absolvování kurzu.

#### **Klíčová aktivita č. 4: Ověření získaných znalostí zaměstnanců**

Nejdůležitější aktivita projektu v rámci završení projektu a ověření splnění stanovených cílů.

V rámci technického vzdělávání by výstupem měla být nová deska elektroniky pro ruční napařovací mandly, popřípadě další nápady na inovace výrobků společnosti.

Zaměstnanci absolvující jazykové kurzy budou podrobeni písemné zkoušce či jinému způsobu ověření získaných znalostí.

Součástí této aktivity bude také vyhodnocení projektu a definice dalších možností rozvoje podniku a jeho zaměstnanců. Také zhodnocení zpětné vazby od zaměstnanců.

#### **4.2.9 Cílové skupiny**

Cílovou skupinou jsou zaměstnanci společnosti, které můžeme rozdělit na dvě části a to zaměstnance, jejichž vzdělání bude převážně zaměřeno technickým směrem a dále zaměstnance, kteří se budou vzdělávat pomocí jazykových kurzů.

První cílovou skupinou jsou zaměstnanci technického úseku, tedy tři zaměstnanci společnosti. Těchto zaměstnanců se bude týkat převážně první klíčová aktivita, tedy technické vzdělávání. Samozřejmě se mohou účastnit i obecných jazykových kurzů. Tyto kurzy budou velkým přínosem pro zaměstnance, výrazně se jim zvýší jejich kvalifikace, budou tedy schopni samostatně vyvíjet nové elektronické komponenty pro výrobky, což znamená i výrazný přínos pro společnost.

Druhou cílovou skupinou jsou zaměstnanci obchodního úseku a dále zaměstnanci, kteří se zúčastní obecných jazykových kurzů. Tyto skupina má tedy vazbu na druhou a třetí klíčovou aktivitu. Pro tyto zaměstnance bude přínosem zejména zvýšení jejich jazykových dovedností.

#### 4.2.10 Harmonogram realizace

**Tabulka 4 - Harmonogram projektu na rok 2013**

Rok 2013												
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
Vzdělávání zaměstnanců technického úseku			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Vzdělávání zaměstnanců obchodního úseku					x	x	x	x	x	x	x	
Obecné jazykové kurzy							x	x	x	x	x	x
Ověření získaných znalostí zaměstnanců												

Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 5 - Harmonogram projektu na rok 2014**

Rok 2014												
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
Vzdělávání zaměstnanců technického úseku	x											
Vzdělávání zaměstnanců obchodního úseku	x	x	x	x	x							
Obecné jazykové kurzy	x	x	x	x	x							
Ověření získaných znalostí zaměstnanců					x	x	x					

Zdroj: vlastní zpracování

#### **4.2.11 Rozpočet a zdroje financování projektu**

##### **Osobní náklady**

Do položky osobních nákladů jsou zahrnuty výdaje na zaměstnance žadatele, kteří jsou přímo zapojeni do realizace projektu. Konkrétně se jedná o realizační tým projektu zahrnující manažera projektu, finančního manažera projektu a ekonomku.

##### **Cestovné**

Do této položky patří cestovné spojené se zahraničními služebními cestami pracovníků českých subjektů. Vzhledem k tomu, že se nepočítá se žádnými zahraničními cestami v rámci projektu, je tato položka rozpočtu nulová.

##### **Zařízení a vybavení**

Tato položka je nulová, protože společnost v současné době čerpá dotaci z programu ICT v podnicích. Z této dotace již bylo zakoupeno nové počítačové vybavení, které bude použito i v místnosti, kde budou probíhat jazykové kurzy.

##### **Nákup služeb**

Služby musí přispívat k dosahování předem stanoveného účelu projektu a musí být pro projekt nezbytné, přičemž tyto náklady nesmí přesáhnout 70 % způsobilých přímých výdajů projektu.

V této položce jsou zahrnuty kurzy pro zaměstnance technického úseku na vzdělávání ve vývoji elektronických zařízení, což je klasifikováno jako specifické vzdělávání. Počítá se s nepravidelnými kurzy v rozmezí v průměru osm hodin týdně. Nadále náklady na lektorské služby, v tomto případě se jedná o jazykové kurzy obchodní konverzace a obecné jazykové kurzy, oba dva kurzy jsou zahrnuty v obecném vzdělávání. Náplní těchto kurzů je zlepšení jazykových znalostí zaměstnanců, a budou probíhat v rozmezí jedné 90 minutové lekce týdně.

##### **Stavební úpravy**

Do této položky rozpočtu lze zahrnout drobné stavební úpravy, ty ovšem v rámci projektu žádné neproběhnou, tudíž je tato položka ve výsledku nulová.

##### **Přímá podpora**

Přímá podpora zahrnuje položky mzdové příspěvky, cestovné, stravné a ubytování.

V položce mzdové příspěvky jsou zahrnuty náklady na mzdy zaměstnanců za dobu strávenou na školení, vypočítáno na základě počtu hodin školení a mzdových nákladů na hodinu, přičemž je dodržena podmínka, že nejvýše lze uplatnit částka odpovídající trojnásobku minimální mzdy.

V položce cestové jsou vyčísleny náklady na cestování zaměstnanců technického úseku na kurzy, které neprobíhají přímo v sídle společnosti. Předpokládá se, že zaměstnanci budou dojíždět na školení vlakem či autobusem.

Položka stravné se týká také jen zaměstnanců technického úseku, kteří na kurzy dojíždí a splňují tak podmínky pracovní cesty s nárokem na výplatu stravného.

Položka ubytování je nulová, poněvadž se předpokládá, že zaměstnanci budou dojíždět každý den kurzu.

### **Křížové financování**

Křížové financování není v rámci této výzvy povoleno.

### **Nepřímé náklady**

V nepřímých nákladech jsou zahrnuty náklady na odměňování pracovníků, cestovní náhrady, zřízení a vybavení, nákup služeb.

V položce odměňování pracovníků jsou náklady na zaměstnance vedoucího účetnictví projektu a zaměstnance vedoucího mzdovou agendu.

V cestovních náhradách jsou stanoveny předpokládané náklady na veškeré vnitrostátní pracovní cesty, náklady provoz vozidel souvisejících s těmito cestami a v neposlední řadě také cestovní náhrady spojené s pracovními cestami, jejichž cílem bylo zajištění publicity.

V položce zařízení a vybavení tvoří největší část náklady na nákup papírů, šanonů a ostatních kancelářských potřeb, dále spotřebního a kancelářského materiálu určeného pro administraci projektu. Poměrná část odpisů budovy využívané pro administraci projektu a práci s cílovou skupinou.

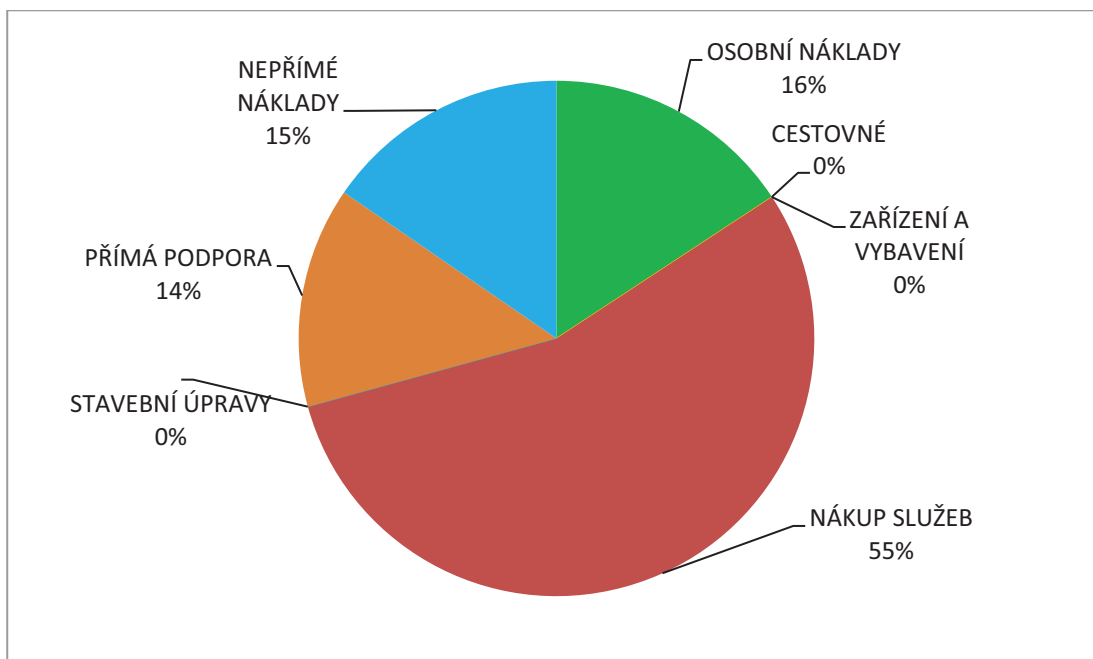
Položka nákup služeb zahrnuje náklady na zpracování žádosti dodavatelskou firmou, výši provize v případě přidělení dotace a za případné poradenství týkající se administrace projektu.

**Tabulka 6 - Rozpočet projektu**

<b>Číslo</b>	<b>Název položky</b>	<b>Částka</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>OSOBNÍ NÁKLADY</b>	<b>633 706,00</b>	<b>15,76</b>
1.1	Mzdy, odměny z dohod	588 489,00	14,63
1.1.1	Manažerské pozice	433 619,00	10,78
1.1.1.1	Mzdy	433 619,00	10,78
1.1.1.1.1	Manažer projektu	247 775,00	6,16
1.1.1.1.2	Finanční manažer projektu	185 844,00	4,62
1.1.1.2	Odměny z dohod (DPP)	0,00	0,00
1.1.1.3	Odměny z dohod (DPČ)	0,00	0,00
1.1.2	Administrativní pozice	154 870,00	3,85
1.1.2.1	Mzdy	154 870,00	3,85
1.1.2.1.1	Ekonomka	154 870,00	3,85
1.1.2.2	Odměny z dohod (DPP)	0,00	0,00
1.1.2.3	Odměny z dohod (DPČ)	0,00	0,00
1.1.3	Sociální pojištění	0,00	0,00
1.1.4	Zdravotní pojištění	0,00	0,00
1.1.5	Zákonné pojištění zaměstnanců	200 087,00	4,98
<b>2</b>	<b>CESTOVNÉ</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>3</b>	<b>ZAŘÍZENÍ A VYBAVENÍ</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>4</b>	<b>NÁKUP SLUŽEB</b>	<b>2 210 969,00</b>	<b>54,97</b>
4.1	Kurzy vývoje elektronických zařízení - "S"	2 000 000,00	49,73
4.2	Obchodní konverzace - "O"	110 700,00	2,75
4.2.1	Kurzy obchodní konverzace - anglický jazyk	73 800,00	1,84
4.2.2	Kurzy obchodní konverzace - německý jazyk	36 900,00	0,92
4.3	Obecné jazykové kurzy - "O"	100 269,00	2,49
<b>5</b>	<b>STAVEBNÍ ÚPRAVY</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>6</b>	<b>PŘÍMÁ PODPORA</b>	<b>557 120,00</b>	<b>13,85</b>

6.1	Mzdové příspěvky	487 120,00	12,11
6.1.1	Zaměstnanci technického úseku - "S"	147 900,00	3,68
6.1.2	Zaměstnanci v jazykových kurzech - "O"	339 220,00	8,43
6.1.2.1	Kurzy obchodní konverzace	91 720,00	2,28
6.1.2.2	Obecné jazykové kurzy	247 500,00	6,15
6.2	Cestovné, stravné a ubytování	70 000,00	1,74
6.2.1	Cestovné	55 000,00	1,37
6.2.2	Stravné	15 000,00	0,37
6.2.3	Ubytování	0,00	0,00
<b>7</b>	<b>KŘÍŽOVÉ FINANCOVÁNÍ</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>8</b>	<b>CELKOVÉ PŘÍMÉ ZPŮSOBILÉ NÁKLADY</b>	<b>3 401 795,00</b>	<b>84,58</b>
<b>9</b>	<b>PŘÍMÉ ZPŮSOBILÉ NÁKLADY BEZ KŘÍŽOVÉHO FINANCOVÁNÍ</b>	<b>3 401 795,00</b>	<b>84,58</b>
<b>10</b>	<b>NEPŘÍMÉ NÁKLADY</b>	<b>620 000,00</b>	<b>15,42</b>
10.1	Odměňování pracovníků	130 000,00	3,23
10.2	Cestovní náhrady	10 000,00	0,25
10.3	Zařízení a vybavení	160 000,00	3,98
10.4	Nákup služeb	320 000,00	7,96
<b>11</b>	<b>CELKOVÉ ZPŮSOBILÉ NÁKLADY</b>	<b>4 021 795,00</b>	<b>100,00</b>
<b>12</b>	<b>CELKOVÉ NEZPŮSOBILÉ NÁKLADY</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>13</b>	<b>CELKOVÉ NÁKLADY PROJEKTU</b>	<b>4 021 795,00</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: vlastní zpracování



**Obrázek 8 - Graf procentuálního rozložení nákladů projektu**

Zdroj: vlastní zpracování

Vzhledem ke skutečnosti, že tato podpory z EU poskytuje žadateli 100 % způsobilých výdajů a z rozpočtu projektu zřetelně vyplývá, že nezpůsobilé výdaje nevzniknou, nebude se společnost Holek Production s. r. o. podílet na financování svými vlastními prostředky.

Tudíž celý projekt bude financován výhradně z veřejných fondů a to Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

**Tabulka 7 - Zdroje financování projektu**

Zdroj	Náklady (v Kč)	%
Celkové náklady projektu	4 021 795,00	100,00
Soukromé prostředky	0,00	0,00
Veřejné spolufinancování	4 021 795,00	100,00
financováno z ESF	3 418 525,75	85,00
financováno z veřejného rozpočtu	603 269,25	15,00

Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.2.12 Hodnoty indikátorů

<b>Číslo indikátoru:</b>	07.41.00
<b>Název indikátoru:</b>	Počet podpořených osob - celkem
<b>Měrná jednotka:</b>	Počet osob
<b>Plánovaná hodnota:</b>	39
<b>Komentář:</b>	Zaměstnanci společnosti, kteří se zúčastní jakéhokoliv vzdělávání v rámci projektu.

<b>Číslo indikátoru:</b>	07.46.13
<b>Název indikátoru:</b>	Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem
<b>Měrná jednotka:</b>	Počet osob
<b>Plánovaná hodnota:</b>	42
<b>Komentář:</b>	Zaměstnanci společnosti, kteří skutečně ukončili kurz způsobem stanoveným poskytovatelem kurzu.

<b>Číslo indikátoru:</b>	07.45.00
<b>Název indikátoru:</b>	Počet podpořených organizací - celkem
<b>Měrná jednotka:</b>	Počet organizací
<b>Plánovaná hodnota:</b>	1
<b>Komentář:</b>	Celkový počet organizací, které z projektu získaly podporu a využily ji pro svůj rozvoj. Tato výzva neumožňuje partnerství.

#### 4.2.13 Horizontální témata

##### **Podpora rovných příležitostí**

Projekt je zaměřen na podporu rovných příležitostí. Žadatel je zaměstnavatelem přibližně stejného počtu mužů a žen a zároveň zaměstnanci jsou různých věkových kategorií. Všem těmto zaměstnancům bude nabídnuto vzdělávání v rámci třetí klíčové aktivity, tedy obecného jazykového vzdělávání, které je určeno jak pro pokročilé tak i pro úplné začátečníky.

### **Podpora udržitelného rozvoje**

Projekt bude zaměřen nejen na zvýšení znalostí zaměstnanců, ale i na jejich praktické využití ve společnosti, což povede i k e zvýšení hospodářského výsledku společnosti a tím se současně zvýší i hrubý domácí produkt. Na životní prostředí bude mít projektu také dobrý vliv, protože inovace výrobku umožní nižší spotřebu energie.

#### **4.2.14 Publicita**

**Způsob zajištění publicity:** Viditelné umístění trvalé informační desky

**Konkrétní opatření pro zajištění publicity:** V objektu žadatele (při vstupu do objektu) bude trvale umístěna informační deska s informací o realizaci projektu.

**Způsob zajištění publicity:** Informační materiál (letáky, brožury,...)

**Konkrétní opatření pro zajištění publicity:** V informačních materiálech o výrobcích bude uvedeno, že vývoj součástí výrobku byl financován z Evropské unie. Součástí bude i logo EU a název operačního programu.

**Způsob zajištění publicity:** Výrobky žadatele

**Konkrétní opatření pro zajištění publicity:** Na výrobcích žadatele, které byly vyvinuty v rámci podpory z Evropské unie (desky elektroniky pro ruční napařovací mandly) bude uvedeno logo Evropské unie spolu s textem, že vývoj výrobku byl financován z fondů EU.

#### 4.2.15 Další informace

Výpočet procentuálního podílu nákladů, které se vztahují k obecnému vzdělávání:

- celková částka připadající na obecné vzdělávání (z rozpočtu z kapitol 4 a 6):  
 $110\,700 + 100\,269 + 338\,220 = 549\,189,-$  Kč;
- procentuální podíl na celkových nákladech:  $549\,189 / 4\,021\,795 * 100 = 13,7 \%$ ;
- podíl na neelektorských pozicích:  $(247\,775 + 185\,844 + 154\,870) * 0,137 = 80\,623,-$  Kč;
- celková částka připadající na obecné vzdělávání:  $549\,189 + 79\,446 = 628\,635,-$  Kč;
- procentuální podíl na celkových nákladech:  $628\,635 / 4\,021\,795 * 100 = 15,6 \%$ .

Procentuální podíl obecného vzdělávání činí 15,6 %, z čehož současně vyplývá, že procentuální podíl specifického vzdělávání je 84,4 %.

## ZÁVĚR

Získání podpory z Evropské unie je poměrně zdlouhavý a také složitý proces, ale současně získání této podpory může být velkým přínosem hlavně pro malé a střední podniky.

V této práci byla představena společnost Holek Production s. r. o. a na základě analýzy společnosti a zjištění, že společnost se snaží zvýšit svoji konkurenceschopnost, byl vybrán operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, konkrétně výzva EDUCA III s oblastí podpory Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. V případě získání dotace budou zvýšeny znalosti zaměstnanců, což výrazně konkurenceschopnost společnosti podpoří.

Pro společnost Holek Production s. r. o. by případná přidělená podpora z Evropské unie byla již třetí čerpanou dotací.

Zpracování této práce pro mě bylo velkým přínosem. Dozvěděla jsem se spoustu informací o Evropské unii a možnostech získávání podpory z evropských fondů. Současně jsem si sama při zpracovávání projektové žádosti vyzkoušela, že to opravdu není jednoduché. A vždy existuje možnost, že i když žadatel vytvoření projektové žádosti věnuje dostatek času a zpracuje ji poctivě, nemusí dotaci z Evropské unie získat. Tudíž na jednu stranu může čas věnovaný přípravě žádosti znamenat přísun nemalého množství prostředků z některého z evropských fondů, ale v případě nepřidělení podpory jde vlastně o „ztracený čas“, který mohl být věnován podpoře jiných aktivit podniku.

Doufám, že zkušenosti získané při zpracovávání této práce budu moci jednou vhodně využít i v praxi.

## POUŽITÁ LITERATURA

- BÁBÍČKOVÁ; CHUDĚJ. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2012. [cit. 2012-04-26]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8253/>
- BAJER, P., MATYÁŠ, J. *Praktický průvodce dotacemi z fondů Evropské unie*. 1. vydání. Brno: EUROSPOLEČNOSTI, 2009. 122 s. ISBN 978-80-254-4017-9.
- *Evropský fond pro regionální rozvoj*. [online]. [cit. 2012-01-03]. Dostupné z [http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/E/Evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-\(ERDF---Europe](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/E/Evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-(ERDF---Europe)
- FOLTÝN; CHUDĚJ. *Metodika způsobilých výdajů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2012. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8255/>
- *Fond soudržnosti*. [online]. [cit. 2012-01-02]. Dostupné z [http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/F/Fond-soudrznosti-\(CF---Cohesion-Fund\)](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/F/Fond-soudrznosti-(CF---Cohesion-Fund))
- GRASSEOVÁ, M. *Analýza podniku v rukou manažera*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2010. 325 s. ISBN 978-80-251-2621-9.
- *Holek Production s. r. o.* [online]. [cit. 2012-05-18]. Dostupné z <http://obchodnirejstrik.cz/holek-production-s-r-o-26269287/>
- *Holek Trade s. r. o.* [online]. [cit. 2012-05-27]. Dostupné z <http://www.holektrade.cz/?text=vYROBKY&sekce=57>
- HRDÝ, M. *Hodnocení ekonomické efektivity investičních projektů EU*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2006. 204 s. ISBN 80-7357-137-4.
- HUSKA; PĚCHOUČKOVÁ. *Horizontální témata Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2008. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/7496/>
- Interní informace společnosti Holek Production s. r. o.
- KOPEČNÁ; NAVAROVÁ. *Průvodce vyplněním projektové žádosti OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2012. [cit. 2012-05-17]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8256/>

- KÖNIG, P. a kol. *Rozpočet a politiky evropské unie: příležitost pro změnu*. 2. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 630 s. ISBN 978-80-7400-011-9.
- LEISTNER; PĚCHOUČKOVÁ. *Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ*. [online]. 2012. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8258/>
- MAREK, D. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Brno: Barrister a Principal, 2009. 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU ČR. *Operační program Podnikání a inovace*. [online]. 2011. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z <http://www.mpo.cz/dokument94351.html>
- *Národní strategický referenční rámec*. [online]. [cit. 2012-01-17]. Dostupné z [http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/Narodni-strategicky-referencni-ramec-\(NSRR\)](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/Narodni-strategicky-referencni-ramec-(NSRR))
- *Nařízení rady ES č. 1083/2006*. [online]. [cit. 2012-04-26]. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=68e85504-93b7-4cc0-85f3-260e5994be05>
- *Oblast podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků*. [online]. [cit. 2012-05-08]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-1-1-zvyseni-adaptability-zamestnancu-a>
- POSPÍŠILOVÁ; CHUDĚJ. *Manuál pro publicitu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. [online]. 2010. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/7995/>
- *Programy 2007-2013*. [online]. [cit. 2012-01-03]. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>
- *Průvodce podnikatele Operačním programem Podnikání a inovace*. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky, 2007. 96 s. ISBN 978-80-254-5615-6.
- PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. 1. vydání. Nymburk: Vega-L, 2008. 153 s. ISBN 978-80-86757-94-0.

- SEDLÁČEK, J. *Finanční analýza podniku*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007. 154 s. ISBN 978-80-251-1830-6.
- SEVERYN, A. *Doporučené pokyny pro žadatele k vyplňování projektové žádosti: Podpůrný dokument pro žadatele*. [online]. 2012. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8272/>
- SEVERYN, A. *Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ: Výzva č. 92 EDUCA III*. [online]. 2012. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8272/>
- TAUER, V., ZEMÁNKOVÁ, H., ŠUBRTOVÁ, J. *Získejte dotace z fondů EU: tvorba žádosti a realizace projektu krok za krokem*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2009. 160 s. ISBN 978-80-251-2649-3.
- TRLIČÍKOVÁ, M. *Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2011. [cit. 2012-05-11]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8079>
- TRLIČÍKOVÁ, M. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2011. [cit. 2012-04-16]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/4976/>
- VILAMOVÁ, Š. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. Praha: Grada Publishing, 2004. 196 s. ISBN 80-247-0828-0.
- VEBER, J. *Management: Základy moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2. aktualizované vydání. Praha: Management Prass, 2009. 734 s. ISBN 978-80-7261-200-0.

# SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

## Seznam obrázků

Obrázek 1 - Rozpočet OP LZZ dle jednotlivých prioritních os.....	19
Obrázek 2 - Globální cíl a specifické cíle OP LZZ .....	19
Obrázek 3 - Schéma desatera OP LZZ .....	24
Obrázek 4 - Základní rámec SWOT analýzy .....	31
Obrázek 5 - Ruční napařovací mandl .....	35
Obrázek 6 - Výrobek společnosti - šicí stroj.....	36
Obrázek 7 - Organizační struktura společnosti.....	37
Obrázek 8 - Graf procentuálního rozložení nákladů projektu .....	54

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Obvyklé mzdy/platy v OP LZZ.....	29
Tabulka 2 - Příklad Ganntova diagramu.....	30
Tabulka 3 - Realizační tým projektu.....	43
Tabulka 4 - Harmonogram projektu na rok 2013 .....	49
Tabulka 5 - Harmonogram projektu na rok 2014 .....	49
Tabulka 6 - Rozpočet projektu.....	52
Tabulka 7 - Zdroje financování projektu .....	54

## SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1 – Leták OP LZZ – obecné informace  
Zdroj: Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2012-05-20]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/7798/>
- Příloha č. 2 – Leták OP LZZ – prioritní osa 1  
Zdroj: Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2012-05-20]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/7799/>



## EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND 2007-2013

# OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

**CO JE EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND (ESF)?**  
ESF, který existuje již více než 50 let, je nejstarší z fondů EU. Česká republika se podílí na využívání prostředků z tohoto fondu od vstupu do EU v roce 2004. Hlavním posláním ESF je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost a podporovat sociální začleňování. V centru pozornosti ESF jsou lidé a snaha pomoci jim při uplatnění na trhu práce.

**CO JE OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST (OP LZZ)?**  
OP LZZ je jedním ze tří operačních programů financovaných z ESF v programovém období 2007 – 2013. Usiluje o rovné příležitosti a odstraňování bariér na trhu práce prostřednictvím zlepšování přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání a prostřednictvím podpory poskytování kvalitních a dostupných sociálních služeb.

**JAKÉ AKTIVITY JSOU V RÁMCI OP LZZ PODPOROVÁNY?**

OP LZZ situuje 3 prioritní osy, které se zaměřují na tato směry:

1. vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů,
2. zvyšování produktivity a zaměstnanosti a prevence nezaměstnanosti,
3. podpora sociálních služeb a sociálního začleňování,
4. zvyšování kvality veřejné správy a veřejných služeb,
5. posilování mezinárodní spolupráce, inovativnosti a partnerství.

Příležitosti jsou také rozvíjeny na úseku podpory klientů v rámci daného směru vymezené aktivity a cílové skupiny, na které mohou být projekty zaměřeny.

**KDO MŮŽE ŽÁDAT O DOTAZI Z OP LZZ?**  
Žadatelé mohou být zaměstnavatelé, nezávislé neziskové organizace, vzdělávací, výzkumné a poradenské instituce, profesní a podnikatelská sdružení, odborové organizace, sociální partneři, úřady práce, státní správa, samospráva a další.

**Podporujeme vaši budoucnost**  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

**JAK ZÍSKAT PODPORU Z OP LZZ?**  
Pro jednotlivé oblasti podpory jsou vyhlašovány výzvy k předkládání projektů ve formě žádosti o finanční podporu. Výzvy dále specifikují projektové aktivity, cílové skupiny, oprávněné žadatele, minimální a maximální výši podpory a podobně. Podrobnější informace získáte v Provedacím dokumentu OP LZZ a v Příručce pro žadatele.

**KDE ZÍSKAT VÍCE INFORMACÍ O OP LZZ?**  
Veškeré informace získáte na stránkách [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz). Kromě dokumentů a příruček jsou zde uveřejňovány i vyhlášené výzvy či prezentace realizovaných projektů. Dotazy týkající se operačního programu můžete psát na [esf@mpsv.cz](mailto:esf@mpsv.cz).



Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR  
Odbor řízení pomoci z ESF  
Na Poříčkově nábřeží 1, 128 01 Praha 2  
tel.: +420 950 195 501-2, fax: +420 950 195 500  
e-mail: [esf@mpsv.cz](mailto:esf@mpsv.cz)  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz), [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Tento leták je vytvořen z recyklovaného papíru.

## PRIORITNÍ OSA 1 – ADAPTABILITA

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

### NA CO JE PRIORITNÍ OSA ZAMĚŘENÁ?

Cílem prioritní osy 1 je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím:

- rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací včetně zavádění moderních forem systémů řízení,
- rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- uplatňování pružných forem zaměstnávání.

Podporovány jsou organizace v odvětvích a oborech s rostoucím potenciálem i odvětví, obory a firmy procházející strukturálními změnami.



### JAKÉ OBLASTI PODPORY OBSAHUJE?

#### 1.1 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Oblast podpory je zaměřena na zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů podnikatelských i nepodnikatelských subjektů mimo institucí veřejné správy.

#### 1.2 - Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Oblast podpory je zaměřena na zvyšování adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků.



### PŘÍKLADY AKTIVIT PROJEKTŮ:

- rozvoj dalšího vzdělávání zaměstnanců,
- vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů,
- tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- příprava na náplň práce konkrétní či nové pracovní pozice,
- uplatňování pružných forem organizace práce.



Tento leták je vytvořen z recyklovaného papíru.

