

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 29

„Dosahování cílů PO4 – kraje, obce a jejich asociace“

Zadavatel: MPSV ČR	
Řešitel: RegioPartner, s.r.o.	
Termín a místo konání	
12. 6. 2014, 13:00 – 15:00 Technický a zkušební ústav stavební Prosecká 811/76a, Praha	
Personální zajištění FS	
Moderátorka:	Lucie Bučinová
Zapisovatel, analytik:	Petr Bučina
Cíl fokusní skupiny	
Cílem fokusní skupiny bylo zhodnotit realizaci prioritní osy 4 OP LZZ Veřejná správa a veřejné služby, resp. zhodnotit, jak realizované projekty přispěly/přispívají k vytýčeným cílům a jaký mají dopad na cílové skupiny. Účastníky fokusní skupiny byli realizátoři projektů ze sféry obcí, krajů a jejich asociací.	
Seznam účastníků	
Jméno	Instituce
Mgr. Miroslava Sobková	Svaz měst a obcí ČR
Ing. Stanislava Lemperová	KÚ, kraj Vysočina
Ing. Bronislava Kopalová	KÚ, Liberecký kraj
Ing. Miloš Dvořák	MÚ Lysá nad Labem
Ing. Aleš Kašpar	MÚ Český Brod
Jiří Toman	MÚ Černošice
Mgr. Pavla Zetková	Ministerstvo práce a sociálních věcí (zastoupení zadavatele)
Hlavní zjištění z FS	
<p>(1) Účastníci FS vnímají PO4 OP LZZ jako prioritní osu, která je svým významem klíčová pro posilování fungování jednotlivých úřadů veřejné správy a zvyšování kvality jejich zaměstnanců. Obecně lze konstatovat, že příjemci z řad samosprávy (obce, kraje) mají zkušenosti zejména s projekty, které jsou zaměřeny do těchto oblastí:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) vzdělávání zaměstnanců úřadů b) zavádění procesního a projektového řízení c) příprava strategických dokumentů 	

<p>(2) Vzdělávání zaměstnanců je ze strany příjemců hodnoceno jako aktivita, která významně napomáhá zvyšovat kvalitu úřadů prostřednictvím jejich zaměstnanců. Umožňuje příjemcům nastavit vzdělávací aktivity v takovém rozsahu, který by bez příspěví ESF nebyli schopni zafinancovat.</p> <p>Nicméně příjemci by uvítali větší volnost při nastavování vzdělávacích aktivit, a to zejména:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnanci by měli mít možnost vybrat si vzdělávací aktivitu, která by jim byla „šita na míru“ • Možnost modifikovat obsah vzdělávacích aktivit v průběhu realizace projektu v závislosti na aktuálních potřebách (např. aktuálně je vysoká potřeba proškolení v novém Občanském zákoníku)
<p>(3) Ve vztahu ke vzdělávacím aktivitám je nutné pečlivé načasování jednotlivých projektů. Pokud nastane situace, že dojde k překryvu dvou a více projektů, které v sobě mají zakomponováno vzdělávání, dochází k jistému „přehlcení“ zaměstnanců a projevuje se jejich neochota účastnit se dalších vzdělávacích aktivit. Eliminaci tohoto problému by napomohlo, kdyby ze strany řídicího orgánu/zprostředkujícího subjektu byl dán harmonogram výzev na delší časové období, což by příjemcům umožnilo plánovat si projekty v čase.</p>
<p>(4) Aktivity zaměřené na zpracování strategických dokumentů mají z pohledu příjemců dlouhodobou udržitelnost, neboť příjemci podle nich pracují dlouho po jejich zpracování a schválení. Nicméně přístupy ke strategickému plánování ze strany měst a obcí jsou různé – od aktivního zapojení nejen pracovníků úřadu, ale i zastupitelů až k přístupu naprostého nezájmu politické reprezentace o strategické plánování.</p>
<p>(5) Projekty obsahující aktivity zaměřené na zavádění procesního, příp. projektového řízení do úřadu jsou velmi frekventované, účastníci FS je však hodnotili jako velmi náročné. Zavádění procesního řízení je náročný proces nejen ve fázi realizace projektu, ale zejména po skončení jeho realizace, kdy by úřad měl pracovat dle nastaveného systému. To se zejména v menších úřadech neděje, neboť to klade vysoké nároky především na lidské zdroje. Dosud také nedošlo k propojení procesů na všech úrovních veřejné správy (obce, kraje, státní správa), takže budované systémy se tvoří soliterně bez okolních návazností a propojenosti. Efektivita těchto projektů proto není jednoznačná.</p>
<p>(6) Bariérou pro přípravu a následnou realizaci projektů je nemožnost navýšit pracovní úvazky zaměstnanců nad 1.0 úvazku. V praxi to znamená, že aktivity realizované v souvislosti s projektem jsou aktivity „navíc“ bez finančního ohodnocení, a proto se zaměstnanci odmítají na těchto aktivitách účastnit. Již zmiňovaná zahlcenost vzdělávacími aktivitami a přílišná administrativní náročnost mnohé úřady od realizace dalších projektů odrazuje a neplánují proto ani nové projekty.</p>
<p>(7) Z pohledu naplňování strategie Smart Administration (SA) se účastníci FS domnívají, že jednotlivé projekty přispívají k naplňování strategie. Nicméně postrádají zde systémový přístup, koordinaci a kooperaci celého spektra subjektů od úrovně obcí, přes kraje k centrálním úřadům. Ministerstvo vnitra, jakožto gestor Smart Administration, neplní adekvátně svou roli.</p>
<p>(8) Externí bariéry v podobě změny ve vedení úřadů jsou oproti situaci ve státní správě (viz FS 28) minimální. Vedení úřadů (obcí, krajů) je poměrně stabilní, nedochází k významné fluktuaci, která by měla za následek utlumení projektů. Příjemci projektů spíše vnímají změny v řídicím orgánu, resp. zprostředkujícím subjektu a tyto změny jsou vnímány negativně.</p>
<p>(9) Hlavní překážky, se kterými se příjemci setkávají v průběhu realizace projektů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fluktuace projektových a finančních manažerů na straně řídicího orgánu, resp. ZS (během realizace projektu i 5 projektových manažerů)

- Rozdílné, mnohdy rozporuplné požadavky projektových a finančních manažerů, nejednotný přístup a rozdílné vykládání pravidel realizace projektů (potřeba neustálého přepracovávání dokumentů, což si politici v obcích vykládají jako špatnou práci svých zaměstnanců).
- Nedostatečná odborná kvalifikace a nedostatek znalostí projektových manažerů, který je nahrazován arogancí a nevstřícným přístupem
- Nedodržování termínů ze strany řídicího orgánu, resp. ZS (cit: „ze strany řídicího orgánu je to hra bez pravidel“)
- Nekompetentnost pracovníků řídicího orgánu, resp. ZS realizujících kontroly na místě – zkušenosti účastníků FS jsou takové, že kontroly jsou realizovány absolventy škol bez jakýchkoliv zkušeností a znalostí prostředí a problematiky veřejné správy – účastníci FS to považují za velmi ponižující; ze strany kontroly veřejných zakázek jsou mnohdy kladeny překážky uměle a bez znalosti věci a hlubšího pochopení.
- Nastavení zákona o zadávání veřejných zakázek snižuje kvalitu a efektivitu projektů – příjemci, jakožto zadavatelé, se zdráhají nastavovat kvalitativní hodnotící kritéria (z důvodu napadení výběrového řízení neúspěšnými účastníky), což se projevuje v kvalitě dodaných výstupů. Důsledkem hodnocení podle ceny je „za málo peněz málo muziky“.

(10) Co se týče udržitelnosti projektů, tak je potřeba mít na paměti, že udržitelnost projektů zejména z oblasti informatiky je náročná, neboť jejich následný provoz a aktualizace je drahá. V menších projektech se s udržitelností nepočítá.

Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ, resp. OP Zaměstnanost 2014 - 2020

(1) Pokračovat ve vyhlášení výzev, které byly úspěšné a modifikovat náhled na „inovativnost projektu“ – ne vždy je možné podporovat a vytvářet inovativní produkty. Velmi důležité je podporovat i již osvědčené a zaběhnuté nástroje a umožnit příjemcům přihlásit se po určité době (např. po 5 letech) do stejné výzvy znovu (za účelem aktualizace produktů). Upravit délku otevření výzev, příp. zvážit kontinuální výzvy.

(2) Stanovit jasná a přehledná pravidla, která budou stanovovat práva a povinnosti nejen příjemce, ale také poskytovatele dotace (včetně zahrnutí závazných časových lhůt pro řídicí orgán).

(3) Řídicího orgán by měl intenzivně a kvalifikovaně komunikovat s příjemci zejména problematiku veřejných zakázek (detailní popis v metodice, školení pro příjemce, konzultace).

(4) Dílčí doporučení týkající se pravidel implementace:

- Zveřejňování harmonogramu a plánu výzev, aby úřady mohly své projekty více plánovat v čase
- Stanovení závazných termínů a pravidel na straně řídicího orgánu, resp. zprostředkujícího subjektu.
- Zamezení rozdílného výkladu obsahu monitorovacích zpráv pracovníky řídicího orgánu, resp. ZS (zejména pokud dochází k časté fluktuaci projektových manažerů řídicího orgánu, resp. ZS).
- Posílení kvalifikace pracovníků implementační struktury (řídicího orgánu, zprostředkujícího subjektu), zejména těch, kteří jsou v kontaktu s příjemci.
- Úprava systému hodnocení projektových žádostí – rozsah polí v Benefitu neumožňuje projekt detailně popsat, žadatelé si proto pomáhají detailním popisem v přílohách, nicméně se stává, že hodnotitelé přílohy nečtou a projekt vyřadí z důvodu nedostatečného popisu a argumentace.
- Zamezit změně podmínek se zpětnou platností

- Při změnách příruček toto doprovodit školením příjemců, vysvětlením změn.

(5) Zvážit organizaci setkávání řídicího orgánu, resp. ZS s realizátory projektů z důvodu výměny informací a zkušeností s implementací programu a jednotlivých projektů. Vzájemná komunikace může významně přispět k zefektivnění realizačních procesů a vzájemnému obohacení všech aktérů.

Hlavní závěry FS

PO4 OP LZZ je považováno příjemci z řad územní správy a samosprávy za významný nástroj, který jim umožňuje realizovat projekty, které by jinak bez příspěví ESF realizovány být nemohly. Z hlediska věcného nastavení PO4 jsou aktivity adekvátní, v příštím období je potřeba se nadále zaměřit na nástroje, které se osvědčily a jsou úřady hodnoceny pozitivně (zejména vzdělávání, příprava strategií apod.). Významné nedostatky jsou spatřovány v nastavení nejasných pravidel a zejména v nekompetentním přístupu pracovníků implementační struktury (řídicího orgánu a zprostředkujícího subjektu).

Identifikované problémy v organizaci FS

V rámci organizace fokusní skupiny se nevyskytnul závažnější problém. V některých bodech se diskuse odchýlila od původního scénáře a některé otázky tak byly dotčeny méně, než předpokládal scénář, což bylo dáno rozsahem konkrétních pozitivních i negativních zkušeností účastníků FS s realizací jejich projektů a potřebou podělit se o ně s ostatními.

Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů

Z konané fokusní skupiny nevyplynulo žádné doporučení pro konání jiných fokusních skupin či jiných evaluačních nástrojů.

Použitá literatura a jiné zdroje

OP LZZ 2007 – 2013, projektová dokumentace
Texty výzev v PO 4
Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služba
Vyhodnocení plnění strategie SA v letech 2012 a 2013