



Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova: Evropa investuje do venkovských oblastí

Metody optimalizace fungování MAS

reg. č. 15/022/42104/231/000005

květen 2015

Zpracovatelé:

- Místní akční skupina Střední Povltaví z. s.
- Místní akční skupina Blatensko, o.p.s.
- MAS Vltava, z.s.
- Místní akční skupina Třeboňsko o.p.s.
- MAS Lužnice, z.s.
- Místní akční skupina Hlubocko - Lišovsko o.p.s.
- Místní akční skupina MAS Lužnicko o.p.s.

Projekt spolupráce je zaměřen na vytvoření doporučující metodiky zpracovávající problematiku uplatňování principu LEADER (zejména přístupu zdola - nahoru), organizační struktury MAS a procesu výběru projektů (rovný přístup, transparentnost a etický kodex MAS apod.) , využití MAS jako platformy pro různé aktivity v oblasti regionálního rozvoje apod.. Tato metodika nese název Metody optimalizace fungování MAS.

Obsah:

1. Uplatňování principu LEADER	6
1.1. Úvod	6
1.2. Teoretická část	6
1.2.1. Vymezení pojmu „venkov“	6
1.2.2. Programy na rozvoj venkova.....	8
1.2.3. LEADER a „trvale“ udržitelný rozvoj (TUR).....	19
1.2.4. LEADER – SWOT analýza.....	24
1.3. Shrnutí	27
1.3.1. Principy LEADERu.....	27
1.4. Závěr	33
2. Využití MAS jako platformy pro různé aktivity v oblasti regionálního rozvoje... 37	37
2.1. Úvod	37
2.2. Teoretická část	37
2.2.1. Definice základních pojmů a zkratk	37
2.2.2. Fungování MAS	41
2.2.3. Organizační struktura MAS	42
2.2.4. Standardizace MAS	43
2.2.5. Metoda LEADER	43
2.2.6. Komunitně vedený místní rozvoj	46
2.3. Praktická část	48
2.3.1. MAS v praxi	48
2.3.2. Orgány MAS	49
2.3.3. Spektrum akcí pořádaných MAS	51
2.3.4. Postup čerpání dotací ze strukturálních fondů	52
2.4. Příklady dobré praxe.....	56
2.4.1. Projekty na podporu cestovního ruchu	56

2.4.2.	Kulturní projekty	59
2.4.3.	Vzdělávací projekty.....	60
2.4.4.	Sportovní projekty	62
2.4.5.	Výtvarné projekty	64
2.4.6.	Sociální projekty	65
2.4.7.	Informační a propagační akce	67
2.5.	Závěr	69
3.	Organizační struktura MAS	70
3.1.	Úvod	70
3.2.	Teoretická část	70
3.2.1.	Právní subjektivita MAS	70
4.	Proces výběru projektů	78
4.1.	Úvod	78
4.2.	Definice základních pojmů	78
4.3.	Teoretická část	80
4.4.	Praktická část	86
4.5.	Dotazníkové šetření	89
4.5.1.	Předmět dotazníkového šetření	89
4.5.2.	Výstupy dotazníkového šetření	90
4.6.	Závěr	95
5.	Rovný přístup	96
5.1.	Úvod	96
5.2.	Teoretická část	97
5.2.1.	Definice základních pojmů	97
5.2.2.	Obecné přiblížení pojmu „Rovný přístup“	101
5.2.3.	Legislativa ve vztahu k rovnému přístupu	103
5.2.4.	Oddělení řešící rovný přístup	107
5.3.	Praktická část	112
5.3.1.	Pravidla pro výběr projektů v letech 2007 - 2013	112
5.3.2.	Přeferenční kritéria	113
5.3.3.	Povinné orgány MAS	119

5.3.4.	Rovný přístup vybraných skupin.....	120
5.4.	Dotazníkové šetření	128
5.4.1.	Výsledky dotazníkového šetření	128
5.5.	Závěr.....	134
6.	Transparentnost	135
6.1.	Teoretická část.....	135
6.1.1.	Základní pojem transparentnost	135
6.1.2.	Historie transparentního fungování neziskových organizací	135
6.1.3.	Současný stav transparentnosti a profesionality neziskových organizací.....	138
6.1.4.	Zákonné povinnosti neziskových organizací	139
6.1.5.	Porovnání MAS a jiných obdobných struktur.....	141
6.1.6.	Potřeba standardizace MAS	141
6.2.	Praktická část.....	143
6.2.1.	Základní transparentní uspořádání MAS.....	144
6.2.2.	Zpracování integrované strategie území (SCLLD)	145
6.2.3.	Proces naplňování strategie.....	147
6.2.4.	Projektový cyklus	147
6.2.5.	Vnitřní audit MAS.....	149
6.2.6.	Vnitřní řády a směrnice MAS	151
6.2.7.	Výroční zpráva	158
6.2.8.	Externí audit	160
6.2.9.	Transparentní výběr dodavatelů	160
6.3.	Závěr.....	174
7.	Zpracování etického kodexu	175
7.1.	Úvod	175
7.1.1.	Definice základních pojmů.....	175
7.2.	Teoretická část	176
7.2.1.	Etický kodex.....	176
7.3.	Praktická část	182
7.3.1.	Příklady dobré praxe	183
7.3.2.	Praktické využití metodiky při tvorbě vlastního etického kodexu.....	187
7.4.	Závěr.....	187

8.	Doporučení pro nastavení transparentních postupů	190
9.	Seznam zkratek	191
10.	Použité zdroje.....	191
11.	Přílohy	193

1. Uplatňování principu LEADER

1.1. Úvod

Metoda LEADER je efektivní, způsobuje pozitivní změnu, je cílená, plošná a transparentní.

Prostřednictvím místních akčních skupin nabízí metoda LEADER venkovským aktérům (obce, mikroregiony, spolky a neziskové organizace, podnikatelé) nástroje a otevřený přístup k formulaci a naplňování strategie rozvoje jejich regionu. Tento přístup zároveň zajišťuje koordinaci na úrovni venkovského regionu, spolupráci při využívání dosažených výstupů a tedy plošný efekt udržitelného a diverzifikovaného rozvíjení obcí a komunit. Partnerství na úrovni venkovského regionu a spolupráce na podkladě toho, čím daný region disponuje, zapojuje všechny, kteří o to mají zájem, do udržitelného a pestrého rozvoje ve prospěch vyšší kvality života.

LEADER by měl být nástrojem dynamickým, je tedy nutné, aby jako takový reagoval na měnící se hodnoty a potřeby venkovského prostoru, které se od první aplikace metody výrazně vyvíjí a posouvají. K úspěšné integraci může dojít pouze na základě zhodnocení praxe z let minulých a tedy ztotožnění principů LEADRU a měnících se potřeb venkova.

Bohužel doposud neexistuje měrná jednotka, či metodický postup, na základě kterého by bylo možné měřit úspěch či neúspěch uplatňování principů metody LEADRU v praxi. Přesto, že dnes sice existují četné empirické zkušenosti s činností MAS, například jsou vytvořeny plány „Strategické plány LEADER“ (dále jen SPL), podle nichž se realizují konkrétní projekty, stále existuje nejistota na místní i celospolečenské úrovni o správném uplatňování principů LEADER. Problémem je, že vlastně neumíme vysvětlit, v čem naplnění správných rolí v lokálním měřítku spočívá.

Nesporným faktem však zůstává, že Politika LEADER je dnes již nezastupitelnou součástí dotační politiky rozvoje a obnovy venkovů.

Zpracovatelem této části metodiky je MAS Vltava, o.s..

1.2. Teoretická část

Chceme-li podrobněji pochopit téma „Uplatňování principů metody LEADER“ je nutné si tuto metodu obecněji popsat ve všech jejích souvislostech, vymezit strukturu a organizaci fungování od jejího vzniku, historického vývoje, aplikace v rámci EU i ČR, vymezení pojmů až po současný stav a jeho zhodnocení. To bude cílem teoretické části této práce.

1.2.1. Vymezení pojmu „venkov“

Abychom lépe porozuměli tomu, co to vlastně je LEADER, který je na venkovskou politiku explicitně orientován, je potřeba přesně definovat pojem „venkov“.

„Venkov“ je neurčitým a do jisté míry abstraktním označením kulturní krajiny se specifickými charakteristikami. Exaktní vymezení venkova jako jednoznačně ohraničeného prostoru není v určité rovině (vzhledem k jeho složitosti a komplexnosti) možné; přístupy k jeho vymezování se odvíjí od účelu vymezení. Přesná definice je nezbytná pouze v jediném případě: pro jasné vymezení příjemců dotací. Jedná se tedy o účelové vymezení pro uplatňování politiky „rozvoje venkova“. Základní podmínkou politik je totiž přesná adresná a právě jedna možnost financování určitého záměru z veřejných zdrojů, aby byla dodržena filozofie transparentnosti.

Žádný způsob exaktního vymezení venkova však neodráží reálný venkov. Různá existující řešení nejsou zcela správná a nefungují dokonale.¹

Velmi obecně lze tedy venkov vnímat jako prostor mimo městské osídlení, který je charakterizován nižší hustotou zalidnění a tradičním zaměřením na zemědělství. Pojem bývá užíván v dichotomii město vs. venkov. Tyto dva prostory se liší nejen charakterem osídlení a architekturou, ale i převládajícím způsobem obživy, stylem života, kulturou atd. Liší se také převládající charakter sociálních sítí a organizace společenství. Venkov bývá považován za prostředí méně anonymní, s vyšší sociální kontrolou, ale také s vyšší sociální soudržností a sociální oporou. Sociologové upozorňují např. i na rozdílné vnímání času na venkově a ve městě.

Jak je popsáno výše, potřeba vymezení venkova (venkovských obcí, venkovského prostoru) vyvstala v České republice zejména v souvislosti s dotačními programy na podporu venkova a snahou etablovat venkov jako samostatný resort.

Vymezení venkova není kodifikováno a neexistuje ani obecně vnímaná hranice mezi venkovem a městem. Při pokusech o vymezení hraje roli hustota osídlení či absolutní počet obyvatel obce, urbanistická nebo socioprofesionální struktura, případně architektonické charakteristiky, způsob komunikace obyvatel atd.

V rámci českého Programu rozvoje venkova byl venkovský prostor stanoven podle kritérií OECD a Eurostatu na úrovni jednotek NUTS III (kraje) tak, že za významně nebo převážně venkovské území bylo označeno celé území České republiky s výjimkou hlavního města Prahy. Na úrovni jednotek NUTS III definuje OECD a EUROSTAT venkovské regiony podle podílu obyvatelstva žijícího ve venkovských obcích (žije-li v nich více než 50 % obyvatel, jde o region převážně venkovský, žije-li v nich více než 15 % obyvatel, jde o region významně venkovský, ostatní regiony jsou převážně městské), přičemž za venkovské jsou považovány obce s hustotou osídlení pod 150 obyv./km² (venkovskou obcí podle této metodiky není například Josefův Důl u Mladé Boleslavi, který má průměrnou hustotu zalidnění cca 720 obyv./km²). Jako vhodné se jeví hodnotit regiony na úrovni správních obvodů obcí s rozšířenou působností.²

¹ www.regionalnirozvoj.cz

² www.wikipedia.org

Každý projekt, který směřuje do venkovského prostoru, by měl na jedné straně v maximální míře respektovat přirozené sociální rozdíly ve venkovském prostoru a na straně druhé by měl odstraňovat nepřirozené nebo nadměru velké regionální rozdíly jak mezi městem a venkovem, tak i mezi jednotlivými venkovskými oblastmi tak, aby nedocházelo k prohlubující se degradaci venkova v ČR. *Český venkov si zaslouží být sledován a rozvíjen jako specifický prostor v rámci složitěji diferencované sídelní soustavy při zachování jeho specifických vlastností.*³

1.2.2. Programy na rozvoj venkova

Fond SAPARD

Již v období před vstupem České republiky do Evropské unie byl rozvoj venkova významnou prioritou.

V předvstupní době byla tato agenda podporována především fondem SAPARD. SAPARD, neboli Speciální předvstupní program pro zemědělství a rozvoj venkova je prvním dotačním programem Evropské unie. Česká republika mohla SAPARD využívat v časovém rozmezí let 2000 – 2006, maximálně však do konkrétního data vstupu do Evropské unie. Program SAPARD napomáhá kandidátským zemím při řešení konkrétních úkolů, při zavádění *acquis communautaire* vztahujícímu se ke společné zemědělské politice (CAP), strukturálním změnám v jednotlivých zemědělských sektorech.

Cílem programu bylo přispět k zavádění práva Evropského společenství v oblasti společné zemědělské politiky, řešit prioritní a specifické problémy spojené s trvale udržitelnými změnami v sektoru zemědělství a ve venkovských oblastech kandidátských zemí. Přínosem SAPARDU byla také možnost osvojit si náročná pravidla strukturálních fondů Evropské unie a principů programování, vybudování potřebných institucí, připravení legislativního rámce a podmínek pro monitorování programu SAPARD v České republice.

*Přínosem dotačních podpor, které Česká republika získala v rámci programu SAPARD jsou zejména rekonstrukce a modernizace provozů živočišné výroby, modernizace skladovacích technologií, plnění hygienických a veterinárních standardů, obnova vlastnických vztahů a protierozní ochrana v rámci pozemkových úprav, rozvoj agroturistiky na venkově, pomoc při zachování kulturního dědictví na českém venkově.*⁴

Programy LEADER I, LEADER II, LEADER +

V oblasti rozvoje venkova byly iniciativou Evropské unie v letech 1991 – 1994 programy LEADER I a v letech 1994 – 1999 LEADER II, které se však České republiky netýkaly. Evropská politika venkova se původně zaměřovala především na strukturální problémy venkovského sektoru. Jejím původním cílem bylo zpomalení vyliďňování venkova. V polovině 90. let se tomuto problému EU již cíleně věnovala a v roce 1999 vznikl program

³ „Venkov, typologie venkovského prostoru“, RNDr. Radim Perlín

⁴ www.eagri.cz

reformy Agenda 2000 a plán finanční podpory této oblasti v letech 2000 – 2006. Z tohoto dokumentu si členské státy vybraly ta opatření, která jim vyhovovala a zařadila je do svých národních programů.

Dalším programem Evropské unie byl LEADER+. Zásady pro iniciativu LEADER byly schváleny 14. dubna 2000 Evropskou komisí. Je to program, který je realizován v členských zemích v období let 2000 - 2006. LEADER+ navazuje na předchozí programy LEADER I a LEADER II.

Poprvé byl LEADER+ v ČR uplatněn v roce 2004, kdy bylo vybráno 10 MAS na celé tříleté programovací období 2004 - 2006. V tomto období let 2004 -2006 byla podpora venkova realizována ze strukturálních fondů formou Operačního programu Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství a na základě Horizontálního plánu rozvoje venkova. V Návrhu společné pozice EU a ČR bylo stanoveno, že iniciativa LEADER+ nebude v plánovacím období 2004 – 2006 otevřena jako samostatný finanční zdroj, ale aktivity typu LEADER+ mohou být začleněny v rámci v rámci Operačního programu „Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství“ (dále OP Zemědělství). Další MAS, kromě zmíněných deseti, nejsou v období 2004 - 2006 vybírány, mohou se přihlásit pouze na investiční záměr c) osvojování schopností, podopatření 2.1.4. Rozvoj venkova.

Mluvíme-li o MAS, neboli Místní akční skupině (zkratka MAS), je vhodné si ji ve zkratce definovat. Podrobněji se pak MAS věnuji v textu dále. MAS je organizací, která se zakládá a funguje na principech doporučených Evropskou unií. Místní akční skupiny vznikají na celém území České republiky, ale i v jiných evropských zemích a jejich hlavním cílem je zajistit rozvoj venkovských oblastí.

Značnou výhodou MASky je, že nevzniká nařízením „shora“ tzn. ze strany krajských úřadů anebo vlády, ale z iniciativy místních občanů. Takže MASku zakládají lidé, kteří v oblasti žijí, kteří dobře znají a vědí, jaké má jejich oblast problémy a zároveň mají nápady jak tyto problémy řešit. Aby ale nedošlo k jednostrannému upřednostňování některých členů MASky anebo podpoře jen jedné oblasti, musí být v MASce rovnoměrně zastoupeny jak obce, tak neziskové organizace, podnikatelé a zemědělci. MAS je nástrojem LEADERu, pomáhá rozvoji svého území získáním finančních prostředků z Evropské unie a ty pak dále rozdělují.

Aktivity v rámci LEADERu+ byly financovány z orientační sekce Evropského zemědělského orientačního a záručního fondu, (EAGGF), jehož gestorem je Ministerstvo zemědělství (MZe). **EAGGF** – neboli European Agricultural Guidance And Guarantee Fund. Jak je patrné z názvu, tento fond je složen ze dvou sekcí – podpůrné (guidance) a záruční (guarantee); *Záruční část tvoří 95 % všech výdajů a slouží k financování společné zemědělské politiky. Za pomoci této části EAGGF se například podporuje vývoz zemědělských přebytků EU do zahraničí nebo cenová a stabilizační opatření na trhu se zemědělskými výrobky.*⁵

⁵ www.webnode.cz

Podle Smlouvy je součástí strukturálních fondů pouze orientační sekce, některá opatření však financuje také záruční sekce (podrobněji Nařízení ES 1260/1999).⁶

EAGGF funguje od roku 1962. Do roku 2006 byla jeho podpůrná sekce řazena mezi strukturální fondy EU, neboť poskytovala podporu modernizaci a zlepšování struktury ekonomických aktivit v zemědělství a na venkově. Od roku 2007 se již nejedná o strukturální fond, financuje pouze aktivity společné zemědělské politiky EU.⁷

Implementace LEADERu+ je zaměřena na strategie pilotního charakteru pro integrovaný rozvoj venkova.

Hlavní oblasti politiky rozvoje venkova jsou shrnuty v závěrech Druhé evropské konference o rozvoji venkova, jež se konala v listopadu 2003 v Salzburgu. V závěrečném dokumentu byly stanoveny principy, ze kterých má nadále rozvoj venkova vycházet. Jedná se o tyto:

- *zemědělství a lesnictví,*
- *rozvoj venkovských oblastí,*
- *kvalita a bezpečnost potravin,*
- *přístup k veřejným službám,*
- *pokrytí celého venkovského území EU,*
- *soudržnost a participace dalších účastníků (s využitím principů LEADER),*
- *partnerství mezi veřejnými a soukromými organizacemi a občanskou společností v souladu s principem subsidiarity,*
- *zjednodušení evropské politiky rozvoje venkova.⁸*

Z celkové částky 294 098 000,- Kč, která byla pro Program v letech 2004-2008 k dispozici, bylo ke dni 31.12.2008 vyčerpáno celkem 289 692 380,30 Kč.

Z toho:

- *264 484 484,30 Kč jako investiční prostředky*
- *25 206 000 Kč v rámci neinvestičních prostředků*
- *289 692 380,30 Kč c e l k e m*

Finanční prostředky dotace tak byly využity z 98,5 %. Částka 289 692 380,30 Kč byla rozdělena na 451 investičních projektů. Původní cíl podpořit 480 projektů konečných příjemců nebyl naplněn zejména z důvodu nízkého zájmu v posledním roce realizace Programu, v roce 2008.⁹

V pojmech politiky byl LEADER představený jako „iniciativa Společnosti“ financovaná ze strukturálních fondů EU. Jak jsme popsali výše, LEADER má tři generace: 1. LEADER I (1991 – 1993), 2. LEADER II (1994 – 1999), 3. LEADER + (2000 – 2006).

⁶ www.euractiv.cz

⁷ www.strukturalni-fondy.cz

⁸ Podpora rozvoje venkova, Zpravodaj MZe, 2005/3

⁹ Ministerstvo zemědělství, Odbor venkovských podpor PRV – Závěrečná zpráva o Programu LEADER ČR, 2008

Za tento čas měli členské státy a regiony vytvořit samostatné programy LEADER se samostatným financováním vyčleněným na úrovni EU.

*Od roku 2007 se přístup LEADER integruje („začleňuje“) do celkové politiky rozvoje venkova EU. To znamená, že LEADER se stane součástí vnitrostátních a regionálních programů všeobecného rozvoje venkova, které podporuje EU spolu s celou řadou dalších os rozvoje venkova.*¹⁰

Financování osy LEADER bylo v programovacím období 2007-2013 prováděno z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EAFRD) na základě Plánu rozvoje venkova České republiky dimenzovaného do 4 os:

- 1.) Zvýšení konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví
- 2.) Zlepšení životního prostředí a krajiny
- 3.) Kvality života ve venkovských oblastech a diverzifikace hospodářství venkova
- 4.) Metoda LEADER

Výhodou LEADERu+ je, že umožňuje akce malého rozsahu a také to, že počítá s vytvářením sítí na národní i mezinárodní úrovni. Tím vzniká potenciál i pro přenositelnost projektů a spolupráci při jejich realizaci, což je jednou z důležitých vlastností LEADERem financovaných projektů.

Posláním programu je poskytnutí pomoci venkovu v reagování na měnící se společenské podmínky a vyrovnání se s novými problémy venkova jako je role zemědělství pro venkov, rostoucí nároky spotřebitelů na kvalitu zboží, vzrůstající povědomí o problematice životního prostředí, stále větší integrace světové ekonomiky a rychlé šíření nových technologií.

Program LEADER+ je realizován na principu partnerství uvnitř jednotlivých mikroregionů. Partnerství je totiž důležitým prvkem v udělování legitimacy realizovaných aktivit, napomáhá jejich koordinaci, zajišťuje transparentnost a zefektivňuje využití finanční podpory.

Projekty v rámci LEADERU+ jsou realizovány v cílových oblastech integrované strategie rozvoje, kterou má na starosti místní akční skupina, která je také odpovědná za implementaci programu LEADER+. Místní akční skupiny (MAS) jsou v každém z členských států vybírány na základě výběrových kritérií, která zaručují schopnost program realizovat v praxi, každý stát si přitom stanovuje také vlastní kritéria pro výběr MAS do národního programu LEADER. MAS musí splňovat daná kritéria. Musí se skládat z vyváženého a reprezentativního výběru partnerů z různých socioekonomických sektorů (ekonomický sektor, neziskové organizace, podnikatelé, zemědělci) daného území a veřejná správa nesmí být zastoupena více jak 50 %. Na úrovni rozhodování musí být zastoupeni ekonomičtí partneři a sdružení nejméně 50%. Členové MAS musí pocházet z daného území, MAS musí prokázat svou kvalitu, to znamená schopnost společně vytvořit a uplatnit v praxi strategii rozvoje daného území. MAS si také musí zvolit formu, jakou bude spravovat veřejné prostředky, a to

¹⁰ <http://ec.europa.eu/agriculture>

bud'to prostřednictvím administrativního a finančního vedoucího nebo formou společné právní struktury.

LEADER+ je na rozdíl od předchozích programů LEADER (I, II byly zaměřeny na problémové oblasti) určen všem venkovským oblastem, které mají náležité lidské, finanční a ekonomické zdroje. Podporuje životaschopné rozvojové strategie, které představují malá venkovská teritoria ve smyslu geografickém, sociologickém, ekonomickém a současně splňují kritérium, že jsou územím s počtem obyvatel od 10 000 do 100 000, kde je hustota obyvatelstva okolo 120 ob/km². Mikroregion musí být také geograficky, ekonomicky nebo sociálně homogenní území. Vzhledem k tomu, že iniciativa LEADER+ není v plánovacím období 2004 – 2006 otevřena jako samostatný finanční zdroj, jsou aktivity typu LEADER+ začleněny v rámci Operačního programu „Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství“ (OP Zemědělství). To bylo jedním z důvodů pro založení programu LEADER ČR, který má mimo jiné umožnit plynulé využívání iniciativy EU LEADER od roku 2007.

Program LEADER ČR

V roce 2004 bylo v gesci MZe v rámci Operačního programu Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství (OP Zemědělství) připraveno a následně realizováno Opatření 2.1. Posílení přizpůsobivosti rozvoje venkovských oblastí, Podopatření 2.1.4 Rozvoj venkova (podopatření typu LEADER+). Toto opatření mělo neinvestiční charakter.

Program LEADER ČR byl vytvořen jako komplementární program právě k tomuto opatření. Program rozvoje venkova ČR na období 2007-2013 se člení na 5 os: Osa I. – Zlepšení konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví; Osa II. – Zlepšování životního prostředí a krajiny; Osa III. – Kvalita života ve venkovských oblastech a diverzifikace hospodářství venkova; Osa IV. – LEADER; Osa V – Technická pomoc. Poprvé byl spuštěn v polovině r. 2007.¹¹

Rozvoj venkovských oblastí, jak je patrné z textu, je tedy dlouhodobě cíleně podporován ve vyhlášených evropských i národních programech. V České republice byl kromě již tradičního Programu obnovy venkova (POV) spuštěn nový národní program zaměřený na rozvoj venkova s názvem LEADER ČR. Program LEADER ČR v gesci Ministerstva zemědělství byl vytvořen na platformě fungování Iniciativy LEADER v zemích EU.

Přístup LEADER je možností jak poskytnout příležitost chopit se iniciativy a aktivně se účastnit na programech rozvoje venkova v jejich místní oblasti (a mít prospěch z finanční pomoci, která je s tím spojena).

Iniciativa LEADER se zakládá na zkušenosti z EU, že venkovské oblasti mají potenciál aktivně ovlivňovat svůj rozvoj směrem k trvalé udržitelnosti, pokud k tomu mají prostor a možnosti. Program LEADER+ vychází také z myšlenky, že rozvoj venkova se

¹¹ ČZU v Praze, PEF, Katedra humanitních věd, G.Pavlíková, „Program LEADER ČR - nástroj pro rozvoj venkova“

nezakládá pouze na konkurenceschopném zemědělství, ale i na nutnosti podporovat rozvoj nových aktivit, inovací a tvorbu pracovních míst.

Jde o to, pomoci lidem žijícím na venkově hledat dlouhodobý potenciál území, ve kterém žijí a které nejlépe znají oni sami. *Taková podpora se má uskutečňovat spolu se zaváděním kvalitních a místně specifických strategií pro trvale udržitelný rozvoj.*¹²

Hlavním cílem Programu LEADER ČR bylo vybudovat v České republice základnu efektivně fungujících MAS, které by byly schopny připravovat kvalitní projekty. Prostředky byly vynakládány na projekty investičního charakteru a tvorbu provázanosti jednotlivých prvků a sítí.

Pro každé období byly podmínky pro čerpání těchto finančních prostředků upraveny samostatným závazným dokumentem – Pravidly pro poskytování dotací ze státního rozpočtu v rámci Programu LEADER ČR. Podrobné znění jednotlivých dokumentů viz www.mze.cz.

V r. 2008 byl Program LEADER ČR 2008 jako iniciační a doplňkový program k Ose IV. Programu rozvoje venkova ČR na období 2007-2013. Tento program měl především během své působnosti pokrývat „přechodné období“ let 2004-2006. A to do doby, než začne běžet nové programovací období 2007-2013 a subjekty působící na venkově budou moci čerpat finanční prostředky z nově vytvořeného Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EAFRD). Stejně jako i v případě POV se tento program setkal s velkým ohlasem mezi žadateli o podporu při realizaci jejich projektů ve venkovských oblastech. Jeho vyhlášení ze strany ministerstva nadále pokračovalo ještě i v r. 2008 (vyhlášení a příjem žádostí probíhal vždy jednou ročně). *Nejaktuálnější vyhlášení programu s příjmy žádostí od jednotlivých zájemců z řad místních akčních skupin se uskutečnilo naposledy v červenci r. 2008.*¹³

Program LEADER ČR navazuje na podpory vydávané v rámci Programu obnovy venkova, který na národní úrovni skončil, a jeho správa byla přesunuta na jednotlivé kraje. Program LEADER ČR je investiční a má jiný obsah, čímž je doplňkový k operačnímu programu Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství (podopatření typu LEADER+). Na rozdíl od LEADERu+ je LEADER ČR financován ze státního rozpočtu ČR na daný rok. Základním cílem Programu LEADER ČR bylo podněcovat a podporovat inovační zavádění a realizaci investic zamýšlených v rámci místních strategií, tvorbu originálních integrovaných strategií rozvoje venkovských území a aktéry na místní úrovni uváham a záměrům využití potenciálů jejich území v dlouhodobější perspektivě. Zaměřoval se především na nové formy zlepšování kvality života ve venkovských oblastech, posílení ekonomického prostředí a zhodnocení přírodního a kulturního dědictví.

LEADER zkráceně „**Liaison entre les actions economic rural**“, v přímém překladu znamená Propojování akcí hospodářského rozvoje venkova. Z toho jednoznačně vyplývá hlavní myšlenka programu. Je určen pro financování aktivit mikroregionů v oblasti rozvoje venkova se zaměřením na jeho hospodářskou stránku. V ČR se na něj mohly mikroregiony připravovat už v roce 2002 v rámci Programu obnovy venkova, dotačního titulu 7, kde mohly předkládat projekty připravené v souladu s LEADERem+. Státy program LEADER

¹² Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR, Univerzita Karlova v Praze, PhDr. Ivan Rynda

¹³ ČZU v Praze, PEF, Katedra humanitních věd, G.Pavlíková, „Program LEADER ČR - nástroj pro rozvoj venkova“

implementují skrze Národní programy LEADER+, které splňují podmínky LEADERu, ale jsou oblastně specifické. Státy si mohou vybrat prioritní oblasti, které chtějí podporovat, a cíle, kterých chtějí na svém území dosáhnout.

Investiční Program LEADER ČR byl schválen ministrem zemědělství dne 16. prosince 2004 na základě zákona o státním rozpočtu České republiky na příslušný rok. Jako součást rozpočtu MZe byly v letech 2004 - 2008 vyčleněny pro Program LEADER ČR prostředky ve výši 294 098 000 Kč v rámci položky 229222 – Podpora rozvoje – LEADER. Program navázal svojí činností na předchozí Program obnovy venkova a Program SAPARD a zavedl v ČR důsledně principy iniciativy EU LEADER+

*Program byl určen venkovským mikroregionům s počtem obyvatel od 10 000 do 100 000 a s hustotou osídlení do 120 obyvatel/km² a s vyloučením měst nad 25 000 obyvatel. Zvýhodněny byly zejména mikroregiony s vyšší mírou dlouhodobého vylidňování a projekty umístěné v obcích do 2000 obyvatel.*¹⁴

*Dále má LEADER také stanoveny dvě cílové skupiny obyvatelstva, jimiž jsou ženy a mladí lidé. Tyto cílové skupiny jsou určeny ze strany EU, nicméně je na členských zemích, aby zvážily jejich adekvátnost. Lze je rozšířit například o seniory, nezaměstnané, pracovníky a podniky zasazené restrukturalizací, atd.*¹⁵

Výhodou LEADERu+ je, že umožňuje akce malého rozsahu a také to, že počítá s vytvářením sítí na národní i mezinárodní úrovni. Tím vzniká potenciál i pro přenositelnost projektů a spolupráci při jejich realizaci, což je jednou z důležitých vlastností LEADERem financovaných projektů.

Cílem Programu je tedy podněcovat a podporovat inovační zavádění a realizaci investic zamýšlených v rámci místních strategií, tvorbu originálních integrovaných strategií rozvoje venkovských území a aktéry na místní úrovni k úvahám a záměrům využití potenciálů jejich území v dlouhodobější perspektivě. *Zaměřuje se především na nové formy zlepšování kvality života ve venkovských oblastech, posílení ekonomického prostředí a zhodnocení přírodního a kulturního dědictví.*¹⁶

Základním předpokladem pro Program byla existence MAS, které jsou místními iniciačními a řídicími orgány. MAS zpracovávaly a realizovaly územní rozvojovou strategii. Prováděly také administrativní činnosti spojené s příjmem, výběrem a kontrolou projektů v rámci své územní působnosti, na základě písemné Dohody o provádění delegovaných činností a o finančním limitu podpory Záměru MAS v rámci Programu LEADER ČR, uzavřené mezi ČR – Ministerstvem zemědělství a MAS.

Smyslem Programu bylo společným postupem místních aktérů na podkladě společné místní rozvojové strategie oživit aktivity v regionu, podpořit místní ekonomiku, služby, kulturní a společenský život, vytvořit nová pracovní místa a zmírnit tendence vylidňování.

Poslání programu shrnuje následující citace. Program má podporovat „realizaci investičních projektů zapadajících do originálních, integrovaných a kvalitních strategií

¹⁴ www.dhv.cz

¹⁵ Zásady EK pro iniciativu LEADER+, EK, 2000

¹⁶ www.eagri.cz

*udržitelného rozvoje, smyslem je vyzkoušení nových forem zlepšování kvality života ve venkovských oblastech, posilování ekonomického prostředí a zhodnocování přírodního a kulturního dědictví a tím zlepšování organizačních schopností venkovských mikroregionů“.*¹⁷

LEADER ČR je určen pro venkovské regiony, které vytvářejí své rozvojové strategie a záměry, je však určen také jednotlivým subjektům v rámci těchto regionů, které realizují konkrétní projekty.

Cíl Programu je podobný jako u LEADERu+. Jde o to podporovat inovace při zavádění a realizaci investičních projektů v rámci místních rozvojových strategií, podporovat tvorbu originálních integrovaných strategií rozvoje venkovských mikroregionů a aktéry na místní úrovni k tomu, aby uvažovali o potenciálech a využití jejich území v dlouhodobé perspektivě. Příjemcem podpory z programu jsou ziskové i neziskové subjekty, které svými projekty naplňují schválený záměr MAS a tím i strategii rozvoje mikroregionu. Předpokladem LEADERu ČR je existence MAS, stejně jako je tomu v případě LEADERu+. MAS provádějí organizaci a administraci programu na úrovni mikroregionu. Ministerstvu zemědělství předkládají záměr pro účast v programu, který se zakládá na strategii rozvoje mikroregionu, a jsou odpovědné za jeho realizaci. Kritéria pro parametry MAS jsou shodná s kritérii uvedenými v kapitole o LEADERu+.

Podobně je tomu i s parametry, které musí splňovat mikroregion, co se týče velikosti, zalidnění, atd. V programu jsou zvýhodňovány mikroregiony s dlouhodobým úbytkem

obyvatelstva a obce do 2000 obyvatel. Podmínkou pro finanční podporu je, že region musí mít již zpracovanou integrovanou strategii rozvoje a podporovaný projekt s ní musí být v souladu.

Program LEADER ČR se ukázal jako efektivní v řešení aktuálních problémů venkova. Stát program LEADER ČR podporoval až do roku 2007. K tomuto datu bylo možné využívat finanční podporu z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EAFRD) pro období 2007 - 2013.

V programu byly zvýhodňovány mikroregiony s dlouhodobým úbytkem obyvatelstva a obce do 2000 obyvatel. Podmínkou pro finanční podporu je, že region musí mít již zpracovanou integrovanou strategii rozvoje a podporovaný projekt s ní musí být v souladu.

Program LEADER má v obou formách stabilní podporu jak na státní, tak na evropské úrovni. Jeho organizace a implementace je celostátně koordinována, organizační ústředí je na MZe, spolupracují ale i další organizace jako jsou Regionální zemědělské agentury, SZIF, atd. Program je realizován na základě konkrétních a přesně stanovených pravidel, která musí subjekty splňovat, pokud se do něj chtějí zapojit. Vstup do programu je dobrovolný, nicméně omezený parametry mikroregionu.

Program LEADER je určen pro mikroregiony, které splňují daná kritéria. Implementace programu na úrovni mikroregionu je zajišťována místními akčními skupinami, které jsou za realizaci odpovědné. MAS jsou registrovaným oficiálním sdružením s právní

¹⁷ Dokumentace programu 229220, Podpora rozvoje venkovských regionů, MZe, 2004

subjektivitou, o.p.s. nebo o.s. Realizace aktivit v rámci programu by se měla dít se zapojením veřejnosti, Jedním z důvodů ke vstupu do programu LEADER je získání finanční částky za předpokladu splnění daných kritérií a úspěšnosti ve výběrovém řízení. Motivem je předpokládaná snaha udržet obyvatelstvo na venkově a zajistit dobrou kvalitu života.

Aktivita v rámci programu jsou pevně stanoveny a vyjmenovány v závazných dokumentech. Program podporuje jen vybrané rozvojové aktivity, které mají společné některé vlastnosti jako je inovativnost, originalita, atd. Co se týká dlouhodobosti těchto aktivit, ta je určována dalšími trendy ve financování rozvoje venkova v EU i ČR.

Klíčovým prvkem v programu LEADER je vytvoření Strategie rozvoje, která má dlouhodobý charakter a je závazná pro následné aktivity, které program rovněž podporuje. Mikroregion tak má do jisté míry určenou cestu, jakou se má vyvíjet. Sjednocujícím cílem je udržení života na venkově, zabránění vyliďňování a vytváření pracovních míst. Jde o principy udržitelného rozvoje - Strategické principy, protože implementace LEADER je založena právě na vytvořené strategii rozvoje, která určuje povahu všech následných projektů a akcí v regionu.

Program LEADER ČR využívá investiční prostředky ze státního rozpočtu na základě zákona o státním rozpočtu České republiky na příslušný rok. Je určen na jedné straně místním partnerstvím venkovských území (místním akčním skupinám), která vytvářejí a realizují společné rozvojové strategie a Záměry, a na druhé straně místním subjektům, které realizují konkrétní projekty.

Finanční prostředky jsou určeny místním akčním skupinám na realizaci Záměru místní akční skupiny, tzn., místní akční skupiny si mohou na svém území působnosti vybírat projekty konečných příjemců podpory. Projekty konečných příjemců podpory musí být v souladu se Záměrem místní akční skupiny.¹⁸

Program LEADER ČR prokázal, že fungování místních akčních skupin má své plné opodstatnění při podněcování aktivit ve venkovském prostoru a napomáhá řešit problémy, které lidé ve venkovských mikroregionech cítí. *Program napomohl k aktivnímu zapojení lidí na venkově do rozvojových aktivit a vedl k nastartování spolupráce subjektů různých sektorů. Partnerství v MAS uvolnilo místní potenciál a podpořilo regionální identitu.¹⁹*

Program LEADER ČR je zaměřen především na nové formy zlepšování kvality života ve venkovských oblastech, posílení ekonomického prostředí a zhodnocení přírodního a kulturního dědictví. Celkovým cílem programu je zlepšení organizačních schopností subjektů působících ve venkovských územích. *Princip Leader neznamená antagonistickou podobu místních samospráv, je naopak jejich vhodným doplňkem v cílených aktivitách pro obnovu a rozvoj obcí a přispívá také k rozvoji zemědělského sektoru a péči o přírodu a krajinu.²⁰*

Specifické cíle programu LEADER jsou následující:

1. Nové formy zlepšení kvality života ve venkovských oblastech.
2. Nové formy posílení místního ekonomického prostředí a tvorby pracovních míst.
3. Nové formy zhodnocení místních přírodních a kulturních zdrojů.

¹⁸ PhDr. Ivan Rynda, UK v Praze, Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR

¹⁹ Ministerstvo zemědělství, Odbor venkovských podpor PRV – Závěrečná zpráva o Programu LEADER ČR

²⁰ www.szif.cz

Základní principy metody LEADER

- 1) **existující strategie místního rozvoje**
- 2) **partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem na místní úrovni tvořící místní akční skupinu (MAS)**
- 3) **přístup „zdola – nahoru“ při přípravě i realizaci strategie**
- 4) **integrované a vícektorové akce**
- 5) **inovační přístup**
- 6) **spolupráce**
- 7) **vytváření sítí**

Těchto sedm základních principů metody LEADER stanovuje *Narižení rady EU č. 1698/2005, Článek 61*, který dále vysvětluje dokument *Fact Sheet: Přístup LEADER – základní příručka*.

Z podpory programu LEADER ČR bylo možné realizovat investiční projekty, jako například:

- nákup zemědělských strojů
- rehabilitace přírodních lokalit
- obnova kulturních památek nebo charakteristických stavebních prvků sídel a krajiny
- pořizování nových strojů, technologie pro obnovu a údržbu přírodních lokalit nebo kulturního dědictví
- obnova a budování nových vhodných ploch a prostorů pro podnikání v cestovním ruchu (obchody, restaurace, kuchyně, ubytování), atd.

Program rozvoje venkova 2014 - 2020

Program rozvoje venkova na období 2014 – 2020 (PRV) je nástrojem k čerpání dotací z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova.

PRV přispěje ke zlepšení stavu životního prostředí obnovou, zachováním a zlepšením ekosystémů souvisejících se zemědělstvím a lesnictvím a podporou účinného využívání zdrojů v odvětvích zemědělství, potravinářství a lesnictví. PRV dále umožní vytvořit podmínky pro růst konkurenceschopnosti zemědělských a potravinářských podniků, napomůže lepší organizaci potravinového řetězce, včetně zpracovávání zemědělských produktů a jejich uvádění na trh. Program bude také podporovat diverzifikaci ekonomických aktivit ve venkovském prostoru s cílem vytvářet nová pracovní místa a zvýšit hospodářský rozvoj.

PRV má 4 osy

Osa I.

První osa Programu rozvoje venkova je zaměřena na podporu konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví a podílení dynamiky podnikání v zemědělské výrobě a v navazujícím

potravinářství. Prioritní oblastí je modernizace zemědělských podniků, dále pozemkové úpravy a přidávání hodnoty zemědělským produktům.

Osa II.

Tato osa je zaměřena na zlepšování životního prostředí a krajiny. Hlavní prioritou je zvýšení biologické rozmanitosti, zachování a rozvoj zemědělských a lesnických systémů s vysokou přidanou hodnotou a tradičních zemědělských krajin. Dále se podporuje ochrana vody a půdy (zejména zachování kvalitního přirozeného vodního režimu) a v neposlední řadě i snižování emisí skleníkových plynů.

Osa III.

Osa III podporuje rozvoj životních podmínek ve venkovských oblastech a diverzifikaci ekonomických aktivit na venkově. Mezi hlavní priority patří: tvorba pracovních příležitostí, podpora využívání obnovitelných zdrojů energie, zlepšení podmínek kvality života ve venkovských oblastech, včetně vzdělávání a informování hospodářských subjektů a v neposlední řadě ochrana kulturních památek.

Osa IV

Její hlavním cílem je zlepšení kvality života na venkově, zhodnocení přírodního a kulturního dědictví a podpora podnikání k posílení ekonomiky venkova. To vše s dodržováním principů metodou LEADER. *Osa IV LEADER má tři opatření: IV.1.1 – podpora vlastní funkce MAS a administrativních procesů potřebných k realizaci SPL IV.1.2 – podpora realizace Strategických plánů LEADER (to znamená podpora realizace projektů konečných žadatelů, kteří naplňují v daném území cíle SPL) IV.2.1 – podpora realizace projektů spolupráce.*²¹

Osa IV - Leader je osou metodickou a je uskutečňována prostřednictvím realizace cílů jednotlivých opatření os I – III. Hlavním přínosem osy IV Leader je způsob, jakým budou akce rozvoje venkova realizovány a vzájemně propojeny.

Účelem osy IV Leader je především zlepšení kvality života ve venkovských oblastech, posílení ekonomického potenciálu a zhodnocení přírodního a kulturního dědictví venkova, spolu s posílením řídicích a administrativních schopností na venkově. Principy Leaderu jsou pro rozvoj venkova zvlášť dobrou metodou, neboť vedou k pozitivním efektům, plynoucím ze spojení různých subjektů, které působí na venkovském prostoru. *Místní akční skupiny, využívající principu Leaderu, nejsou protikladem k místní samosprávě, ale vhodněji doplňují v úsilí o obnovu a rozvoj obcí a přispívají k rozvoji zemědělství a péči o přírodu a krajinu.*²²

Komunitně vedený místní rozvoj - CLLD

*Podporován bude komunitně vedený místní rozvoj, (Community Led Local Development = CLLD,)resp. metoda LEADER, která přispívá k lepšímu zacílení podpory na místní potřeby daného venkovského území a rozvoji spolupráce aktérů na místní úrovni. Horizontální prioritou je předávání znalostí a inovací formou vzdělávacích aktivit poradenstvím a spolupráce v oblasti zemědělství a lesnictví.*²³

CLLD:

²¹ OSA IV LEADER V JIHOČESKÉM KRAJI Příklady Z praxe, Ministerstvo zemědělství Praha, 2012

²² <http://eagri.cz/public/web/mze/>

²³ www.strukturalni-fondy.cz

- a) je zaměřen na konkrétní, subregionální území
- b) je veden místními akčními skupinami složenými ze subjektů, které zastupují veřejné a soukromé místní socioekonomické zájmy, v nichž na rozhodovací úrovni ani veřejné orgány definované podle vnitrostátních předpisů ani žádná z jednotlivých zájmových skupin nepředstavují více než 49% hlasovacích práv,
- c) uskutečňuje se na základě Strategie komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD),
- d) je koncipován s ohledem na místní potřeby a potenciál a zahrnuje inovativní prvky v místních souvislostech, vytváření sítí a případně spolupráci²⁴.

CLLD, resp. metoda LEADER, přispívá v ČR k lepšímu zacílení podpory na místní potřeby daného venkovského území a rozvoji spolupráce aktérů na místní úrovni. Prostřednictvím Strategie komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD) budou jednotlivé projekty vykazovat přidanou hodnotu spočívající především ve vzájemné provázanosti, synergii a předcházení duplicitám oproti izolovaně připraveným individuálním projektům. Hlubší znalost místních problémů, dovednost zacílení na specifické problémy v místě působnosti MAS jsou výhody implementace projektů formou komunitně vedeného místního rozvoje, který posiluje principy spolupráce, motivace a důvěry.

Integrovaného nástroje CLLD bude využito ve venkovském území, konkrétně v území MAS tvořeném správními územími obcí s méně než 25 000 obyvateli, kdy maximální velikost MAS nepřekročí hranici 100 000 obyvatel a nebude menší než 10 000 obyvatel.

Hlavním cílem využití CLLD je posílení územní soudržnosti venkovského území a zajištění dlouhodobého udržitelného rozvoje území s řešením vztahů mezi obcemi s periferní a stabilizovanou typologií a venkovskými rozvojovými centry.

1.2.3. LEADER a „trvale“ udržitelný rozvoj (TUR)

Aby mohla být politika obnovy venkova účinným a silným prvkem v rozvoji venkovských oblastí, je nezbytné, aby se nestala jen jakýmsi krátkodobým nástrojem při uplatňování svých principů. Myšlenka LEADERu ve své podstatě přímo odkazuje a ztotožňuje se s vizí udržitelnosti, neboť obnova venkova má logickou souvislost s udržitelným rozvojem a i když některé jeho principy nejsou zřetelně deklarovány, program LEADER by měl udržitelnost ve své podstatě naplňovat. Neboť jednou z hlavních ideí LEADERu je vytvoření „*života schopného sociálního a ekonomického prostředí. Projekty financované LEADERem mají vést k trvalé udržitelnosti venkovských oblastí a utužování partnerství*“.²⁵

Co vlastně rozumíme termínem „udržitelný rozvoj“ (příp. trvale udržitelný rozvoj)? Jak jej lze charakterizovat? Zpráva pro Světovou komisi OSN pro životní prostředí a rozvoj (WCED) nazvaná "Naše společná budoucnost" z roku 1987 vystihuje hlavní smysl udržitelného rozvoje asi nejlépe. Tehdejší předsedkyní Komise byla Gro Harlem Brundtlandová, jejíž definice zní: "*(Trvale) udržitelný rozvoj je takový způsob rozvoje, který*

²⁴ Zdroj: Metodika pro standardizaci místních akčních skupin v programovém období 2014 – 2020. Ministerstvo zemědělství České republiky.

²⁵ LEADER+ a POV, www.isu.cz

uspokojuje potřeby přítomnosti, aniž by oslaboval možnosti budoucích generací naplňovat jejich vlastní potřeby.”²⁶ Tato charakteristika vyzdvihuje především rozměr budoucnosti a uvážlivé uspokojování materiálních potřeb lidí.

Téma udržitelného rozvoje je dále neodmyslitelně spjata s problematikou životního prostředí a potřebou ochrany přírody. Tento koncept vychází právě z poznatku, že životní prostředí je limitujícím faktorem vývoje lidstva. Jde o rozpor mezi hospodářským růstem a ochranou životního prostředí, přírody a přírodních zdrojů. Řešením tohoto stavu nemá být zastavení hospodářského růstu, ale jeho usměrnění tak, aby základna přírodních zdrojů nebyla ničena a potřeby současné generace nebyly naplňovány na úkor generací příštích.

Z analýzy dokumentů týkajících se programu LEADER+ obecně, LEADER+ v ČR a LEADER ČR byly získány informace o tom, jestli v dokumentech zkoumaného programu jde o udržitelnost nebo ne.

Tabulka č. 1: LEADER ČR: Výskyt citací rozdělený dle: 1. aktivit, 2. cílů, 3. Obecně

č.	Název principu	Aktivita	Cíl	Obecně
1	princip autonomní hodnoty přírody	-	-	-
2	princip kvality života jednotlivce	-	-	1
3	princip vědeckosti	2	-	1
4	princip společné, sdílené, ale diferencované odpovědnosti v ochraně přírody	6	-	1
5	princip odpovědnosti vůči budoucím generacím	-	-	2
6	princip obnovy a údržby kulturní krajiny	9	1	1
7	princip stabilizace a zlepšení sídelní struktury a udržení života na venkově	5	2	2
8	princip rovných příležitostí	-	-	-
9	princip limitu	-	-	1
10	princip koheze	-	-	1
11	princip subsidiarity	-	-	2
12	princip vysoké úrovně ochrany životního prostředí	-	-	-
13	princip synergie	-	-	-
14	princip partnerství	-	-	2
15	princip ekoeфекivity	5	1	1
16	princip spolupodílení	-	-	2
17	princip individuace	3	-	1
18	princip dobrého řízení – vládnutí (kontrola, zpětná vazba, indikátory UR)	-	-	-
19	princip ekonomických nástrojů (ekonomické odpovědnosti)	4	-	1

²⁶ Naše společná budoucnost: Světová komise pro životní prostředí a rozvoj, (z angl. orig. přeložil Pavel Korčák, 1. vyd. Praha: Academia

20	princip technologizace	7	1	-
21	princip preferování obnovitelných zdrojů před neobnovitelnými	2	-	-
22	dlouhodobá perspektiva	1	-	1
23	princip prevence		-	-
24	zohlednění vztahu lokální – globální	3	-	-
x1	princip partnerství jako spolupráce	3	-	1
x2	inovace/originalita	1	1	2

PhDr. Ivan Rynda, UK v Praze, Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR

Vyhodnocení analýzy

Z analýzy vyplývá, že v analyzovaném dokumentu **nejsou obsaženy** tyto principy:

- č. 1 princip autonomní hodnoty přírody,
- č. 8 princip rovných příležitostí,
- č. 12 princip vysoké úrovně ochrany životního prostředí,
- č. 13 princip synergie, (tedy spolupráce)
- č. 18 princip dobrého řízení – vládnutí (kontrola, zpětná vazba, indikátory UR),
- č. 23 princip prevence

Princip č. 1 v žádném z analyzovaných dokumentů k programu LEADER není zmíněn. Princip rovných příležitostí v LEADERu ČR rovněž není zmíněn, podporuje jej pouze LEADER+ realizovaný v ČR. Může to být dáno také povahou podporovaných projektů v rámci obou forem programu. Princip vysoké úrovně ochrany životního prostředí není zastoupen, zřejmě z důvodu obecné povahy a zaměření programu, kde ochrana životního prostředí nehraje klíčovou roli, omezuje se pouze na zhodnocení dopadů projektů na životní prostředí. Princip synergie ani princip prevence nejsou zmiňovány ani druhotně. O principu č. 18 nejsou v dokumentech přímé zmínky, zřejmě proto, že se program týká mikroregionů, které jsou koordinovány nikoli samosprávou, ale sdružením osob z různých sektorů. Praxe podobná dobrému řízení se však týká spravování a koordinace projektů.

V dokumentu jsou silně zastoupeny níže uvedené principy, a to opět ve formě konkrétních aktivit realizovaných v rámci projektů. Z těchto aktivit je zřejmé, které principy se promítají do praxe. Jsou to následující (uvedeny v pořadí od nejčtetnějších):

- č. 6 princip obnovy a údržby kulturní krajiny,
- č. 20 princip technologizace,
- č. 4 princip společné, sdílené, ale diferencované odpovědnosti v ochraně přírody,
- č. 7 princip stabilizace a zlepšení sídelní struktury a udržení života na venkově,
- č. 15 princip ekoefektivity,
- č. 19 princip ekonomických nástrojů (ekonomické odpovědnosti)

Do principu č. 6 jsou zahrnuty aktivity zaměřené na zlepšení životního prostředí a péče o krajinu. Princip technologizace je zde reprezentovaný aktivitami zaměřenými na různé druhy technologií a zhodnocení místních zdrojů. S principem č. 6 souvisí i princip č. 4, který je rovněž poměrně hojně zastoupen. V principu stabilizace a zlepšení sídelní struktury a

udržení života na venkově jsou zahrnuty pouze zmínky, které byly zaměřeny primárně na tuto oblast. V posledních dvou principech jde o aktivity, které jsou zaměřeny na podporu místních zdrojů, místní produkce a podnikání.

Cíle v programu LEADER ČR podporují tyto principy:

- X2 inovace/originalita,
- č. 7 princip stabilizace a zlepšení sídelní struktury a udržení života na venkově,
- č. 6 princip obnovy a údržby kulturní krajiny,
- č. 15 princip ekoeфекtivity,
- č. 20 princip technologizace.

Vzhledem k tomu, jak jsou tyto cíle formulovány, nelze s jistotou tvrdit, že budou realizovány udržitelným způsobem, nicméně mohou být podnětem pro mnohé další aktivity, které mohou udržitelnosti dosáhnout. V kategorii **obecných zásad** nejsou četnosti zmínek o jednotlivých principech nijak extrémní. Silněji než jiné jsou zastoupeny zmínky podporující tyto principy:

- č. 5 princip odpovědnosti vůči budoucím generacím,
- č. 7 princip stabilizace a zlepšení sídelní struktury a udržení života na venkově,
- č. 11 princip subsidiarity,
- č. 14 princip partnerství,
- č. 16 princip spolupodílení,
- X2. inovace/originalita

Všechny zmínky podporující tyto principy se vyskytly dvakrát. Jde veskrze o obecnější stanovení pravidel, která by měly respektovat jednotlivé aktivity. Z výsledku analýz vyplývá, že program LEADER+ a LEADER ČR ve svých ustanoveních podporují UR poměrně významně. Obě formy programu nabízejí prostor pro realizaci projektů v rámci udržitelného rozvoje. Rozhodující pro praxi jsou však i metody, jakými jsou vybírány MAS a projekty, které jsou určeny k finanční podpoře. Pro realizaci UR v rámci LEADERu je důležité, aby principy UR byly nejen zmíněny v dokumentech, ale aby byly také sledovány a MAS podle nich hodnoceny.

Kritéria používaná v LEADERu ČR

V programu LEADER ČR funguje podobný systém používání kritérií, co se týká přijatelnosti projektů a hodnocení záměrů MAS. Posouzení přijatelnosti MAS a záměru provádí MZe, odbor rozvoje venkova a ekologie podle stanovených kritérií. V prvním kroku jsou záměry zhodnoceny, ve druhém jsou vybrány podle přijatelnosti hodnotitelskou komisí (MZe). Poté se provádí konečné rozhodnutí.

Tabulka č. 2: LEADER ČR: obecná kritéria hodnocení záměrů MAS

Pořadí	Kritérium	Váha
1.	Pilotní charakter záměru	4
2.	Uplatnění principu partnerství	5
3.	Reálnost uskutečnění navrženého záměru	3
4.	Využití výsledků vědy a výzkumu	4
5.	Mezireg. nebo mezinárodní spolupráce	5
6.	Míra absolutního úbytku obyvatelstva v mikroregionu v % za období 1991 – 2001	1

PhDr. Ivan Rynda, UK v Praze, Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR

Pilotní charakter záměru se určí podle toho, jestli splňuje alespoň jednu z těchto podmínek:

- vznikají nové produkty a služby, které budou zahrnovat zvláštnosti dané oblasti,
- jsou použity nové metody, které umožňují kombinovat lidské, přírodní a/nebo finanční zdroje této oblasti, a tak dosáhnout lepšího využití místního potenciálu,
- jsou kombinovány a propojovány ekonomické sektory, které jsou tradičně oddělené,
- jsou použity originální formy organizace a zapojení místního obyvatelstva do rozhodovacích procesů a do realizace projektů.

Pro hodnocení záměrů jsou využity některé prvky udržitelnosti i v hodnotících kritériích, a to především v podmínkách pilotního charakteru záměru, kde se uplatňuje především princip subsidiarity a partnerství, dále princip technologizace, princip vědeckosti a kategorie partnerství. K systematickému zhodnocení udržitelnosti však v tomto stádiu hodnocení nedochází.

Kritéria přijatelnosti projektu:

Při výběru projektů a hodnocení přijatelnosti spolupracuje MZe s příslušnými (regionálními) Zemědělskými agenturami a Pozemkovým úřadem. Hodnocení a výběr konkrétních investičních projektů provádí po uzavření dohody mezi Ministerstvem zemědělství a MAS, výběrová komise místní akční skupiny pomocí bodování podle kritérií.

Tabulka č. 3: LEADER ČR: povinná obecná kritéria hodnocení projektů

Pořadí	Kritérium
1.	Originální nebo inovační projekt
2.	Umístění v obci do 2000 obyvatel
3.	Příznivý vliv na životní prostředí
4.	Využívání obnovitelných zdrojů energií
5.	Tvorba nových pracovních míst
6.	Uplatnění nových příležitostí

PhDr. Ivan Rynda, UK v Praze, Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR

Vedle těchto povinných kritérií existují další volitelná kritéria, jejichž důležitost si může stanovit konkrétní MAS. MAS může vybírat z těchto **volitelných kritérií** nebo zvolit vlastní:

1. uplatnění výsledků vědy a výzkumu, inovační projekt
2. zlepšení základního vybavení nebo služeb v obci
3. zvýšení společensko-kulturních aktivit v obci

4. diverzifikace činností zemědělských subjektů
5. vytvoření nové živnosti nebo podniku
6. rozvoj místní tradiční produkce
7. zvýšení počtu obchodních transakcí
8. obnova kulturní památky
9. rehabilitace přírodní lokality
10. využívání obnovitelných zdrojů energie
11. jiné

V těchto kritériích jsou obsaženy prvky udržitelnosti ve větší míře. Je zde potenciálně uplatněna kategorie inovace a originality, princip limitu, princip ekoeфективности, princip ekonomických nástrojů (ekonomické odpovědnosti) a princip preferování obnovitelných zdrojů před neobnovitelnými, což je důležitý fakt, nicméně prvky udržitelnosti zde opět nejsou uváděny jako podmínka, kterou by měly projekty splňovat.

Ve volitelných kritériích jsou pak uplatněny: princip vědeckosti, kategorie inovace a originality, princip stabilizace a zlepšení sídelní struktury a udržení života na venkově, princip ekonomických nástrojů, princip individuace, princip preferování obnovitelných zdrojů před neobnovitelnými a princip obnovy a údržby kulturní krajiny. Další libovolná kritéria si mohou zvolit konkrétní MAS, těmto volitelným kritériím se však mohou míry vyhnout a udržitelnost měřit nemusí.

Tato kritéria jako celek podporují ve své podstatě princip stabilizace a zlepšení sídelní struktury a udržení života na venkově, princip obnovy a údržby kulturní krajiny a princip ekonomických nástrojů. Kritéria hodnocení používaná v obou programech obsahují některé prvky udržitelnosti. Nicméně systematické hodnocení udržitelnosti neprobíhá. Kritéria jsou zaměřena svou povahou kvantitativně a kvalitativní stránka výsledků projektů je opomíjena. Například kritérium „zlepšení kvality života“ je redukováno na počet m³ obnovených budov a počet společenských akcí, což lze považovat za poněkud nedostačující. Finančně podpořené subjekty jsou tak nuceny tato kritéria splnit v co největší míře, což může ohrozit kvalitativní stránku aktivit. Kromě standardních ukazatelů sledují MAS široké spektrum dalších ukazatelů.

1.2.4. LEADER – SWOT analýza

Silné stránky:

Předností LEADERu je propracovaný mechanismus fungování výběru a realizace projektů. Program má stabilní zázemí a širokou podporu. Rozměr dlouhodobosti je v projektech zajištěn strategiemi rozvoje regionu, které udávají rámec jednotlivých aktivit a spějí ke stanovené vizi. LEADER zabezpečuje fungující partnerství veřejného, soukromého a neziskového sektoru a usnadňuje komunikaci a spolupráci těchto sektorů. Program má finanční i organizační podporu na úrovni jak Evropské unie, tak i státní. Důležitým rysem je, že projekty i strategie jsou zajišťovány MAS, která má právní subjektivitu a zakládá se na partnerství zástupců jednotlivých sektorů. Tento fakt napomáhá stabilitě při realizaci projektů

a zaručuje spolupráci nejrůznějších zájmových skupin. Program podporuje vybrané prvky udržitelnosti, které jsou pak cíleně realizovány ve venkovském prostoru.

LEADER má propracovaný systém podporovaných aktivit vedoucích ke stanoveným cílům. Při aplikaci programu v prostoru celé Evropy je zaručena jeho flexibilita odrážející lokální odlišnosti a s ní související potřeby. Je vyžadováno zapojení veřejnosti, což je podmínkou vytvoření místní strategie a realizace projektů v rámci ní. Přitom je kladen důraz na inovace a ekonomické posílení regionů tak, aby se zabránilo primárně jeho vylidňování a byl podpořen rozvoj lidských zdrojů a místního specifického potenciálu.

Program má za úkol posilovat vazby obyvatel ke svému okolí a posílení uvědomění si jejich odpovědnosti. Zastoupeny jsou v něm ale i další složky místní udržitelnosti. Důležitý je také důraz na přírodní i kulturní stránky venkova a jejich obnovu, podporu obnovitelných zdrojů energie na venkově, důraz na nové technologie a jejich originální využití pro místní rozvoj. Program spojuje tradiční stránku venkova s moderními řešeními. Sociální rozměr je v programu zaměřen na zajištění rovných příležitostí pro všechny sociální skupiny. I když se zdá, že je podporován v první řadě ekonomický rozvoj venkova, jako hlavní cíl je deklarováno zabezpečení udržitelnosti na venkově. Ekonomická stránka je v této věci nezanedbatelnou a zřejmě jednou z hlavních příčin vylidňování venkova.

MAS v rámci programu realizují osvětu a zajišťují informovanost mimo jiné i v oblasti UR, strategického a komunitního plánování, což je podmínkou pro jeho vývoj ve směru udržitelnosti.

Program vytváří vysoký potenciál pro zapojování veřejnosti do rozhodování a dalších procesů. MAS zapojují veřejnost nejrůznějšími metodami, ze kterých se mohou další subjekty inspirovat. Je zde silný inovační potenciál s originálními nápady. LEADER je také důležitým prostředníkem ve výměně zkušeností v klíčových problematických oblastech venkova. Potenciálně vytváří prostor pro předávání know-how v nejrůznějších oblastech. Vede také ke zvyšování odborných znalostí venkovských obyvatel. Jeho přínosem je zlepšování ekonomické situace mikroregionů i zlepšování životního prostředí. Ukázalo se, že program LEADER je schopný podporovat UR.

Slabé stránky

Program má nedostatky v organizaci a jasnosti pravidel programu na ministerské úrovni. Existuje možnost, že program se stane pouhou formou, jak dostat finance do regionu, nikoli snahou o jeho co nejefektivnější a místně specifický rozvoj. Zanedbána je hodnota přírody a životního prostředí jako takového - bez vztahu k jeho finančnímu zhodnocení (kvalita životního prostředí je nazírána z hlediska vhodnosti rozvoje cestovního ruchu v regionu, atd.) Poměrně malou důležitost má sociální rozměr venkova (vzhledem k ekonomickému rozměru a životnímu prostředí), je zastoupen především „rovnými příležitostmi“. Jsou zanedbány lokální a globální souvislosti rozvoje venkova (tzv. síťování není v praxi jednou ze stěžejních oblastí aktivit).

Malá důležitost je přikládána místním samosprávám, je nedostatečně využito jejich potenciálu v rozvoji regionu. Není měřena jejich efektivnost, která by mohla vést k cílenějším akcím tohoto sektoru (zde může LEADER čerpat inspiraci z Místní Agendy 21, (MA 21)).

V oblasti monitorování projektů a strategií je zanedbána kvalitativní povaha sledovaných faktorů. Vzhledem k tomu, jak je UR podporován v dokumentech k programu LEADER+ a LEADER ČR, není UR dostatečně monitorován v rámci hodnotících ukazatelů.

Není nijak fakticky zaručeno, že program vede k rozvoji venkova ve směru udržitelnosti. Aktivita jsou omezeny na ty, které jsou programem podporovány, je nutné, aby splňovaly pravidla předepsané parametry. V rámci osvěty realizované MAS je opomíjeno především expertní plánování (na rozdíl od dalších metod plánování jako je strategické, komunitní).

Experti by měli mít svou roli v plánování rozvoje se zapojením veřejnosti. Zapojování veřejnosti do plánování také není vždy doprovázeno osvětou v těchto oblastech.

Negativním rysem programu je velké množství administrativy (i vzhledem k tomu, že jistá míra administrativy je nutností). Problémem je i finanční náročnost přípravy na zapojení do programu. Špatně jsou také nastavena pravidla předfinancování pro administraci programu. Dotace jsou vypláceny až po dokončení a vyhodnocení akce.

I přesto, že UR je v mikroregionech programem podporován, není podporován systematicky a UR není jedním z primárních cílů programu. UR není v mikroregionech systematicky sledován pomocí ukazatelů. Zdá se, že vývoj mikroregionů je dán zaměřením a prioritami programů finanční podpory spíše než lokální vizí. I vize musí splňovat podmínky financovatelnosti existujícími programy. Udržitelnost není v LEADERu+ ani v LEADERu ČR podmínkou získání dotace.

Příležitosti

LEADER má velice důležitou roli v rozvoji venkova. Jeho velkým potenciálem je dobře promyšlený systém komunikace a organizace programu v evropském měřítku. Pro jeho účinnější realizaci v praxi je třeba posílit a zlepšit organizační zázemí v České republice, kde se vyskytují nedostatky, které uchazeče o podporu oslabují v už tak náročném (finančně i organizačně) přípravě.

System typu LEADER by rovněž mohl být aplikován na další iniciativy rozvoje venkova, inspirovat by se jím mohly i subjekty, především v oblasti komunikace soukromého, veřejného a neziskového sektoru. Pokud by byl do metodologie programu UR systematicky zahrnut a byl vyžadován i monitoring, bylo by možné zaručit udržitelnost i jednotlivých projektů, které jsou v programu podpořeny. Tím by se také mohlo předejít investicím do rozporných druhů aktivit, např. do průmyslu a zároveň ochrany přírody v těžce lokalitě. Rozvoj s ohledem na co nejvíce oblastí je efektivnější než vytváření problémů a jejich následné řešení.

Cílem aktivit MAS je udržení životaschopného venkova. MAS mají vysoký potenciál v nápaditosti a inovativních přístupech k mnoha problémům venkova. Takové nápady a metody by měly být předávány dále, a to nejen těm, kdo byli podpořeni v programu LEADER.

Hrozby

Problémem programu LEADER je způsob financování a vyplácení dotace, bez možnosti předfinancování přípravné fáze. Problémem by do budoucna mohla být i potenciální redukce a formalizace programu na pouhý zdroj financí, bez pečlivého zapojení veřejnosti a dalších součástí, které jsou potřeba, ale nejsou plně prokazatelné formou zavedených indikátorů, a záleží na nadšení pro věc konkrétních osob. LEADER by měl splňovat podmínky udržitelnosti. Zde je třeba přiznat důležitost expertního plánování, které by mělo probíhat spolu se zapojením široké veřejnosti.

Programu by pomohlo i administrativní zjednodušení celé přípravy procesu na minimum. Již ze své podstaty by se LEADER neměl principům UR a vzdalovat nebo je ignorovat.

1.3. Shrnutí

1.3.1. Principy LEADERu

Princip 1. Existující strategie místního rozvoje

Strategie rozvoje území především vyhodnocuje problémy a potenciál regionu a navrhuje jeho další rozvoj pomocí konkrétních opatření. Strategie má analytickou, strategickou a implementační část. V analytické části je popsán a vyhodnocen stávající potenciál území v různých oblastech, vč. lidského a finančního, a jsou zde také zanalyzovány rozvojové potřeby regionu. Analytická část také odkazuje na další již schválené dlouhodobé rozvojové záměry (rozvojové strategie mikroregionů i krajů, různé tematické strategie - např. cestovního ruchu, plány péče velkoplošných chráněných území, územní plány velkých územních celků apod.), respektuje je, případně navrhuje jejich aktualizaci či změnu na základě znalosti místních podmínek. Přechod do další části strategie tvoří přehledná SWOT analýza.

Právě popis návrhu konkrétního využití silných stránek a příležitostí a eliminace slabých stránek a ohrožení je hlavním obsahem strategické části. Zde jsou na základě veřejných diskusí a sběru podnětů a vyhodnocení potenciálu území v předchozí analytické části stanoveny priority strategie a popsán způsob jejich dosahování pomocí tzv. Programových rámců a Individuálních projektů. Všechny cíle by měly být jednoznačně a měřitelně kvantifikované pomocí indikátorů výsledku. V závislosti na jejich předpokládaných cílových hodnotách by měl být nastaven i finanční plán strategie. Je zřejmé, že strategická část nebude řešit všechny problémy daného území, ale cíleně pouze ty, které místní partnerství identifikuje jako klíčové a v rámci daného časového i finančního rámce za zvládnutelné nebo k jejichž řešení může alespoň podstatnou částí přispět. Implementační část strategie popisuje organizační struktury a procesy, management a hospodaření MAS jako takové. Tato část bude obsahovat informace, které budou společné pro všechny Programové rámce vyplývající ze strategie, vč. způsobu monitoringu a evaluace. Řídící orgány MAS jsou přímo odpovědné za naplňování strategie vůči celému partnerství, které MAS tvoří.

Samozřejmě, že skutečné naplnění strategie záleží podstatnou měrou na zajištění jejího financování, ale stejně jako reálnost vytyčených cílů i pravděpodobnost úspěchu při fundraisingu by měli umět pracovníci MAS kvalifikovaně odhadnout a do strategie v reálném měřítku uvést. Návrh základní osnovy strategie vychází z dosavadní praxe a respektuje znění čl. 29, odst. 1 návrhu Nařízení o společných ustanoveních k EU fondům. Předpokládáme, že zhruba v tomto rozsahu by byla definována závazná (minimální) struktura stanovená Národní koordinací jednotkou pro LEADER, přičemž místním akčním skupinám by byla dána volnost pro případná rozšíření této struktury, její doplnění podle vlastních potřeb a specifík jednotlivých území. *Z časového hlediska bude ISRÚ zpracována na celou dobu trvání víceletého finančního rámce, tedy na období 2014–2020, přičemž v polovině její realizace proběhne Střednědobé hodnocení, které bude podkladem pro její případnou aktualizaci.*²⁷

Princip 2. Partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem na místní úrovni tvořící místní akční skupinu (MAS)

Jedinečným nástrojem pro uplatňování principů LEADER (jak je popsáno několikrát výše v textu) se staly tzv. místní akční skupiny neboli MAS. Význam MAS spočívá v tom, že dokáže kombinovat lidské i finanční zdroje jednotlivých sektorů, sdružuje je ke spolupráci a je komunikačním kanálem mezi nimi. *Na základě této spolupráce připravují MAS své rozvojové programy, tzv. Integrované strategie území (ISÚ), které odrážejí rozvojové plány všech uvedených sektorů. Z ISÚ pak vycházejí MAS při přípravě svých Strategických plánů LEADER (SPL). Určují tak směr a obsah strategie místního rozvoje venkova.*²⁸

Významná přidaná hodnota místních akčních skupin a partnerství spočívá v animaci a facilitaci mezi lidmi v území. Tato hodnota není dostatečně vnímána při hodnocení provádění iniciativy Společenství LEADER, a proto by bylo vhodné zvýšit důraz na význam animace členů místních akčních skupin v území. Tím se dosáhne otevřeného přístupu k formulaci strategie místního rozvoje, koordinace na místní úrovni i zapojení všech, kteří o to mají zájem, do udržitelného a pestrého rozvoje ve prospěch vyšší kvality života.

Anglicky Local Action Group (LAG), odtud tedy odvozen český výraz Místní akční skupina (MAS). MAS je nezisková organizace založená na principu spolupráce veřejného, neziskového a podnikatelského sektoru ve vymezeném venkovském prostoru. Jedná se o tzv. „místní partnerství“, které má pro rozvoj venkova nezastupitelný význam.

MAS rozhodně nejsou alternativou k místní samosprávě, pouze jí poskytují pomoc prostřednictvím aktivizace obyvatel a doplňují svojí činností snahu o obnovu a rozvoj obcí a zkvalitňování života venkovských obyvatel. Na základě kvalitních strategických plánů LEADER, získávají MAS přístup k podpoře svých záměrů z osy IV. Programu rozvoje venkova (dále PRV). Jedná se o program, který je nástrojem pro čerpání dotací z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova. PRV má čtyři osy, pro MAS je určena osa IV. Tato osa se nazývá LEADER a je osou metodickou, k vlastní realizaci projektů pak využívá cílů os I, II a III za podmínek daných pro osu LEADER.

²⁷ Národní strategický plán Leader 2014 +, NS MAS

²⁸ <http://nsmas.cz/>

Na období 2007–2013 bylo na osu IV LEADER, to znamená na všechna tři uvedená opatření, alokováno pouze 5 % z celkového objemu finančních prostředků PRV. I přesto se MAS o zkvalitňování života na venkově významně zasloužily. MAS v rámci realizace svého SPL (op. IV.1.2) vyhláší Výchovy na podávání projektů, hodnotí je a přijímají rozhodnutí o jejich podpoře. Platby jsou pak uskutečňovány platební agenturou (SZIF), která potvrzuje výběr projektů uskutečněný MAS a zajišťuje kontrolu zrealizovaných projektů, na jejímž základě pak platby úspěšným žadatelům provádí. Mezi žadateli o podporu projektů jsou subjekty jak z veřejného, tak z neziskového a podnikatelského (zemědělského i nezemědělského) sektoru. Proto jsou následující projekty členěny podle typu žadatele (ze kterého sektoru pochází) a ne podle typu opatření. Toto rozdělení usnadňuje pochopení, že MAS podporují všechny sektory působící na jejich území.

Různorodost projektů ukazuje na provázanost činnosti jednotlivých sektorů na venkově. Specifické pro osu IV LEADER je, že žadatelé z jakéhokoli sektoru mohou pocházet z obcí a měst s velikostí až do 25 000 obyvatel. Přístup k dotacím z PRV tak dostávají žadatelé z obcí větších než 500 obyvatel. Tak jako je PRV jediným zdrojem pro rozvoj obcí do 500 obyvatel, tak se osa IV LEADER stala jediným zdrojem pro rozvoj obcí o velikosti 500–2000 obyvatel.²⁹

Základní parametry MAS

- geograficky homogenní území,
- počet obyvatel od 10 000 do 100 000 mimo města s počtem obyvatel větším než 25 000,
- účast zástupců veřejné správy v MAS je maximálně 50% (týká se i řídicího orgánu), druhá polovina je tvořena zástupci podnikatelů a neziskových organizací, MAS dle Programu rozvoje venkova může být obecně prospěšná společnost podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů, občanské sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, zájmové sdružení právnických osob podle § 20, písm. f) zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (Občanské sdružení podle §829 zákona č. 40/1964 Sb. místní akční skupinou být nemůže),
- členové MAS musí mít v daném mikroregionu bydliště, sídlo, nebo v něm musí působit,
- MAS musí mít stanoven statut, stanovy, organizační řád, strukturu a být registrována u MV ČR,
- MAS musí projednat a schválit strategii pro území dané MAS,
- fungování metodou LEADER.

Iniciativa Evropské unie pro podporu rozvoje venkovských oblastí, které se potýkaly s rostoucí nezaměstnaností, známá jako přístup LEADER byla úspěšně realizována i v ČR. Jak bylo popsáno výše, vznik a úspěšné zavedení institucionalizovaného místního partnerství, tedy MAS jako nástroje LEADERu bylo jedním z principů LEADERu.

²⁹ OSA IV LEADER V JIHOČESKÉM KRAJI Příklady Z praxe, Ministerstvo zemědělství Praha, 2012

První MASky začaly vznikat již v roce 2002 a dnes působí ve venkovském prostředí cca 180 MASek. MAS na základě znalosti území připraví rozvojovou strategii a snaží se o její naplňování. Princip LEADER se postupně transformoval v širěji rozpracovaný koncept, který je dnes označován jako komunitně vedený místní rozvoj (označováno anglickou zkratkou CLLD).³⁰

V celé Evropě existují tisíce "skupin pro místní akce" – LAGs (Local action groups), které navzájem spolupracují a předávají si zkušenosti s rozvojem venkova.³¹

Princip 3. Přístup „zdola – nahoru“ při přípravě i realizaci strategie

Přístup Leader principem „zdola nahoru“, tzv. „bottom-up“, dává místním orgánům a společenstvím při koncipování a provádění programů větší slovo, aby mohly být splněny místní potřeby, nahlíží na venkovské oblasti jako na územní celky, spíše než aby se soustředil pouze na zemědělství.

Přístup „zdola nahoru“ znamená, že místní účastníci se podílí na rozhodování o strategii a volbě priorit, které mají být v místní oblasti sledovány. Zkušenost ukazuje, že přístup „zdola nahoru“ by neměl být považován za alternativu nebo protiklad k přístupům „shora dolů“ ze strany vnitrostátních a/nebo regionálních orgánů, ale spíše jako jejich kombinace a interakce s nimi za účelem dosažení lepších celkových výsledků.

Ze sedmi rysů Leader je přístup „zdola nahoru“ nejvýraznější. Venkovské politiky, které sledují tento přístup, by měly být koncipovány a prováděny způsobem, který je nejlépe přizpůsoben potřebám společenství, kterým slouží. Jeden ze způsobů, jak toto zajistit, je vyzvat místní subjekty, aby se ujaly vedení a zapojily se. To platí pro EU, ale je to stejně důležité i v zemích usilujících o členství v EU, jež se potýkají se strukturálními problémy v zemědělství a ve kterých se nabízí řada možností, jak zlepšit kvalitu venkovského života.

Zapojením místních účastníků se rozumí místní populace jako celek, hospodářské a sociální zájmové skupiny a reprezentativní veřejné a soukromé instituce. Budování kapacit je zásadní složkou přístupu „zdola nahoru“, který zahrnuje: zvyšování povědomí, školení, účast a zapojení místní populace při určování silných i slabých stránek oblastí (analýza); účast různých zájmových skupin při vypracování strategie místního rozvoje; stanovení jasných kritérií výběru vhodných akcí (projektů) na místní úrovni k realizaci strategie. *Účast by se neměla omezovat na počáteční fázi, ale měla by trvat během celého procesu provádění, a tak přispívat ke strategii, realizaci zvolených projektů, vyhodnocování a učení se pro budoucnost. Aby bylo dosaženo shody mezi účastníky cestou dialogu a vyjednávání, musí postupy zapojování a konzultací probíhat transparentně.*³²

³⁰ Projekt PAKT, ANALÝZA OBČANSKÉ PARTICIPACE V ČR – SHRNUŤÍ, Pavel Mička

³¹ www.eagri.cz

³² Přístup LEADER, Základní příručka - <http://ec.europa.eu/agriculture/>

Princip 4. Integrované a vícesektorové akce

LEADER zabezpečuje fungující partnerství veřejného, soukromého a neziskového sektoru a usnadňuje komunikaci a spolupráci těchto sektorů. Program má finanční i organizační podporu na úrovni jak Evropské unie, tak i státní.

Důležitým rysem je, že projekty i strategie jsou zajišťovány MAS, která má právní subjektivitu a zakládá se na partnerství zástupců jednotlivých sektorů. Tento fakt napomáhá stabilitě při realizaci projektů a zaručuje spolupráci nejrůznějších zájmových skupin. Program podporuje vybrané prvky udržitelnosti, které jsou pak cíleně realizovány ve venkovském prostoru.

Princip 5. Inovační přístup

Program LEADER vychází mimo jiné také z myšlenky, že rozvoj venkova se nezakládá pouze na konkurenceschopném zemědělství, ale i na nutnosti podporovat rozvoj nových aktivit, inovací a tvorbu pracovních míst.

Základním cílem Programu LEADER ČR bylo podněcovat a podporovat inovační zavádění a realizaci investic zamýšlených v rámci místních strategií, tvorbu originálních integrovaných strategií rozvoje venkovských území a aktéry na místní úrovni úvahám a záměrům využití potenciálů jejich území v dlouhodobější perspektivě. Zaměřoval se především na nové formy zlepšování kvality života ve venkovských oblastech, posílení ekonomického prostředí a zhodnocení přírodního a kulturního dědictví. Cílem Programu je tedy podněcovat a podporovat inovační zavádění a realizaci investic zamýšlených v rámci místních strategií, tvorbu originálních integrovaných strategií rozvoje venkovských území a aktéry na místní úrovni k úvahám a záměrům využití potenciálů jejich území v dlouhodobější perspektivě. Zaměřuje se především na nové formy zlepšování kvality života ve venkovských oblastech, posílení ekonomického prostředí a zhodnocení přírodního a kulturního dědictví.

Jde o to podporovat inovace při zavádění a realizaci investičních projektů v rámci místních rozvojových strategií, podporovat tvorbu originálních integrovaných strategií rozvoje venkovských mikroregionů a aktéry na místní úrovni k tomu, aby uvažovali o potenciálech a využití jejich území v dlouhodobé perspektivě.

LEADER má propracovaný systém podporovaných aktivit vedoucích ke stanoveným cílům. Při aplikaci programu v prostoru celé Evropy je zaručena jeho flexibilita odrážející lokální odlišnosti a s ní související potřeby. Je vyžadováno zapojení veřejnosti, což je podmínkou vytvoření místní strategie a realizace projektů v rámci ní. Přitom je kladen důraz na inovace a ekonomické posílení regionů tak, aby se zabránilo primárně jeho vylidňování a byl podpořen rozvoj lidských zdrojů a místního specifického potenciálu.

Program vytváří vysoký potenciál pro zapojování veřejnosti do rozhodování a dalších procesů. MAS zapojují veřejnost nejrůznějšími metodami, ze kterých se mohou další subjekty inspirovat. Je zde silný inovační potenciál s originálními nápady. LEADER je také důležitým prostředníkem ve výměně zkušeností v klíčových problematických oblastech venkova. Potenciálně vytváří prostor pro předávání know-how v nejrůznějších oblastech. Vede také ke zvyšování odborných znalostí venkovských obyvatel. Jeho přínosem je zlepšování ekonomické situace mikroregionů i zlepšování životního prostředí. Cílem aktivit MAS je

udržení životaschopného venkova. MAS mají vysoký potenciál v nápaditosti a inovativních přístupech k mnoha problémům venkova. Takové nápady a metody by měly být předávány dále, a to nejen těm, kdo byli podpořeni v programu LEADER.

LEADER napomáhá k posílení rozvoje venkovských oblastí prostřednictvím aktivit místních obyvatel, přitom zvláště cenné jsou integrované a více odvětvové projekty se zahrnutím inovativních prvků, vycházejících z místních potřeb a potenciálu.

Princip 6. Spolupráce

Partnerství na úrovni venkovského regionu a spolupráce na podkladě toho, čím daný region disponuje, zapojuje všechny, kteří o to mají zájem, do udržitelného a pestrého rozvoje ve prospěch vyšší kvality života. Program napomohl k aktivnímu zapojení lidí na venkově do rozvojových aktivit a vedl k nastartování spolupráce subjektů různých sektorů. Partnerství v MAS uvolnilo místní potenciál a podpořilo regionální identitu.

LEADER přispívá k lepšímu zacílení podpory na místní potřeby daného venkovského území a rozvoji spolupráce aktérů na místní úrovni. Horizontální prioritou je předávání znalostí a inovací formou vzdělávacích aktivit poradenstvím a spolupráce v oblasti zemědělství a lesnictví.

Princip 7. Vytváření sítí

Hlubší znalost místních problémů, dovednost zacílení na specifické problémy v místě působnosti MAS jsou výhody implementace projektů formou komunitně vedeného místního rozvoje, který posiluje principy spolupráce, motivace a důvěry. V programu LEADER ČR funguje podobný systém používání kritérií, co se týká přijatelnosti projektů a hodnocení

záměrů MAS. Posouzení přijatelnosti MAS a záměru provádí MZe, odbor rozvoje venkova a ekologie podle stanovených kritérií. V prvním kroku jsou záměry zhodnoceny, ve druhém jsou vybrány podle přijatelnosti hodnotitelskou komisí (MZe). Poté se provádí konečné rozhodnutí. Význam MAS spočívá v tom, že dokáže kombinovat lidské i finanční zdroje jednotlivých sektorů, sdružuje je ke spolupráci a je komunikačním kanálem mezi nimi. Na základě této spolupráce připravují MAS své rozvojové programy, tzv. Integrované strategie území (ISÚ), které odrážejí rozvojové plány všech uvedených sektorů. Z ISÚ pak vycházejí

MAS při přípravě svých Strategických plánů LEADER (SPL). Určují tak směr a obsah strategie místního rozvoje venkova. Místní akční skupiny podporují ústřední koordinační orgány v členských státech. Tyto Národní sítě pro venkov poskytují Místním akčním skupinám pomoc při budování kapacit a podporují výměnu zkušeností mezi různými venkovskými oblastmi.

Výhodou metody není jen spolupráce aktérů na místní úrovni, ale také spolupráce na regionální nebo národní úrovni. V zemích Evropské unie existují na venkově střední až silně vzájemné vztahy mezi obyvateli, což je jedním z předpokladů úspěšného rozvoje životních podmínek pomocí inspirace a spolupráce. V celé Evropě existují tisíce "skupin pro místní akce" – LAGs (Local action groups), které navzájem spolupracují a předávají si zkušenosti s rozvojem venkova.

Nadnárodní spoluprací (TNC) se rozumí provádění společného projektu pro rozvoj venkova s nejméně jednou další oblastí v jiné zemi. Mimo jiné TNC může být způsob, jak se dostatečné množství lidí zapojené do určité činnosti postará, aby činnost zůstala životaschopná; nebo jako prostředek k podpoře dalších doplňujících opatření, např. společný marketing venkovských podnikatelských organizací z různých oblastí místních produktů nebo služeb, jako jsou potraviny nebo aktivní cestovní ruch.

*Vzájemné předávání zkušenost je velmi přínosným výsledkem TNC projektů. Zvláštní finanční prostředky jsou k dispozici z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EAFRD) pro projekty TNC. Jednou z hlavních podmínek TNC financovaných z EAFRD je, že alespoň jeden z partnerů v projektu TNC je Místní akční skupina LEADER.*³³

1.4. Závěr

Dnes již existují četné empirické zkušenosti s činností MAS, například jsou vytvořeny plány „Strategické plány LEADER“ (dále jen SPL), podle nichž se realizují konkrétní projekty, přesto stále existuje nejistota na místní i celospolečenské úrovni o správném uplatňování principů LEADER. *Problémem je, že vlastně neumíme vysvětlit, v čem naplnění správných rolí v lokálním měřítku spočívá. Politika LEADER je dnes již nezastupitelnou a rovněž finančně jednou z nejnáročnějších součástí dotační politiky rozvoje a obnovy venkovů.*³⁴

Ve střednědobém hodnocení, kdy ze závěrů DHV a Tima (2010) vyplynulo, že: *„Metoda LEADER v PRV zatím implementována nebyla – v tematických osách se nadále pracuje s přístupem „top-down“ založeným na podpoře vzájemně neprovázaných a neintegrováných projektů izolovaných příjemců. Implementační orgány navíc aktivně nevedou MAS k naplňování všech principů Leaderu a Leader nechápou jako metodu, nýbrž jako jeden z programů či opatření, který pouze duplikuje opatření tematických os a je proto vnímán spíše jako přívěšek PRV než metoda jeho realizace. V tomto smyslu je metodickou výzvou věnovat se této problematice co nejdříve.“*³⁵

V zemích Evropské unie existují na venkově střední až silně vzájemné vztahy mezi obyvateli, což je jedním z předpokladů úspěšného rozvoje životních podmínek pomocí inspirace a spolupráce. Byl to zajisté jeden z předpokladů, na kterém mohla být založená společná zemědělská politika a zejména metoda LEADER. Úsilí věnované politice rozvoje venkova může velmi silně ovlivnit národní i lokální rozvoj za účasti místních stakeholders, kteří pak mohou pracovat na základě specifických problémů a najít řešení na míru. Kofinancování z fondů by přitom mělo plnit úlohu spíše jako katalyzátor rozvoje, nikoliv jeho investor.

Iniciativa LEADER od svého počátku v roce 1991 usilovala o to, aby mohla venkovským společenstvím nabídnout co nejlepší způsob, jak zapojit místní účastníky na budoucím rozvoji jejich oblastí. Tento přístup vyvolal značnou vlnu zájmu v zemích EU,

³³ http://enrd.ec.europa.eu/enrd-static/general-info/faq/rd-regulation/cz/rd-regulation_cz.html#method

³⁴ Identifikace úspěchů a neúspěchů naplňování vybraných principů leader s posouzením, proč k úspěchu či neúspěchu dochází, Ing. Marie Trantinová, Ph.D, Praha 2015

³⁵ Průběžné hodnocení programu rozvoje venkova ČR za období 2007-2013, zpráva o střednědobém hodnocení, Sdružení DHV ČR, spol. s r.o. a TIMA Liberec, s.r.o., říjen/2010

včetně ČR. Důležité je, že iniciativa LEADER byla a je přebírána i za hranicemi svého vlastního okruhu příjemců. Zájem, který LEADER vzbudil, má někdy dopad i na orgány veřejné správy a politiky na vnitrostátní, regionální a místní úrovni, a to díky svému potenciálu řešit vývojové problémy prostřednictvím nových forem partnerství a propojením činností.

LEADER aktivity čerpají informace i postupy na základě zkušeností lokálních modelů rozvoje venkova, vytváří bohatou paletu koncepčních a provozních zkušeností a praktik. Mezi jiným se zde objevuje i zemědělská modernizace, rozvoj infrastruktury, správa krajiny, venkovské hospodářské diverzifikace; sociální a hospodářské soudržnosti a zmírnění venkova, znevýhodnění a deprivace. Protože neexistuje pro problémy venkova jedna „zastřešující politika“, je důležité, aby rozvoj venkova vycházel ze zachování rozmanitých, vnitřních aktiv každé oblasti.

Na základě analýzy dokumentů k programu LEADER+ a LEADER ČR se dá usuzovat na fakt, že program LEADER v obou formách UR spíše napodobuje, snaží se však podporovat udržitelnost v mnoha aspektech. Již spektrum aktivit, které podporuje je pro udržitelnost regionů velkým přínosem. V kritériích pro hodnocení MAS pro finanční podporu však jakýkoli systém posuzování udržitelnosti chybí. Do jisté míry mohou toto ovlivnit MAS výběrem svých vlastních kritérií. Ukázalo se však, že MAS se přímo na udržitelnost nezaměřují. Udržitelnost je jakýmsi vedlejším produktem jejich rozvojových strategií, MAS si jsou tohoto rozměru vědomy, nicméně orientačními body jejich rozhodování jsou podmínky realizace a hodnocení programu tak, jak jsou oficiálně nastaveny.

Aby program LEADER lépe plnil to, co je stanoveno v jeho zásadách a dokumentech, bylo by potřeba zaměřit se v praxi na oblasti, které se do reality nepromítají systematicky. Udržitelnost a její aspekty by neměly být redukovány pouze na jednoduchá početní kritéria, počet vytvořených pracovních míst, apod. Takto se myšlenka LEADERu do velké míry redukuje. Velká míra administrativy a uplatňování pravidel, která nejsou zcela jasná, může ohrožovat kvalitativní povahu projektů. Realizátoři programu LEADER jsou nesporně velkým potenciálem pro realizaci projektů, které by napomáhaly rozvoji finanční síly venkova, ale i jeho rozvoji ve směru udržitelnosti. *Snaha o obnovu venkova má logickou souvislost s udržitelným rozvojem a i když některé jeho principy nejsou explicitně deklarovány, program LEADER udržitelnost spíše naplňuje.*³⁶ Nicméně závěrem nelze říci, že udržitelný rozvoj je naplňován jako celek. Mnohé oblasti UR jsou zanedbány a udržitelnost není v oblasti metodologie obou programů věnována větší pozornost.

V praxi ani nejsou sledovány žádné sady indikátorů používaných pro monitoring lokálního UR v ČR nebo v zahraničí. Udržitelnost je implementována některými MAS v některých projektech, kde se pak provádí i monitoring individuálně vybraných ukazatelů. Nicméně UR není podmínkou získání dotace. Snaha o naplňování UR záleží na každém individuálním realizátorovi. Je však třeba přiznat, že program LEADER lokální udržitelnost podporuje, vyzývá k ní a mnohé principy UR obsahuje.

³⁶ PhDr. Ivan Rynda, Univerzita Karlova v Praze, Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR

V současné době je na území České republiky uplatňováno široké spektrum metodik pro realizaci rozvoje venkova. Tyto způsoby jsou většinou určovány požadavky programů, které zajišťují finanční podporu projektů, které jsou v rámci nich realizovány. Garanty těchto programů jsou adekvátní ministerstva, např. Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo zemědělství. Programy, které zaštiťují, jsou však směřovány do konkrétních území, kde se na místní úrovni scházejí a cílové skupiny je využívají. Nicméně na vyšší úrovni často užší spolupráce chybí.

Nedostatky spatřujeme např. v organizaci a jasnosti pravidel programu na ministerské úrovni. Hrozí možnost, že program se stane pouhou formou, jak dostat finance do regionu, nikoli snahou o jeho co nejefektivnější a místně specifický rozvoj. Zanedbána je hodnota přírody a životního prostředí jako takového - bez vztahu k jeho finančnímu zhodnocení (kvalita životního prostředí je mnohdy nazírána z hlediska vhodnosti rozvoje cestovního ruchu v regionu, apod.). Zde by bylo vhodné se zabývat myšlenkou zjednodušení postupů a omezení tzv. „papírování“. Neboť ve složité a stále se měnící metodice pravidel se lze často jen stěží orientovat.

Dále pak v oblasti monitorování projektů a strategií je zanedbána kvalitativní povaha sledovaných faktorů. Vzhledem k tomu, jak je UR podporován v dokumentech k programu LEADER+ a LEADER ČR, není UR dostatečně monitorován v rámci hodnotících ukazatelů. Není nijak fakticky zaručeno, že program vede k rozvoji venkova ve směru udržitelnosti. Aktivita jsou omezeny na ty, které jsou programem podporovány, je nutné, a by splňovaly pravidly předepsané parametry. I přesto, že UR je v mikroregionech programem podporován, není podporován systematicky a UR není jedním z primárních cílů programu. UR není v mikroregionech systematicky sledován pomocí ukazatelů. Zdá se, že vývoj mikroregionů je dán zaměřením a prioritami programů finanční podpory spíše než lokální vizí. I vize musí splňovat podmínky financovatelnosti existujícími programy. Udržitelnost není v LEADERu+ ani v LEADERu ČR podmínkou získání dotace. Již ze své podstaty by se LEADER neměl principům UR a vzdalovat nebo je ignorovat. Doporučujeme, aby trvalá udržitelnost a její aspekty nebyly redukovány pouze na jednoduchá početní kritéria, počet vytvořených pracovních míst, apod.

Jako velmi kladné vnímáme, že LEADER je založen na místním partnerství, na jednotné místní rozvojové strategii, má výrazně decentralizované řízení i financování (samí zástupci místních organizací si určují, na které aktivity se zaměří). Program je v podstatě otevřená metoda k rozvoji regionu. Za metodou samozřejmě nutně směřují prostředky na rozvoj, i když ty již s různými prioritami v různých obdobích.

Metoda LEADER se opírá o přístup "zdola nahoru". To znamená, že nejvyšší hodnotu má to, co lidé žijící ve vymezeném území společně určí jako prioritu a také jednotlivě realizují. Principem je tedy propojení lidských a jiných kapacit daného území, vytvoření společné strategie a společné rozhodování. Podstatné je partnerství a spolupráce v regionu, kterého se účastní jak samosprávy, tak podnikatelé a neziskové organizace.

LEADER byl vytvořen na podporu místního partnerství a dlouhodobého rozvoje potenciálu rozvoje venkova, podporuje uplatňování integrovaných, místních a specificky

zaměřených strategií trvale udržitelného rozvoje, podporuje spolupráci, výměnu zkušeností mezi regiony, inovativní přístupy a nové formy zlepšování kvality života a místní produkci.

Celkový rozbor materiálů, porovnání zkušeností, příklady dobré i špatné praxe dokazují, že metoda LEADER byla a je pozitivním a silným nástrojem.

Ve svém obsahu je nástrojem dynamickým, je tedy nutné, aby reagoval na všechny potenciální i reálné změny nejen venkovského prostoru a napomáhala tak k posílení rozvoje venkovských oblastí, více se vyhnula zbytečné a často nepřehledné náročnosti na administrativní úrovni, naopak spíše by se měla více věnovat tendenci přiblížit se především místním obyvatelům, podporovat jejich aktivitu, neboť právě komplikovanost a formální spleť je faktorem, který může snahu místních velmi odradit, přičemž aktivita místních je zvláště cenná v oblastech integrovaných a více odvětvových projektů se zahrnutím inovativních prvků, vycházejících z místních potřeb a potenciálu.

Metoda LEADER je efektivní, způsobuje pozitivní změnu, je cílená, plošná a transparentní.

2. Využití MAS jako platformy pro různé aktivity v oblasti regionálního rozvoje

2.1. Úvod

Metodika Využití MAS jako platformy pro různé aktivity v oblasti regionálního rozvoje je návodným materiálem, který by měl usnadnit orientaci v oblasti a pomoci zaměstnancům místních akčních skupin v praxi při pořádání různých akcí. Zároveň se může stát i základním informačním materiálem pro zájemce z řad veřejnosti, kteří se chtějí s problematikou místních akčních skupin a jejich činnostech blíže seznámit.

Metodika má teoretickou a praktickou část a jsou v ní uvedeny příklady dobré praxe.

Zpracovatelem této metodiky je Místní akční skupina Střední Povltaví.

2.2. Teoretická část

Aby bylo možno podrobněji popsat místní akční skupinu (MAS) jako platformu pro pořádání různých akcí, je nejprve zapotřebí obecněji popsat její fungování a organizační strukturu, což je cílem teoretické části. Dále se v ní budeme zabývat standardizací MAS, která je do budoucna podmínkou pro možnost pořádat akce. V neposlední řadě se bude teoretická část zabývat metodou LEADER, která je principem, na němž jsou akce pořádané MAS založeny, a který je podstatou komunitní práce. S tím úzce souvisí i Komunitně vedený místní rozvoj, o kterém pojednává poslední podkapitola teoretické části.

2.2.1. Definice základních pojmů a zkratk

- **ALOKACE** – objem finančních prostředků určený pro danou oblast podpory nebo prioritní osu v rámci operačního programu. Alokací se dle kontextu může rozumět také množství finančních prostředků určených pro daný stát, pro příslušný cíl regionální politiky nebo pro určitý operační program.
- **DOBA REALIZACE PROJEKTU** – liší se dle typu projektu a operačního programu. Trvá zpravidla několik měsíců až několik let. Maximální doba realizace projektu se v období 2014 – 2020 řídí pravidlem n+3 (tzn., že projekt se musí zrealizovat nejpozději do tří let).
- **DOHODA O PARTNERSTVÍ PRO PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2014 – 2020** je dokument vypracovaný členskými státy Evropské unie, který stanoví cíle a priority pro efektivní využívání Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF) za účelem naplňování strategie Evropa 2020 na základě vydefinovaných národních priorit. ESIF zahrnují Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), Evropský sociální fond (ESF), Fond soudržnosti (FS), Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV) a Evropský námořní a rybářský fond (ENRF). Dohoda o partnerství byla

vypracována za účasti partnerů v souladu s přístupem založeným na víceúrovňové správě, tj. se zapojením regionálních partnerů a dalších partnerů. Dohoda je strategickým dokumentem, založeným na důsledné analýze současné sociální a ekonomické situace, ekonomických trendů a potřeb České republiky, na jejichž základě jsou stanoveny priority pro financování v letech 2014–2020 při současném sledování naplňování společných cílů EU. Důraz je kladen na výsledky, které jsou sledovány prostřednictvím indikátorů a finančních ukazatelů a vyhodnocovány dle Evaluačního plánu v souladu s principem 3E (hospodárnost, efektivnost, účelnost).

- **ETAPA PROJEKTU** – technicky, časově a finančně nezávislá část projektu, která je kontrolovatelná a po níž může být proplacena část dotace.
- **EVROPA 2020** – jde o desetiletou strategii Evropské unie, jejímž záměrem je dosáhnout nového růstu. Cílem však není pouze překonání současné krize, která postihuje řadu evropských ekonomik, ale také jde o vyřešení nedostatků současného modelu ekonomického růstu a vytvoření podmínek pro jiný typ růstu, který je inteligentnější, udržitelnější a více podporuje sociální začlenění.
- **INDIKÁTOR** – česky ukazatel. Slouží pro monitorování průběhu a výsledku realizace projektů, oblastí podpory, prioritních os a programů vzhledem ke stanoveným cílům. Seznam sledovaných indikátorů schvaluje monitorovací výbor a je součástí prováděcího dokumentu. Každý žadatel o finanční podporu je povinen v rámci žádosti o podporu doložit monitorovací ukazatele projektu a zejména uvést kvantifikaci vybraných indikátorů, které mají vazbu na indikátory stanovené v rámci dané oblasti podpory v prováděcím dokumentu. Monitorovací ukazatele projektu budou následně uvedeny ve smlouvě o financování a budou mít klíčový význam při hodnocení realizace projektu. Plnění monitorovacích indikátorů se vykazuje v monitorovacích zprávách. Nedodržení monitorovacích ukazatelů může vést k částečnému nebo dokonce i úplnému odebrání poskytnuté dotace.
- **KOMUNITNĚ VEDENÝ MÍSTNÍ ROZVOJ** – anglicky CLLD (Community Led Local Development), proces, jehož cílem je splnění cílů a potřeb na místní úrovni. Je koncipován a prováděn MAS s ohledem na udržitelný růst podporující začlenění. Komunitně vedený místní rozvoj:
 - e) se zaměřuje na konkrétní subregionální území,
 - f) je veden místními akčními skupinami složenými ze subjektů, které zastupují veřejné a soukromé místní socioekonomické zájmy, v nichž na rozhodovací úrovni ani veřejné orgány definované podle vnitrostátních předpisů ani žádná z jednotlivých zájmových skupin nepředstavují více než 49% hlasovacích práv,
 - g) se uskutečňuje na základě Strategie komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD),
 - h) je koncipován s ohledem na místní potřeby a potenciál a zahrnuje inovativní prvky v místních souvislostech, vytváření sítí a případně spolupráci³⁷.
- **MÍSTNÍ AKČNÍ SKUPINA (MAS)**³⁸ – na vymezeném území působící partnerství mezi soukromým a veřejným sektorem. Pro dané území navrhuje a provádí SCLLD.

³⁷ Zdroj: *Metodika pro standardizaci místních akčních skupin v programovém období 2014 – 2020*. Ministerstvo zemědělství České republiky.

Může mít dvě formy: s právní subjektivitou nebo bez právní subjektivity. V prvním případě se partneři spojí v rámci vytvořené společné struktury. V druhém případě jde o partnerství v rámci organizační složky právnické osoby na základě na základě smluv mezi touto právnickou osobou a partnery.

- **MONITOROVACÍ ZPRÁVA** – odevzdává se pravidelně řídicímu orgánu pro informaci o stavu realizace projektu. Obsahem zprávy jsou informace o dopadech projektu na cílové skupiny, údaje o financování projektu, o problémech vzniklých při realizaci projektu, návrhy na změny v projektu, plnění monitorovacích indikátorů apod. U vybraných operačních programů se spolu se zprávou odevzdává i žádost o platbu. Monitorovací zpráva má jednotnou formu a příjemce podpory je seznámen s povinností vykazovat monitorovací zprávy při podpisu smlouvy o financování projektu.
- **OPERAČNÍ PROGRAM (OP)** – základní strategický dokument finanční a technické povahy, který ošetřuje konkrétní tematickou oblast nebo konkrétní region soudržnosti. Členské země EU ho zpracovávají za účelem čerpání dotací. V OP jsou podrobně popsány cíle a priority, které chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období, včetně informace o tom, kdo může o finanční prostředky žádat³⁹. Programy ČR pro období 2014 – 2020 byly vymezeny v návaznosti na 8 tematických okruhů stanovených na národní úrovni, které představují „převodník“ mezi úrovní národních rozvojových priorit a cílů a prioritních os jednotlivých programů. Tyto okruhy se opírají o řádně zdůvodněné problémové analýzy zpracované resorty, kraje a zástupci měst a obcí a byly podrobeny dlouhé, důkladné a detailní debatě a systematickému ověřování potřeb ze strany partnerů. Programy jsou připravovány v gesci příslušných resortů a projednávány s relevantními partnery regionálními, lokálními, hospodářskými i sociálními a také se zástupci neziskového sektoru. Koordinací přípravy programových dokumentů jak na úrovni ČR, tak i EU bylo pověřeno Ministerstvo pro místní rozvoj ČR.
- **PARTNER MAS**
 - a) V případě spolku: fyzická nebo právnická osoba, která byla přijata za člena MAS.
 - b) V případě obecně prospěšné společnosti, ústavu nebo zájmového sdružení právnických osob: právnická nebo fyzická osoba působící v organizační složce na základě smlouvy.
- **PLATFORMA** – východisko společné činnosti, úsilí, soubor zásad, (názorová) základna, báze, základ úsilí.
- **PORTÁL FARMÁŘE** – informační portál, který poskytuje MAS přístup k individuálním informacím o jejich žádostech. Tento portál také poskytuje služby, jejichž cílem je MAS pomoci a poskytnout podporu při vybraných úkonech. K přístupu je nutná registrace.
- **PRIORITNÍ OSA** – základní oblasti rozvoje, jejichž realizací jsou naplňovány specifické cíle, jsou definovány jako tzv. prioritní osy. Prioritní osy jsou součástí

³⁸ Anglicky Local Action Group (LAG)

³⁹ Přehled operačních programů pro programové období 2014 – 2020 viz Příloha č. 2.

každého strategického dokumentu. Obsahuje je Národní rozvojový plán, Národní strategický referenční rámec a také operační programy se dělí na prioritní osy. Prioritní osou v operačním programu se rozumí jedna z priorit strategie skládající se ze skupiny operací, které spolu vzájemně souvisí a mají konkrétní měřitelné cíle. Prioritní osa je obvykle naplňována prostřednictvím dílčích oblastí podpory.

- **PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ** - EU realizuje cíle své regionální a strukturální politiky v rámci sedmiletých cyklů, pro které členské země zpracovávají vždy nové programové dokumenty. V těch je stanoven rozpočet a jsou definovány a nastaveny nové cíle a priority, jež se členské státy v daném období snaží dosahovat a naplňovat v souladu se základními strategickými dokumenty EU.
- **PROJEKT** – Projektem se v kontextu fondů EU rozumí konkrétní, ucelený a podrobně rozpracovaný projektový záměr, který je součástí projektové žádosti. Projekt v sobě zahrnuje soubor aktivit směřujících k dosažení předem stanoveného a jasně definovaného cíle a je limitován určitým časem a rozpočtem. Obecná osnova projektu: Název projektu; Cíle projektu; Žadatel a partneři projektu; Místo a doba realizace projektu; Dopad realizace projektu na okolí; SWOT analýza; Technické řešení projektu (konkrétní aktivity); Ekonomická charakteristika projektu; Charakteristika žadatele; Lidské zdroje (vlastníci, zaměstnanci a management); Realizační plán - časový harmonogram; Výstupy projektu a jejich udržitelnost.
- **PROJEKTOVÁ ŽÁDOST** - Projektovou žádost (formulář) vyplňuje žadatel a předkládá ji s cílem získat finanční podporu v rámci operačního programu. Projektová žádost je elektronický formulář nebo se využívá kombinace elektronického formuláře a papírových příloh žádosti. Projektová žádost musí být zpracována v souladu s podmínkami operačního programu. Projektová žádost se předkládá ve stanoveném termínu (v době výzvy) k tzv. zprostředkujícímu subjektu. Projektová žádost vždy obsahuje: údaje o žadateli; informace o projektu; rozpočet a financování projektu; soulad projektu s horizontálními prioritami; prohlášení o podpoře "de minimis"⁴⁰. U některých operačních programů je možné se setkat s tzv. "registrační žádostí" a "plnou žádostí." Registrační žádost obsahuje pouze základní informace o projektu a o žadateli. Pokud je vyhodnocena ze strany odpovědného orgánu jako přijatelná (vyhovující podmínkám programu), může se žadatel pustit do vyplňování tzv. plné žádosti, která již obsahuje všechny požadované náležitosti.
- **PUBLICITA PROJEKTU** - Příjemce podpory má povinnost informovat veřejnost o tom, že jeho projekt je spolufinancován z fondů EU. Pod tím si lze představit např. informační panel, tabuli, plakát, leták či pamětní desku s příslušným textem a vizuálním symbolem. Konkrétní pravidla pro označení zařízení, budov a dalších výstupů projektů jsou popsána v Příručce pro příjemce.

⁴⁰ De minimis představuje takovou podporu, která nesmí spolu s ostatními podporami „de minimis“ poskytnutými jednomu příjemci za dobu předchozích tří let přesáhnout výši odpovídající částce 200 000 EUR. Tento finanční strop platí bez ohledu na formu či účel podpory de minimis poskytnuté v předchozím tříletém období. Za tříleté období se považují fiskální roky používané k daňovým účelům. Podporu de minimis není možno kumulovat s jinou veřejnou podporou na stejné způsobilé výdaje, jestliže by kumulací došlo k poskytnutí vyšší míry podpory než je stanovena dle regionální mapy podpory (resp. v nařízení o blokových výjimkách nebo v rozhodnutí EK).

- **ROZPOČET PROJEKTU** - popisuje strukturu financování projektu v jednotlivých letech realizace včetně členění celkových výdajů na způsobilé a nezpůsobilé (uznatelné a neuznatelné náklady). V rozpočtu projektu se uvádí tzv. veřejné financování, tj. podíly, kterými do rozpočtu projektu přispějí fondy EU nebo státní, krajské, městské a obecní rozpočty. Nutné je poskytnutí informace o podílu soukromého spolufinancování žadatele a úvěrech a půjčkách souvisejících s realizací projektu. Rozpočet je obvykle součástí projektové žádosti.
- **STANDARDY MAS** – požadavky, které je nutné splnit k tomu, aby MAS mohla žádat o podporu implementace své SCLLD. Dokladem o vyhovění těmto požadavkům je Osvědčení o splnění standardů.
- **SOUKROMÝ SEKTOR** – právnické a fyzické osoby (podnikající i nepodnikající)
- **TECHNICKÁ POMOC** - Technickou pomocí se rozumí finanční podpora realizace a řízení programů spolufinancovaných z fondů EU. V rámci technické pomoci jsou poskytovány prostředky na pokrytí nákladů na řízení, monitorování, kontrolu, analýzu, publicitu, propagaci programů, dále na vzdělávání pracovníků implementační struktury apod.
- **UDRŽITELNOST PROJEKTU** - doba, po kterou musí příjemce podpory udržet výstupy projektu. K udržení výstupů projektu se příjemce podpory zavazuje ve smlouvě o financování, ve které každý operační program blíže specifikuje dobu udržitelnosti. Při nesplnění povinnosti udržitelnosti může být žadatel v krajním případě požádán o vrácení dotace nebo její části.
- **ÚZEMNÍ PŮSOBNOST MAS** – geografická oblast vymezená katastrálním územím obcí, které schválily zařazení území obce do územní působnosti SCLLD dané MAS na programové období 2014 – 2020.
- **VEŘEJNÝ SEKTOR** – část národního hospodářství, která je financována z veřejných financí. Je řízený a spravovaný veřejnou správou, rozhoduje se v něm veřejnou volbou a podléhá veřejné kontrole.
- **ZÁJMOVÁ SKUPINA** – skupina tvořená partnery MAS, která je cíleně zaměřená na určitou problematiku SCLLD. Svou příslušnost k určité zájmové skupině definuje partner MAS dle své převažující činnosti. Každý z partnerů MAS může být příslušný pouze k jedné zájmové skupině.

2.2.2. Fungování MAS

Místní akční skupiny (MAS) jsou neziskové organizace, které vznikají ve venkovských oblastech a sdružují partnery z veřejného a soukromého sektoru. Spolupracují v nich zástupci veřejné správy, podnikatelů a neziskových organizací, jejichž společným cílem je zlepšovat kvalitu života a životní prostředí v daném regionu. Snaží se proto o aktivní získávání a rozdělování dotačních prostředků.

MAS pracují tzv. odspodu a jsou proto odděleny od vedoucí autority státu. Působí na kompaktním venkovském území, které může v zájmu řešení potřeb daného území překračovat hranice kraje. V celé ČR v současnosti působí 179 MAS (26 v Karlovarském kraji, 18 ve Zlínském kraji, 17 v Jihočeském kraji, 17 v Jihomoravském kraji, 16 v Olomouckém kraji,

16 v kraji Vysočina, 15 v Královohradeckém kraji, 13 v Pardubickém kraji, 13 v Moravskoslezském kraji, 9 v Plzeňském kraji, 8 v Ústeckém kraji, 6 v Libereckém kraji, 5 v Karlovarském kraji). Vzhledem k tomu, že MAS vznikají na základě potřeb daného území, mohou mít územní působnost přes hranice kraje (příslušnost k danému kraji je uváděna dle umístění sídla organizace).

Území jednotlivých MAS se nesmí překrývat a tvořit izolované územní celky, kromě schválených výjimek (vojenský újezd, katastrální území obce není ucelené, území MAS je rozděleno katastrálním územím obce s více než 25 tisíci obyvateli,...).

Všechny obce, zahrnuté v území MAS musí schválit zařazení území obce od územní působnosti MAS pro dané období (2014 – 2020), přičemž tímto schválením obci nevznikají finanční závazky vůči MAS.

Při realizaci intervencí ve prospěch rozvoje venkova mají MAS koordinační roli. Ta vychází z detailní znalosti místních podmínek a spolupráce se subjekty, které v regionu působí.

Koordinační role MAS při realizaci intervencí ve prospěch rozvoje venkova vychází z detailní znalosti místních podmínek a široké spolupráce s místními aktéry. Spolupráce mezi jednotlivými MAS navzájem pak přispívá k přenosu zkušeností a příkladů dobré praxe a vytváření integrovaných projektů s širokým dopadem. Na základě zkušeností nabytých v programovém období 2007–2013 bude hledána optimální role pro MAS zastoupené Národní sítí MAS v oblasti vytváření sítí národní a mezinárodní spolupráce v rámci využívání metody LEADER.

2.2.3. Organizační struktura MAS

MAS jsou neziskovými organizacemi, nezávislými na politickém rozhodování a mohou mít jednu z následujících právních forem:

- spolek,
- obecně prospěšná společnost,
- zájmové sdružení právnických osob,
- ústav.

Jak již bylo uvedeno výše, MAS je tvořena partnery MAS (je jich minimálně 21), kteří zastupují veřejné a soukromé místní socioekonomické zájmy. Na hlasovací úrovni přitom veřejný sektor ani žádná z jednotlivých zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv.

Partneři MAS musí mít na území působnosti MAS trvalé bydliště, sídlo, nebo provozovnu, případně musí na daném území prokazatelně působit, přičemž rozhodnutí o místní působnosti daného subjektu je v kompetenci MAS.

MAS je otevřeným partnerstvím, což je podstatou jejího fungování. Konkrétní aspekty tohoto partnerství jsou uvedeny ve stanovách, zakládací listině nebo statutu konkrétní MAS (tyto dokumenty jsou zveřejněny na jejích internetových stránkách).

MAS má vytvořeny vlastní orgány, které plní rozhodovací, výběrovou a kontrolní funkci. Jeden partner může být kromě nejvyššího orgánu členem pouze jednoho povinného orgánu.

2.2.4. Standardizace MAS

Aby MAS obdržela Osvědčení o splnění standardů MAS a mohla žádat o podporu implementace své Strategie komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD), musí splňovat standardy MAS. Pokud MAS tyto požadavky splní, prokáže tím, že jsou schopny vykonávat činnosti stanovené ve Společném nařízení. Pokud MAS projde úspěšně procesem standardizace, bude moci předkládat žádost o podporu své SCLLD Ministerstvu pro místní rozvoj ČR, které je koordinátorem integrovaných přístupů a místní dimenze.

Jedním z hlavních cílů standardizace je, aby MAS byla otevřeným místním partnerstvím a aby veškerá její činnost byla transparentní a nediskriminační. Splněním požadovaných standardů MAS dokáží, že jsou schopny podílet se na implementaci programů financovaných z evropských investičních a strukturálních fondů.

Kompetence v procesu standardizace jsou rozděleny mezi Ministerstvo zemědělství České republiky, které je dle Dohody o partnerství zodpovědné za nastavení standardů, a Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, kterému budou MAS úspěšné v procesu standardizace předkládat žádosti o podporu svých SCLLD.

Standardy jsou nastaveny tak, aby MAS, která je splní, byla otevřeným místním partnerstvím a aby všechny činnosti MAS vykonávané vůči platební agentuře, řídicím orgánům, žadatelům i široké veřejnosti v území byly pokud možno co nejvíce nediskriminační a transparentní.

Standardy byly vytvořeny na základě zkušeností z předchozího programového období 2007 – 2013 a kromě výše popsané územní působnosti, orgánů MAS a definice MAS obsahují také kapitolu o kanceláři MAS a institucionalizaci MAS.

Bližší informace k procesu standardizace jsou uvedeny v Metodice pro standardizaci místních akčních skupin v programovém období 2014 – 2020, kterou vydalo Ministerstvo zemědělství ČR⁴¹.

2.2.5. Metoda LEADER

Metoda LEADER⁴² je základem práce MAS. Vychází z přesvědčení, že jedině místní společenství zná dobře silné a slabé stránky daného území a je schopno řešit samo své

⁴¹ Dokument dostupný na internetové stránce https://www.szif.cz/cs/standardizace_mas

problémy. Metoda je založena na principu zdola – nahoru, tedy na tom, že veškeré náměty a projekty by měly vycházet z myšlenek a podnětů místních subjektů a občanů. Aktivity v regionu tedy nemají být direktivně řízeny krajskou, státní nebo evropskou politickou mocí shora.

Projekty realizované s pomocí metody LEADER jsou tematicky podobné akcím realizovaným v jiných programech, přínosem metody LEADER je však způsob, jakým jsou akce rozvoje venkova realizovány a vzájemně propojeny jednak uvnitř venkovských regionů a komunit, jednak mezi těmito komunitami navzájem.

Přístup LEADER je vymezen v článku 61 Nařízení Rady (ES) č. 1698/2005, o podpoře pro rozvoj venkova z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EAFRD) a zahrnuje tyto základní principy:

1. strategie místního rozvoje podle jednotlivých oblastí, určené pro řádně vymezená subregionální venkovská území;
2. partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem na místní úrovni;
3. přístup zdola spojený s tím, že rozhodovací pravomoc týkající se vypracování a provádění strategií místního rozvoje náleží místním akčním skupinám;
4. víceodvětvové navrhování a provádění strategie založené na součinnosti mezi subjekty a projekty z různých odvětví místního hospodářství;
5. uplatňování inovačních přístupů;
6. provádění projektů spolupráce;
7. vytváření sítí místních partnerství.

Hlavními přínosy uplatnění metody LEADER jsou:

- Propojování témat a cílení podpory – integrované projekty jsou efektivnější a úspornější; směřování podpory odpovídá místní strategii zpracované lidmi, kteří v regionu žijí a organizacemi, které v regionu působí
- Zapojování partnerů - více spolupráce, lepší využití lidského potenciálu, násobení efektů
- Inovace - zajistí nutné změny pro adaptaci v měnící se společnosti a prostředí
- Zacílení na efektivní změnu – regionálně odlišné cíle i postupy uplatňující nástroje: spolupráce, komunikace, finanční podpora a přenos zkušeností
- Průběžný monitoring dopadu – na místní úrovni lze dobře monitorovat výstupy a předcházet zneužívání prostředků; místní strategie lze pružně aktualizovat dle momentálních potřeb

Princip LEADER neznamena antagonistickou podobu místních samospráv, je naopak jejich vhodným doplňkem v cílených aktivitách pro obnovu a rozvoj obcí a přispívá také k rozvoji zemědělského sektoru a péči o přírodu a krajinu.

⁴² Z francouzské zkratky Liaison Entre Actions Développement de l'Économie Rurale neboli Propojení aktivit rozvíjejících venkovskou ekonomiku.

Dle principů metody LEADER byl definován integrovaný nástroj Komunitně vedený místní rozvoj (CLLD) – viz dále.

Metoda LEADER byla povýšena na integrovaný nástroj – proběhly Programy LEADER, určené na jedné straně místním partnerstvím venkovských území (místním akčním skupinám), která vytvářejí a realizují společné rozvojové strategie a Záměry, a na druhé straně místním subjektům, které realizují konkrétní projekty. Cílem Programu bylo podněcovat a podporovat inovační zavádění a realizaci investic zamýšlených v rámci místních strategií, tvorbu originálních integrovaných strategií rozvoje venkovských území a aktéry na místní úrovni k úvahám a záměrům využití potenciálů jejich území v dlouhodobější perspektivě. Zaměřil se především na nové formy zlepšování kvality života ve venkovských oblastech, posílení ekonomického prostředí a zhodnocení přírodního a kulturního dědictví.

Metoda LEADER byla v České republice známá už od 90. let minulého století. První MAS u nás začaly vznikat v roce 2002 v souvislosti s Programem obnovy venkova. Další příležitostí pro MAS byl Operační program Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství v programovém období 2004–2006 (LEADER+), který byl spolufinancován Evropskou unií, a dále samostatný národní program LEADER ČR financovaný výhradně ze státního rozpočtu ČR, který byl vypisován v letech 2004–2008, jako roční dotační program Ministerstva zemědělství. Od r. 2007 byl LEADER jednou z Os Programu rozvoje venkova ČR na období 2007–2013, konkrétně Osy IV. LEADER.

Další uplatnění metody LEADER v rozvoji venkova je ošetřeno Národním strategickým plánem LEADER 2014+, který zpracovala Národní síť Místních akčních skupin ČR⁴³. Ta je hlavním reprezentantem hnutí LEADER v ČR. Tento materiál není strategií, spíše podnětem pro diskusi o budoucnosti metody LEADER a o její uplatnění jak v budoucích programech rozvoje venkova, tak v ostatních aktivitách rozvíjejících a podporujících venkov.

Na evropské úrovni vznikla Evropská asociace LEADER pro rozvoj venkova (ELARD), což je nezisková organizace, založená za účelem zlepšení kvality života ve venkovských oblastech s cílem zabránit jejich vyliďňování pomocí udržitelného a integrovaného místního rozvoje. Asociace ELARD sdružuje 1075 místních akčních skupin z 23 států. V současné době ELARD usiluje o získání dalších členů z řad nových států a kandidátských zemí EU. Snaží se také vytvářet kulturně a národnostně různorodé prostředí, sledující společný cíl udržitelného a životaschopného evropského venkova. ELARD usiluje o zapojení všech zainteresovaných stran do místního rozvoje venkova pomocí vytváření sítí a šíření postupů a know-how z jednoho území do druhého. *ELARD také zastupuje zájmy a potřeby svých členů na mezinárodní, evropské a národní úrovni. Rovněž usiluje o zachování postavení přístupu LEADER mezi evropskými institucemi jako základní součásti evropské politiky rozvoje venkova.*⁴⁴ Více informací o asociaci viz <http://www.elard.eu/>

Pro období 2014 – 2015 se stala předsednickou zemí asociace ELARD Česká republika. Prostřednictvím svého zástupce, kterým je Národní síť místních akčních skupin ČR

⁴³ Dokument dostupný na <http://nsmascr.cz/content/uploads/2012/07/N%C3%81RODN%C3%8D-STRATEGICK%C3%9D-PL%C3%81N-LEADER-2014+-pln%C3%A1-verze.pdf>

⁴⁴ Zdroj: *Současnost a budoucnost venkova*. Národní síť místních akčních skupin ČR, 2014.

má jedinečnou možnost podílet se na jednáních přímo na půdě Evropského parlamentu, Evropské komise a dalších institucí. Cíle českého předsednictví jsou uvedeny v Příloze č. 3.

2.2.6. Komunitně vedený místní rozvoj

Metoda LEADER, o níž pojednává předchozí kapitola, je iniciativou propojující aktivity rozvíjející venkovskou ekonomiku, jejíž hlavním cílem je intenzivní podpora rozvoje venkova prostřednictvím místních obyvatel. Implementace metody LEADER probíhá prostřednictvím MAS. Stejně jako v předchozím programovém období 2007 – 2013 bude i nadále pokračovat podpora metody LEADER. Podpora MAS však bude rozšířena i do ostatních Evropských strukturálních a investičních fondů (dále jen „ESI fondy“), přes které bude možné využít metodu LEADER jako Komunitně vedený místní rozvoj (dále jen CLLD). Do implementace CLLD se kromě Programu rozvoje venkova zapojí také Integrovaný regionální operační program (pod Ministerstvem pro místní rozvoj), Operační program Zaměstnanost (pod Ministerstvem práce a sociálních věcí) a Operační program Životní prostředí (pod Ministerstvem životního prostředí). Provozní náklady a náklady na oživení strategií komunitně vedeného místního rozvoje budou hrazeny prostřednictvím Integrovaného regionálního operačního programu z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Za koordinaci podpory CLLD v rámci ESI fondů je zodpovědné ministerstvo pro místní rozvoj.

CLLD, resp. metoda LEADER, přispívá v ČR k lepšímu zacílení podpory na místní potřeby daného venkovského území a rozvoji spolupráce aktérů na místní úrovni. Prostřednictvím Strategie komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD) budou jednotlivé projekty vykazovat přidanou hodnotu spočívající především ve vzájemné provázanosti, synergii a předcházení duplicitám oproti izolovaně připraveným individuálním projektům. Hlubší znalost místních problémů, dovednost zacílení na specifické problémy v místě působnosti MAS jsou výhody implementace projektů formou komunitně vedeného místního rozvoje, který posiluje principy spolupráce, motivace a důvěry.

Integrovaného nástroje CLLD bude využito ve venkovském území, konkrétně v území MAS tvořeném správními územími obcí s méně než 25 000 obyvateli, kdy maximální velikost MAS nepřekročí hranici 100 000 obyvatel a nebude menší než 10 000 obyvatel.

Hlavním cílem využití CLLD je posílení územní soudržnosti venkovského území a zajištění dlouhodobého udržitelného rozvoje území s řešením vztahů mezi obcemi s periferní a stabilizovanou typologií a venkovskými rozvojovými centry.

Hlavní úkoly CLLD⁴⁵:

- Řešení vysoké nezaměstnanosti ve venkovských oblastech a zvýšení možnosti uplatnění uchazečů na trhu práce zvýšením počtu pracovních míst na venkově, snížení vnitřní diferenciací trhu práce v rámci místních akčních skupin mezi městem a venkovem zvýšením podílu pracovních míst na venkově

⁴⁵ Zdroj: http://nmascr.cz/content/uploads/2014/04/PA-CZ_formal-submission_CZ.pdf

- Stabilizace obyvatelstva zvyšování a změnami jejich kvalifikace a zajištěním pracovních příležitostí ve venkovském prostoru
- Podpora podnikatelských příležitostí, podpora zakládání nových podnikatelských subjektů v součinnosti místních aktérů. Zastavení odlivu kvalifikované a mladé pracovní síly do lukrativnějšího nezemědělského podnikání mimo venkovské oblasti.
- Využití rozvojového potenciálu venkova (např. lidský, atraktivita prostředí, alternativní služby, schopnost obyvatel spolupracovat, obnova kultury).
- Vytváření podmínek pro spolupráci mezi základními a středními školami ve venkovském prostoru.
- Zvýšení funkční vybavenosti venkova, vytváření podmínek pro spolupráci při zlepšování kvality a dostupnosti sítí služeb (např. sociálních, zdravotních a návazných).
- Podpora rozvoje lokální ekonomiky (vč. sociálních podniků) ve venkovském prostoru, podpora rozvoje vzájemné spolupráce firem a dalších relevantních aktérů, podpora a rozvoj služeb v oblasti zavádění technických i netechnických inovací.
- Realizace pozemkových úprav a současně s tím realizovat další efekty zlepšující biodiverzitu, vodní režim v krajině, snižující erozní ohroženost půdy a zvyšující estetickou hodnotu krajiny.
- Snížení počtu malých zdrojů znečištění, podpora regenerace brownfieldů⁴⁶, zvyšování podílu znovuvyužití odpadů, recyklace a podpora náhrad prvotních zdrojů za druhotné suroviny.
- Realizace projektů pro využití místních potenciálů pro úspory energie a výroby energie z OZE.
- Zachování a obnovení propojenosti a prostupnosti krajiny, posílení retenční schopnosti krajiny včetně ochrany před povodněmi, koordinace agroenvironmentálních opatření pro zlepšení vzhledu krajiny.

Proces hodnocení CLLD probíhá ve třech fázích:

1. ověření kritérií přijatelnosti MAS,
2. hodnocení kvality Integrované strategie území a
3. výběr Integrovaných akčních plánů rozvoje území MAS.

Řídící a koordinační úlohu v procesu administrativního zajištění bude mít ministerstvo pro místní rozvoj v úzké spolupráci s ministerstvem zemědělství. Ministerstvo zemědělství bude na základě kritérií zohledňující kvalitu organizace a řízení procesů samotných MAS vybírat okruh MAS, které splní základní kritéria přijatelnosti pro další postup a možnost zpracování SCLLD. MAS mohou zpracovávat integrovanou strategii širšího zaměření financovatelnou z více ESI fondů, a mohou ji realizovat také z jiných prostředků než pouze

⁴⁶ Brownfield = nevyužívaná, zchátralá či ekologicky postižená nemovitost, která ztratila své původní využití. Rekonstrukce či revitalizace takové nemovitosti k novému efektivnímu využívání je podporována z fondů EU; národní databáze brownfieldů viz <http://www.brownfieldy.cz/>

z evropských fondů. Tyto SCLLD budou pak posuzovány a hodnoceny MMR stejným procesem jako další strategie integrovaných nástrojů. ČR bude realizovat SCLLD za podpory více fondů.

2.3. Praktická část

Cílem praktické části je poskytnout metodický a pracovní návod, který umožní zaměstnancům MAS využívat organizaci jako platformu pro pořádání širokého spektra akcí.

Metodika je pojata jako návodné seznámení s postupy, kterých lze v praktické činnosti MAS využít a které by měly usnadnit práci při dosažení cíle a zefektivnit chod organizace.

2.3.1. MAS v praxi

Místní akční skupiny vznikají jako seskupení zástupců státní správy, neziskového a soukromého sektoru kolem přirozených center, s cílem prosazovat zájmy místní komunity, rozvíjet jí a mít možnost ovlivňovat dění v regionu.

Velikost MAS je různá, existují velké MAS s více než 50 obcemi a 50 000 obyvateli, ale i MAS několikanásobně menší. Minimálně musí území působnosti MAS mít 10 000 obyvatel, maximálně 100 000 obyvatel a nesmí zahrnovat města s více než 25 000 obyvateli. Území jednotlivých MAS se nesmí překrývat. V praxi je území působnosti MAS často shodné s mikroregionem, územím působnosti svazku obcí nebo jiných organizací, které v ideálním případě úzce spolupracují.

Důvodem vzniku MAS je především společný zájem obecného rozvoje území, nebo jsou naopak zakládány monotematicky, například kvůli vybudování společné čistíčky odpadních vod nebo plynofikaci. Dle statistiky ministerstva vnitra je však těchto případů stále méně a MAS po dokončení společného úkolu na tomto základě staví další spolupráci.

Na rozdíl od mikroregionů, z nichž pětina nemá vlastní zaměstnance, mají MAS více profesionální management rozvoje. Ve většině případů mají interní zaměstnance, počet pracovních úvazků samozřejmě souvisí s finanční situací konkrétní MAS. Obsahem práce zaměstnanců je především příprava projektové dokumentace, zajištění běžného chodu organizace, komunikace s veřejností, propagace, koordinace činností s místními podnikateli, zástupci samosprávy a neziskovými organizacemi. Žadatelé o standardizaci musejí mít povinně vedoucího zaměstnance pro realizaci SCLLD v pracovní – právním vztahu. Některé MAS využívají i externího poradenství a konzultace (nejčastěji pro zpracování projektových žádostí a strategických dokumentů). V rámci Národní sítě místních akčních skupin ČR a dalších subjektů probíhají vzdělávací akce pro manažery a ostatní zaměstnance MAS k aktuálním tématům.

MAS musí mít internetové stránky, obsahující minimálně tyto informace:

- a) zřizovací dokumenty (stanovy, zakládací listina či statut),
- b) aktuální seznam partnerů a zájmových skupin MAS,
- c) adresa sídla a kanceláře, konzultační hodiny a kontaktní osoba,
- d) mapa územní působnosti,
- e) výroční zpráva o činnosti a hospodaření MAS,
- f) seznam členů povinných orgánů.

Místní akční skupina má vytvořeny vlastní orgány – nejvyšší orgán a dále orgány plnící minimálně tyto funkce: rozhodovací, výběrovou a kontrolní. Jeden partner může být kromě nejvyššího orgánu členem pouze jednoho povinného orgánu.

2.3.2. Orgány MAS⁴⁷

NEJVYŠŠÍ ORGÁN

- Je tvořen všemi partnery MAS, přičemž veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv.
- Jeho jednání je upraveno jednacím řádem. Je-li partnerem MAS právnická osoba, zmocní fyzickou osobu, aby ji v orgánu zastupovala, jinak právnickou osobu zastupuje člen jejího statutárního orgánu.
- Nejvyšší orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina partnerů MAS. Pro přijetí rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných.

Do jeho kompetence spadá zejména:

- schválení svého jednacího řádu a dalších vnitřních předpisů MAS, pokud nejsou právním řádem nebo rozhodnutím Nejvyššího orgánu svěřeny jinému orgánu MAS,
- nese zodpovědnost za distribuci veřejných prostředků a provádění SCLLD v území působnosti MAS,
- zřízení povinných orgánů: rozhodvací orgán, kontrolní orgán, výběrový orgán,
- volba členů orgánů MAS - počet členů povinných orgánů, jejich působnosti a pravomoci, způsob jejich volby a odvolávání a způsob jednání,
- rozhoduje o přijetí nebo vyloučení partnera MAS (lze delegovat na jiný povinný orgán MAS, pokud je vymezeno ve stanovách, zakládací listině nebo statutu),
- distribuce veřejných finančních prostředků - schvaluje SCLLD, schvaluje způsob hodnocení a výběru projektů, zejména výběrová kritéria pro výběr projektů, schvaluje rozpočet MAS (lze delegovat na jiný povinný orgán MAS, pokud je vymezeno ve stanovách, zakládací listině nebo statutu),
- schvaluje výroční zprávu o činnosti a hospodaření MAS,
- rozhoduje o fúzi nebo zrušení MAS.

⁴⁷ Zdroj: *Metodika pro standardizaci místních akčních skupin v programovém období 2014 – 2020*. Ministerstvo zemědělství České republiky.

ROZHODOVACÍ ORGÁN

- Členové rozhodovacího orgánu musí být voleni z partnerů MAS, přičemž veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv.
- Při rozhodování je hlasovací právo členů rozhodovacího orgánu rovné. Je-li členem rozhodovacího orgánu fyzická osoba, musí být svéprávná a bezúhonná ve smyslu právního předpisu upravujícího živnostenské podnikání.
- Je-li členem právnická osoba, musí tuto podmínku splňovat také ten, kdo tuto právnickou osobu zastupuje. Rozhodovací orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina členů. Pro přijetí rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných.
- Rozhodovací orgán volí předsedu z řad svých členů. Předseda svolává a řídí jeho zasedání.

Do jeho kompetence spadá zejména:

- schvaluje uzavření a ukončení pracovněprávního vztahu s vedoucím zaměstnancem pro realizaci SCLLD,
- schvaluje výzvy k podávání žádostí,
- vybírá projekty k realizaci a stanovuje výši alokace na projekty na základě návrhu výběrového orgánu,
- svolává nejvyšší orgán minimálně jedenkrát ročně.

VÝBĚROVÝ ORGÁN

- Členové výběrového orgánu musí být voleni ze subjektů, které na území MAS prokazatelně místně působí. Je-li členem výběrového orgánu právnická osoba, zmocní fyzickou osobu, aby ji v orgánu zastupovala, jinak právnickou osobu zastupuje člen jejího statutárního orgánu.
- Dobu mandátu členů určuje nejvyšší orgán na dobu max. jednoho roku, opakované zvolení je možné.
- Při rozhodování je hlasovací právo členů výběrového orgánu rovné.
- Je-li členem výběrového orgánu fyzická osoba, musí být svéprávná a bezúhonná ve smyslu právního předpisu upravujícího živnostenské podnikání. Je-li členem právnická osoba, musí tuto podmínku splňovat také ten, kdo tuto právnickou osobu zastupuje.
- Veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv.
- Výběrový orgán volí předsedu z řad svých členů. Předseda svolává a řídí jeho zasedání.

Do jeho kompetence spadá zejména:

- předvýběr projektů na základě objektivních kritérií – navrhuje jejich pořadí podle přínosu těchto operací k plnění záměrů a cílů SCLLD.

KONTROLNÍ ORGÁN

- Členové kontrolního orgánu musí být voleni z partnerů MAS.
- Kontrolní orgán volí předsedu z řad svých členů. Předseda svolává a řídí jeho zasedání.
- Při rozhodování je hlasovací právo členů kontrolního orgánu rovné.
- Je-li členem kontrolního orgánu fyzická osoba, musí být svéprávná a bezúhonná ve smyslu právního předpisu upravujícího živnostenské podnikání. Je-li členem právnická osoba, musí tuto podmínku splňovat také ten, kdo tuto právnickou osobu zastupuje.
- Kontrolní orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina členů. Pro přijetí rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných.
- Nejméně jedenkrát ročně podává zprávu nejvyššímu orgánu MAS o výsledcích své kontrolní činnosti.

Do jeho kompetence spadá zejména:

- projednávání výroční zprávy o činnosti a hospodaření MAS,
- dohlíží na to, že MAS vyvíjí činnost v souladu se zákony, platnými pravidly, standardy MAS a SCLLD,
- nahlížení do účetních knih a jiných dokladů organizace týkající se činnosti MAS a kontrolovat tam obsažené údaje,
- svolávat mimořádné jednání nejvyššího orgánu a rozhodovacího orgánu, jestliže to vyžadují zájmy MAS,
- kontrolovat metodiku způsobu výběru projektů MAS a její dodržování, včetně vyřizování odvolání žadatelů proti výběru MAS,
- zodpovídá za monitoring a hodnocení SCLLD (zpracovává a předkládá ke schválení rozhodovacímu orgánu indikátorový a evaluační plán SCLLD).

2.3.3. Spektrum akcí pořádaných MAS

MAS jsou již ze své podstaty ideální platformou pro pořádání různých akcí. Patří mezi ně:

- realizace projektů,
- pomoc se zpracováním projektů jiným subjektům,
- publikační činnost,
- informační a propagační akce,
- vzdělávací akce,
- vzájemná komunikace MAS – setkávání, spolupráce, výměna zkušeností,
- zpracování analýz a rozvojových strategií,
- spolupráce s partnery.

Prostřednictvím MAS dostávají šanci zapojit se do problematiky jednotlivých oblastí široké vrstvy obyvatelstva, a to především formou převzetí rozhodovacích pravomocí týkajících se příslušných venkovských oblastí.

Podstatnou součástí aktivity MAS je realizace projektů. Vedle samostatných projektů mají projekty spolupráce za cíl propojit více MAS při práci na konkrétním projektu. Tato spolupráce může probíhat na národní i mezinárodní úrovni. Podstatou projektů spolupráce je součinnost MAS při řešení společných problémů a také využití existujícího potenciálu území. Součástí projektů spolupráce je také výměna informací a zkušeností se zapojenými stranami. Zároveň spolupráce mezi jednotlivými MAS přispívá k přenosu zkušeností a příkladů dobré praxe. Jsou vytvářeny integrované projekty, které mají potenciál pozitivně ovlivnit situaci daného regionu.

2.3.4. Postup čerpání dotací ze strukturálních fondů⁴⁸

Postup získání dotace ze strukturálních fondů zahrnuje několik základních kroků - od vytvoření projektového záměru, určení vhodného operačního programu ke zpracování a samotnému předložení žádosti o dotaci. Celý proces pak pokračuje realizací podpořeného projektu, ke které se váží určité povinnosti vyplývající z pravidel stanovených pro projekty financované ze strukturálních fondů.

Vytvoření podrobného projektového záměru

Obecně platí, že z fondů EU jsou podporovány projekty veřejně prospěšné, které přispějí ke zlepšení sociálního a ekonomického prostředí v členských zemích a jejich regionech. Nejde o samoučelné finanční injekce do neziskového sektoru, soukromých firem a obcí, krajů či jakýchkoli jiných subjektů, právě naopak – příjemci musí vždy prokázat a konkrétně doložit obecnou prospěšnost svého záměru.

Obecná prospěšnost je zde však chápána v širším smyslu, nejen jako sociální aktivity. Proto se rozhodně ze získávání podpory z evropských fondů nevylučují soukromé firmy žádající dotace např. na novou technologii, vzdělávání zaměstnanců apod. Všichni žadatelé však musejí doložit v projektové žádosti společenský přesah plánovaných aktivit projektu. U soukromých firem často jde např. o podporu zaměstnanosti v regionu.

Nalezení příslušného operačního programu a v něm konkrétní oblasti podpory pro projektový záměr

V první fázi je třeba zjistit, který operační program je pro získání dotace vhodný. Přehled operačních programů pro období let 2014 – 2020 je uveden v příloze č. 2. Řídit se lze podle sféry činnosti (tematické OP) nebo podle míst, kde jsou realizovány aktivity (regionální operační programy, programy pro Prahu a programy přeshraniční spolupráce).

⁴⁸ Zdroj informací: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Jak-na-projekt>

Kromě podporovaných aktivit je nezbytné sledovat typ oprávněného žadatele/ příjemce (např. malý a střední podnik), místo realizace projektu, výši a formu poskytované podpory, schopnost finančního spoluzajištění ze strany žadatele atd., dle specifických podmínek a požadavků daného dotačního programu.

Projekt musí být v souladu se záměry operačního programu, z něhož chce čerpat prostředky. Podrobnosti o cílech OP, podmínkách a vymezení podporovaných aktivit se lze dozvědět na internetových stránkách konkrétního operačního programu, a to v programovém dokumentu a detailněji v dokumentu nazvaném Prováděcí dokument nebo Implementační dokument, které jsou vydávány jednotlivými řídicími orgány a jež jsou snadno dostupné na příslušných webových stránkách.

Zpracování žádosti o dotaci

Projektová žádost představuje klíčový dokument, který rozhodne o tom, zda bude snaha získat finance z evropských fondů úspěšná či nikoli. Průvodcem při tvorbě projektové žádosti jsou příručky pro žadatele a další metodické pokyny připravené odpovídajícím operačním programem. Zároveň jsou k dispozici konzultace s pracovníky řídicího orgánu či zprostředkujícího subjektu daného operačního programu, semináře a školení k tématu, konference atd.

Žádosti musejí být vyplňovány v elektronické podobě.

Výzva k předkládání žádostí o dotaci

Operační programy přijímají projektové žádosti v rámci tzv. výzev, tedy časově vymezených úseků určených k podání žádosti o dotaci. Je klíčové sledovat, jaké výzvy právě probíhají a také jaké jsou plánovány na nejbližší období. Informace o výzvách včetně jejich harmonogramu jsou zveřejněny na webových stránkách operačních programů.

Časové „okno“ výzvy bývá otevřeno po několik týdnů až měsíců. U složitějších projektů toto období nemusí vždy postačovat pro podrobné zpracování projektové žádosti. Doporučuje se tedy si projektovou žádost připravit s předstihem.

Kontrola žádosti a přílohy

Před podáním žádosti o dotaci ve stanoveném termínu výzvy je nezbytné žádost pečlivě zkontrolovat, a to nejen její logickou provázanost, ale také formální náležitosti včetně všech příloh (nedoložení všech požadovaných příloh bývá častou chybou žadatelů o dotace, která může vést k vyřazení žádostí). Je vhodné využít možností konzultace s pracovníky příslušného řídicího orgánu či zprostředkujícího subjektu pro vybraný operační program.

Přílohy, které mohou být požadovány k projektové žádosti⁴⁹:

Logický rámec

Přehledný materiál popisující krátce záměry projektu, dané do souvislosti s konkrétními činnostmi a výstupy jeho aktivit.

Studie proveditelnosti

Studie proveditelnosti slouží k posouzení uskutečnitelnosti a životaschopnosti projektu. Popisuje finanční stránku všech aktivit a hodnotí efektivitu vynaložených prostředků. Tento dokument je závazný a cíle v něm stanovené budou muset být dosaženy, jinak hrozí odebrání dotace. Pro projekty méně nákladné nebo tzv. měkké (neinvestiční) se požaduje zjednodušená studie proveditelnosti. U dražších, zpravidla investičních projektů musí být doložena standardní studie proveditelnosti.

Analýza nákladů a přínosů (CBA)

Metodika pro vyhodnocení, co pozitivního projekt přináší a co si naopak bere jak po finanční stránce, tak po stránce společenské. Zkratka pochází z anglického pojmu Cost-Benefit Analysis.

Rozpočet projektu

Je nezbytný pro každou žádost o získání prostředků z fondů Evropské unie. Jeho význam spočívá mimo jiné v tom, že se z něj vychází při závěrečném vyúčtování.

Hodnocení a výběr žádostí

Kompletní žádost je nutné odevzdat na příslušném místě do výzvu stanoveného termínu. V průběhu hodnocení projektu jsou nejprve zkontrolovány veškeré formální náležitosti žádosti a je rozhodnuto, zda je projekt pro daný program přijatelný. V další fázi jsou doručené žádosti hodnoceny na základě předem stanovených hodnotících a bodovacích kritérií. Ta bývají součástí informací pro danou výzvu nebo jsou uvedena v programovém dokumentu OP. O výsledcích hodnocení jsou žadatelé písemně informováni.

V případě, že projekt je vyhodnocen jako úspěšný, je uzavřena smlouva o financování, která stanovuje nejen výši dotace, ale i povinnosti, které z jejího přidělení pro žadatele vyplývají. V této chvíli se ze žadatele stává příjemce podpory.

⁴⁹ Tento seznam příloh slouží jen k celkové orientaci, protože konkrétní požadavky si určuje každý operační program samostatně.

Realizace projektu

Hlavním těžištěm celého projektového cyklu je samotná realizace projektu, která se musí řídit všemi platnými postupy, neboť projekt je hrazen z veřejných zdrojů, a musí se dodržovat pravidla stanovená pro projekty financované ze strukturálních fondů. Především se jedná o dodržování předpisů pro výběr dodavatelů, dále pravidel pro povinnou publicitu, zásad pro vedení a uchování dokladů vztahujících se k projektu a monitoring projektu. Potřebné informace jsou uvedeny v příručce pro příjemce.

Nelze opomenout také to, že realizace záměru musí vést ke splnění předem vytyčených cílů projektu, tzv. monitorovacích indikátorů projektu. Tyto ukazatele a hodnoty jsou uvedeny v žádosti a žadatel je při jejím zpracování sám volí a vyplňuje. Výběr ukazatelů a uvedené hodnoty jsou pro každý projekt závazné.

Důležité aspekty realizace projektu:

Administrativa

Součástí realizace projektu je psaní monitorovacích zpráv, které dokládají, co a jak již bylo provedeno a jak jsou plněny indikátory nastavené v projektové žádosti. Vedle toho je třeba vyhotovovat i žádosti o platbu. Finanční prostředky jsou vypláceny buď po skončení projektu, nebo po jeho jednotlivých etapách, které byly předem naplánovány ve studii proveditelnosti a dalších součástech projektové žádosti.

Financování

Náklady projektu se až na výjimky proplácejí žadatelům zpětně. Po dobu realizace projektu nebo přinejmenším jeho části je nutné jej financovat z vlastních zdrojů či bankovní půjčkou.

Zajištění udržitelnosti projektu

Ve většině případů evropské normy vyžadují, aby výsledky dosažené projektem nějakou dobu přetrvaly (=udržitelnost projektu). Tento termín bývá nejčastěji pět let, ale může se lišit dle požadavků OP.

Veřejná podpora

V EU obecně platí zákaz podpory podnikání z veřejných rozpočtů, která by mohla ovlivnit obchod mezi členskými státy. I evropské fondy toto pravidlo dodržují, ale v jejich rámci existují výjimky vyplývající ze Smlouvy o fungování EU, které se běžně využívají (bloková výjimka, pravidlo de minimis, aj.). Projekty zakládající a nezakládající veřejnou podporu se liší způsobem financování. Projekty zakládající veřejnou podporu mají zpravidla hrazeno nižší procento nákladů a svůj zisk z udělené dotace odečítají. Pro stanovení toho, zda projekt zakládá veřejnou podporu, není rozhodující, je-li realizátorem projektu podnikatel, nezisková organizace nebo územní samosprávný celek. Určující je aktivita vztahující se k realizaci projektu. Tři základní znaky nedovolené veřejné podpory:

- Je poskytnuta z veřejných prostředků.

- Přináší výhodu pro daný podnik, obec, neziskovou organizaci apod., pokud se zabývá činností, pro niž existují konkurenti a v jejímž rámci dochází k hospodářské soutěži.
- Jejím poskytnutím se negativně ovlivňuje hospodářská soutěž a narušuje se či hrozí narušení obchodu mezi členskými státy EU.

Žádost o platbu a monitorovací zpráva

Po ukončení fyzické realizace projektu (nebo jednotlivých etap projektu) předkládá příjemce dotace žádost o platbu a monitorovací zprávu. Následuje administrativní a fyzická kontrola projektu. Jsou-li dodrženy všechny předem stanovené podmínky daného operačního programu, je příjemci proplacena dotace.

Udržitelnost projektu

Následující tři až pět let po obdržení dotace (závisí na podmínkách programu) je příjemce povinen udržovat výsledky projektu a pravidelně o nich informovat poskytovatele dotace prostřednictvím monitorovacích zpráv. V případě porušení této podmínky se žadatel zavazuje vrátit část či celou dotaci.

2.4. Příklady dobré praxe

Součástí této metodiky jsou i příklady dobré praxe z několika oblastí působení MAS. Je na nich názorně vidět, že přínosem MAS není jen zprostředkování toku financí do regionu, ale že dobrá práce MAS má mnoho přidaných hodnot (rozvoj spolupráce, zmírnění sociálního napětí, zvýšení kulturního povědomí, zlepšení vzdělanosti,...). Zde uvedené příklady se mohou stát inspirací pro činnost ostatních MAS v mnoha oblastech.

Informace o projektech byly většinou čerpány z internetových stránek jednotlivých MAS. Pokud je text ze stránek MAS přejat jako celek, je zdroj uveden prostřednictvím poznámky pod čarou.

2.4.1. Projekty na podporu cestovního ruchu

Cestovní ruch je významnou a velmi rychle se rozvíjející součástí ekonomiky. Pozitivně působí na zaměstnanost, tvorbu hrubého domácího produktu, ale i příjmy do rozpočtů obcí, krajů a státu.

Cestovní ruch a jeho průřezový charakter také pozitivně zasahuje do řady dalších odvětví (doprava, stavebnictví, obchod, telekomunikace, bankovníctví, sport,...). Převážně kladný vliv má cestovní ruch také na ochranu životního prostředí a zachování kulturních tradic.

Tohoto potenciálu cestovního ruchu jsou si MAS vědomy a snaží se ho rozvíjet. Níže je uvedeno několik příkladů dobré praxe v této oblasti (včetně příkladu mezinárodní spolupráce).

Památky kolem středního toku Vltavy aneb Vraťme život našim památkám

Tento projekt spolupráce realizovaly MAS Sedlčansko a MAS Brdy – Vltava, které mají společné hranice vymezené řekou Vltavou.

Hlavním cílem projektu bylo zmapování kulturních památek, chráněných objektů a ostatních významných prvků na celém území v působnosti MAS Brdy – Vltava a MAS Sedlčansko s následným vypracováním studií obnovy pro dvě památky, které mají společné ukazatele, jak na straně MAS Brdy – Vltava, tak na straně MAS Sedlčansko. Zmapování má podobu multifunkčního seznamu památek i menších kulturních prvků obcí, neboť ty výrazně dotvářejí charakter území, fungují i internetové stránky s mapovou aplikací.

Na základě zmapování byly tyto informace dále využity jak pro publikační činnost, která má podobu atraktivního informačního materiálu, tak především pro účely podpory cestovního ruchu.

Toulava - turistická oblast

Toulava – turistická oblast je společným projektem MAS Lužnice, MAS Sedlčansko, MAS Střední Povltaví a MAS Krajina Srdce.

Toulava je novou turistickou destinací, jejímž přirozeným centrem je Tábor. Kraj začíná na severu Českým Meránem a Českou Sibiří přes Tábořsko až po Bechyňsko a Milevsko. Na západě končí Sedlčanskem a na východě Mladovožickem a Chýnovskem. Území pro turisty skýtá celou řadu atraktivit: lázeňství, vodní turistiku, cyklistiku, zimní sporty, agroturistiku, městský turismus, golfová centra, rozsáhlé lesní porosty a přírodní parky.

Vznik turistické oblasti iniciovalo občanské sdružení MAS Krajina srdce ve spolupráci s Moníncem s.r.o. v návaznosti na připravovaný zákon o cestovním ruchu. Již od června 2011 byly vyvíjeny různé aktivity od diskusního fóra na Monínci, po založení pracovní skupiny, která měla, mimo jiné, za úkol založení skupiny pro destinační management a realizaci konkrétních marketingových aktivit pro zviditelnění oblasti.

Hlavním cílem projektu bylo vytvoření konkurenceschopné a známé turistické oblasti Toulava, která bude řízena efektivně fungujícím destinačním managementem. K tomu by měly napomoci výstupy projektu, kterými bylo především Strategie rozvoje turistické oblasti, bez které se Toulava nemohla ucházet o certifikaci na Ministerstvu pro místní rozvoj, a dále například vytvoření webové prezentace.

Součástí projektu bylo vydání propagačních materiálů, natočení propagačního klipu, umístění uvítacích tabulí na hranicích Toulavy. Mimo to byla zorganizována fotosoutěž s názvem „Vyfoť Toulavu i Ty!“, ve které se soutěžilo ve 4 kategoriích (Architektura a

památky, Příroda, Zázitky, Lidé v Toulavě) a jejímž výstupem byla putovní výstava. Další akcí tohoto projektu, která se může stát inspirací pro ostatní je realizace presstripu, dvoudenního informačního pobytu pro novináře, během jehož intenzivního programu mohli oblast poznat a pomoci tak v její další propagaci. Pro 33 zástupců médií a incomingových agentur byla zajištěna doprava z Prahy a zpět, strava, ubytování, služby průvodce, vstupné do objektů, propagační materiály a upomínkové dárkové předměty.

Podpora vzájemné příhraniční Česko – Rakouské hipoturistiky

Tento projekt přeshraniční spolupráce realizovala Místní akční skupina Sdružení růže.

Podnětem byl vzrůstající zájem o příhraniční hipoturistiku na české i rakouské straně hranic, v jejich okolí narůstá počet koňských stanic, jezdeckých klubů i chovatelů koní. Zároveň roste i počet kilometrů značených tras pro koně a jejich jezdce. S tím souvisí i návazné služby – nárůst počtu ubytovacích zařízení a dalších doprovodných služeb a také potřeba lepší informovanosti a dostupnosti aktualit.

Proto si tento projekt, zaměřený na rozvoj příhraniční spolupráce v oblasti hipoturistiky dal za cíl zlepšit dostupnost informací a zároveň vytvořit aktivní komunitu, zájímaví se o toto téma. Vznikly dvojjazyčné moderní komunikační technologie jako web, Facebook, You Tube kanál, prostřednictvím kterých komunity na obou stranách hranice mohou společně téma sdílet a diskutovat. Proběhlo také osobní setkání na české straně hranic.

Regionální destinační management⁵⁰ venkovského cestovního ruchu Zlatá cesta

Projekt realizuje MAS Zlatá cesta. Jedná se o projekt přeshraniční, který se zaměřuje na propojení a vzájemnou spolupráci subjektů, podílejících se na regionálním cestovním ruchu z řad obcí, neziskových organizací a místních podnikatelů. Německým partnerem tohoto projektu je bavorské občanské sdružení Via Carolina, e. V. Přeshraniční charakter projektu povede k upevnění česko-německých vztahů a vzájemné česko-německé spolupráce.

Lokalita působení projektu je vymezena regionem MAS Zlatá cesta, o.p.s., tedy územím obcí Tachov, Ctiboř, Lom u Tachova, Lesná, Milíře, Dlouhý Újezd a Částkov. Na německé straně se jedná o obce Mähring, Bärnau, Plößberg, Flossenbürg, Floß a Georgenberg. Jedním z cílů projektu je přesah i mimo vymezené území.

Subjekty, které projekt zahrnuje, jsou jak podnikatelské (místní restaurační a ubytovací zařízení, cestovní agentury, sportoviště, cykloservisy atd.), tak neziskové (muzea, galerie, infocentra), dále samozřejmě obce. Cílem projektu je podpořit regionální cestovní

⁵⁰ Destinační management = soubor technik, nástrojů a opatření používaných při koordinovaném plánování, organizaci, komunikaci, rozhodovacím procesu a regulaci cestovního ruchu v dané destinaci. Výsledkem takového procesu jsou např. udržitelné a konkurenceschopné produkty cestovního ruchu, společně sdílené logo, značka kvality, společný (sdílený) informační a rezervační systém, tvorba cenové politiky, provádění výzkumu a sběru statistických dat z oblastí, iniciace partnerství soukromého a veřejného sektoru cestovního ruchu i podpora vzniku profesních spolků, sdružení a organizací.

ruch, přispět ke zkvalitnění služeb s ním spojených a představit Tachovsko jako atraktivní lokalitu vhodnou ke sportovním i kulturním a volnočasovým aktivitám.

V rámci projektu byla vybavena kancelář a vznikly nové informační materiály, sloužících k usnadnění orientace návštěvníkům regionu. Projekt rovněž počítá s vytvořením souboru maket rozhleden Vysoká, Havran a tachovského zámku. Projekt podporuje také sportovní aktivity v regionu, a to především prostřednictvím pořádání sezonních sportovních závodů a utkání (lyžařských, cyklistických, běžeckých apod.). Za tímto účelem byla z dotace zakoupena elektronická čipová časomíra.

Projekt byl představen MKS Tachov, Radě cestovního ruchu a proběhla dvě veřejná setkání aktérů cestovního ruchu na české i německé straně. Byly osloveny obce, neziskové organizace a místní podnikatelé, aby se do projektu zapojili a podíleli se tak na rozvoji regionu.

2.4.2. Kulturní projekty

Význam kultury není pouze ekonomický, ale především sociální a vzdělávací. Kulturní život a vnímání kultury jsou součástí života každého společenství. Jedním z úkolů MAS je tato společenství udržovat a dále rozvíjet, a proto svou činnost zaměřují i na kulturní oblast.

Spektrum společenských akcí, které MAS pořádají, je velmi široké: koncerty, výstavy, dětské maškarní plesy, besedy se známými osobnostmi, podpora kulturních akcí zapůjčováním mobilního vybavení (party stany, party sety), podpora spolkového života spoluprací s místními sdruženími (sbor dobrovolných hasičů, svaz žen,...). Zde několik příkladů dobré praxe za všechny:

Chuť a vůně domova

Tento projekt spolupráce realizovala MAS Krajina srdce, která byla nositelem projektu, spolu s MAS Český les, MAS „Přijďte pobejt!“, MAS LEADER – Loucko a Obecně prospěšnou společností pro Český ráj – MAS Český ráj a Střední Pojizeří.

Projekt spolupráce Chuť a vůně domova oživil tradiční regionální recepty a kuchyně, ve kterých se zájemci, zejména z řad venkovských žen, učily zpracovávat tradiční regionální suroviny. Cílem projektu byla propagace tradičních receptů a tradičních surovin.

Každá MAS přispěla sběrem tradičních receptů, které byly získány z území MAS do společné kuchařky. Hotová jídla byla vyfotografována a fotografie uveřejněny ve společné kuchařce. U tradičních receptů byl rovněž popsán postup jejich přípravy. Jídla byla dále propagována na kurzech a ochutnávkách. Společná ochutnávka proběhla na výstavě Země živitelka v Českých Budějovicích, kde mohli regionální jídla ochutnat návštěvníci z celého Česka.

Jihočeské zemědělské muzeum – odkaz venkova budoucím generacím

Partnerem tohoto projektu byla MAS Vltava. Nebyl to přímo její projekt, ale projekt, který podpořila, což je dobrým příkladem toho, že MAS může být součástí platformy pro pořádání akce, i když není přímo nositelem projektu.

Cílem projektu bylo vybudování Jihočeského zemědělského muzea v prostorách bývalé zemědělské usedlosti v Netěchovicích. Záměrem tohoto muzea je zachování staré zemědělské techniky, která vypovídá o vynalézavosti a zručnosti našich předků, ale také předávání jejich odkazu a přímé navázání na něj rozličnými aktivitami v samotném muzeu (i provozem rodinné farmy). Cílem je ukázat sepjetí zemědělství s každodenním životem, které je v moderní společnosti stále méně viditelné.

Vybudováním muzea došlo k zvýšení atraktivity místa a k rozvoji partnerské spolupráce. Projekt zároveň přispěl k rozvoji kultury a cestovního ruchu.

2.4.3. Vzdělávací projekty

Vedle konkrétních projektů vzdělávání, jejichž příklady jsou uvedeny níže, je součástí činnosti MAS i pořádání školení, přednášek a workshopů. Tyto akce přirozeně doplňují vzdělávací činnost, vyvíjenou zaštiťujícími organizacemi, jako je Národní síť MAS ČR, ministerstvo zemědělství nebo ministerstvo pro místní rozvoj. Přidanou hodnotou těchto akcí jsou neformální setkání, která během workshopů, přednášek a školení probíhají a také vzájemná výměna informací a zkušeností.

Vzdělávání funguje ve dvou rovinách – MAS předávají své (dobré) zkušenosti dále, jsou inspirací i jakýmsi učitelem pro méně zkušené MAS. Zároveň musí vzdělávat své vlastní zaměstnance, stále mít přehled o aktuálním dění a nových trendech, aby mohly i nadále fungovat a plnit svou nezastupitelnou roli v rozvoji regionu.

Živá kronika

Na tomto projektu spolupráce se podílely MAS Krajina Srdce a MAS Podlipansko. Náplní projektu je vyhledání pamětníků v obcích regionů Podlipansko a Krajina srdce, zachycení jejich vyprávění a životních příběhů.

Partnerské MAS organizují setkání s občany a pamětníky za účelem shromáždění materiálů (fotografie, kroniky, staré pohlednice, obrázky, dopisy aj.) a jejich identifikace. Zdokumentují současnost pro porovnání s minulostí (budovy, objekty, krajinu, zvyky, události) a prostřednictvím účinného nástroje filmu a webové prezentace zachytí vyprávění z dob minulých, včetně dob komunismu či válečných časů. Zhotoví "Živou kroniku" v elektronické i tištěné podobě, formou datových nosičů, pohlednic, tištěné kroniky a velkoformátových fotografií.

Venkovské komunitní školy – Rozvoj celoživotního vzdělávání v mikroregionech České republiky

Jde o projekt spolupráce MAS Sdružení růže (koordinační funkce), MAS Nad Orlicí a MAS Podhorácko.

Cílem projektu byla podpora rozvoje celoživotního vzdělávání na venkově ve prospěch udržitelnosti a konkurenceschopnosti venkova. Hlavním předmětem projektu bylo vytvoření podmínek pro celoživotní vzdělávání v obcích cestou vytvoření vzdělávacího a školícího centra v obci (9 komunitních škol ve třech regionech), vyškolení obecních koordinátorů celoživotního vzdělávání a rozvoje vesnic (9 koordinátorů) a nastartováním vlastního procesu vzdělávání v obci (minimálně 30 vzdělávacích kurzů pro veřejnost, a min. 350 účastníků kurzů).

Pro vytvoření zázemí celoživotního vzdělávání byla využita stávající vzdělávací zařízení v obci (základní školy), které byly částečně modernizovány a dovybaveny tak, aby mohly sloužit i dospělé populaci pro účely dalšího vzdělávání. Vedle vytvoření zázemí pro komunitní školu bylo stěžejní aktivitou projektu zahájení procesu celoživotního vzdělávání v obcích. To bylo směřováno na rozšíření jazykových kompetencí, IT znalostí a tradičních dovedností, které zvýší možnost uplatnění absolventů na trhu práce a umožní jim zahájení či rozšíření samostatného podnikání.

Průřezovou aktivitou projektu bylo společné vzdělávání obecních koordinátorů celoživotního vzdělávání a rozvoje vesnice, kteří zajišťují proces celoživotního vzdělávání, ale i další aktivity ve prospěch rozvoje obce.

Péče o krajinu

Projekt spolupráce MAS Nad Orlicí (koordinátor projektu), MAS Krajina srdce a MAS LEADER - Loucko.

Cílem projektu bylo nejen posílení znalostí důležitých pro ochranu naší krajiny, ale zejména navázání kontaktů a další spolupráce mezi jednotlivými subjekty, které v této oblasti na území zainteresovaných MAS působí.

Účelem bylo i prohloubení spolupráce mezi místními akčními skupinami, zainteresovanými zemědělskými podniky, drobnými zemědělci, lesními hospodáři, obcemi, úředníky státní správy, dobrovolnými organizacemi a všemi, kterých se krajina týká.

Prvním krokem bylo vytvoření brožury s ukázkami již realizovaných projektů péče o krajinu – příklady dobré praxe z oblastí všech 3 MAS. Každý z partnerů projektu připravil příklady dobré praxe péče o krajinu ze svého území včetně podrobných informací. Následně proběhl zúžený výběr z těchto shromážděných podnětů a ty byly graficky zpracovávány pro tisk publikace. U každého projektu byly mimo popisu realizace uvedeny celkové náklady projektu a výše dotace, zdroj financování a hlavně konkrétní přínos pro krajinu. Publikace obsahovala na 20 ukázek projektů z oblasti pozemkových úprav, revitalizací rybníků, výsadeb

liniové zeleně, naučných stezek i cyklotras. Byla jakousi pozvánkou do projektu Péče o krajinu – v papírové podobě byla rozesílána společně s pozvánkou na 1. seminář vytipovaným účastníkům, zbylým subjektům pak elektronicky ve formě pdf.

Následovala série seminářů, na kterých účastníci získali základní přehled a znalosti v problematice ochrany krajiny a procesů s tím souvisejících. V průběhu roku ubývalo přednášek a důraz byl kladen na hledání dalších společných témat a možností spolupráce na dalších projektech⁵¹.

Další vzdělávání v oborech cestovní ruch a venkovská turistika, osobnostní rozvoj a manažerské dovednosti

Projekt MAS Šumavsko, který zavedl chybějící nabídku dalšího vzdělávání v Jihočeském kraji v oblasti marketingu a managementu cestovního ruchu, primárně v oblasti venkovské turistiky se zaměřením na rozvoj profesních kompetencí v oblasti zkvalitňování a rozšiřování nabídky služeb, marketingu, komunikace a práce s klienty, organizace, řízení a projektování ve venkovském cestovním ruchu.

Projekt byl založen na inovativní spolupráci předkladatele (NNO) a partnera (VŠ) - společné zapojení vnitřních zdrojů a know-how přináší přidanou hodnotu ve formě zavádění prakticky zaměřených vzdělávacích programů celoživotního vzdělávání.

V rámci projektu bylo vytvořeno a pilotně ověřeno 8 vzdělávacích modulů dalšího vzdělávání vč. studijních opor (učebnice, e-learning) s využitím flexibilní modulové struktury vzdělávání a kombinace prezenční a e-learningové formy výuky. Témata vzdělávacích modulů: Technika cestovního ruchu, Marketing cestovního ruchu, Udržitelná venkovská turistika, Péče o hosty a plánování akcí, Timemanagement, Prezentační a komunikační dovednosti, Projektový management I. a II. Účastníci kurzů měli k dispozici vzdělávací materiály a také se zúčastnili exkurze do Rakouska, jejímž tématem byl destinační management (v rámci modulu Marketing cestovního ruchu).

Celkem se dvou pilotáží zúčastnilo 195 osob z oblasti podnikatelského, neziskového sektoru a veřejné správy ze zájmového území místní akční skupiny, ale i širšího regionu. Úspěšně kurz dokončilo a získalo osvědčení o absolvování kurzu celkem 168 osob.

2.4.4. Sportovní projekty

Sport je součástí trávení volného času, určitou formou zábavy. Zároveň je důležitá jeho psychicky-relaxační funkce a je také významný z hlediska posilování vlastního sebevědomí, ale i rozvoje a upevnění sociálních kontaktů.

⁵¹ Zdroj informací o projektu: <http://www.maskrajinasrdce.cz/cs/projekty-mas/pece-o-krajinu>

Proto MAS pořádají různé soutěže, turnaje, podporují organizace a spolky věnující se sportu a v neposlední řadě je v jejich zájmu také údržba stávajících sportovišť a budování nových.

Venkov za sportem

Venkov za sportem je již uzavřený projekt spolupráce mezi místními akčními skupinami Šípka a Otevřené zahrady Jičínska, který probíhal v letech 2011 až 2012. Spolupráce mezi MAS byla založena na programu LEADER IV. 2. 1. a vycházela ze záměru osy III. 2.1.2.

V rámci tohoto projektu bylo vystavěno multifunkční sportovní a dětské hřiště včetně vybavení v Kojčicích a zrekonstruováno zázemí ke stávajícímu hřišti v obci Veliš.

Obě MAS pořádaly sportovní turnaje na svých územích, kvůli zapojení široké veřejnosti do kulturního dění v obcích a vše vyvrcholilo společným turnajem na nově vybudovaném hřišti v Kojčicích. Zástupci MAS pořádali společná setkání v průběhu celého projektu a vše směřovali k bezproblémovým průběhům sportovních akcí a k bezvadnému průběhu výstavby i rekonstrukce. Plánovaly veškeré kroky projektu tak, aby vše bylo v souladu s pravidly SZIF a dotace byla proplacena. To se také povedlo, a proto lze projekt považovat za úspěšně zrealizovaný.

V současné době probíhá ještě udržitelnost projektu a na hřištích se každoročně pokračuje v udržení tradic sportovních turnajů⁵².

Sport a hry bez hranic

Projekt spolupráce mezi MAS Uničovsko, MAS Rýmařovsko a zástupci dalších organizací (základní školy,...).

V rámci projektu byly pořádány sportovní akce, například Sportovní hry Rýmařov. Šlo o jednodenní akci, které se zúčastnili žáci základních škol z Medlova, Horního města, Břidličné a Rýmařova. Závodilo se v přespolním běhu, malé kopané a vybíjené. Výsledky jednotlivých kategorií byly zveřejněny na internetových stránkách MAS Rýmařovsko. V obdobném duchu byly pořádány i Zimní sportovní hry v Rýmařově, Turnaj fotbalových přípravek, Turnaj starých gard MAS Rýmařovsko a MAS Uničovsko a mnoho dalších sportovních akcí. Bylo také vybudováno nové víceúčelové hřiště a probíhala společná setkání k projektu.

⁵² Zdroj informací o projektu: <http://www.massipka.cz/1.12.venkov-za-sportem---hriste-v-kojcicich/>

2.4.5. Výtvarné projekty

V této kapitole jsou uvedeny dva příklady dobré praxe (z mnoha existujících). Jeden z nich je národní, zaměřený na děti a jejich výtvarnou tvorbu. Druhý je mezinárodní, zaměřený převážně na dospělé a na tvorbu řemeslnou.

Malovaný venkov

Nositelem projektu byl Svazek obcí Milevska, realizaci však v rámci poradenské činnosti zajišťovala partnerská organizace MAS Střední Povltaví. Uskutečnění této akce je dobrým příkladem toho, že MAS může být výchozí platformou pro pořádání akce, aniž by sama byla nositelem dotace, případně akci financovala z vlastních zdrojů.

Spolupráce MAS Střední Povltaví a Svazku obcí Milevska na projektu Malovaný venkov trvá již 9 let. MAS Střední Povltaví každoročně zajišťuje vyhlášení akce, příjem obrázků, hodnotící komisi, administrativu spojenou s informováním vítězů, zajištění vyhlášení výsledků akce, nákup a předání cen.

Projekt byl zaměřen na přiblížení života na venkově. Pomocí lidových tradic ukázal, jak lidé na venkově žijí, jak pracují a jak se baví. Vlastní realizace projektu byla započata vyhlášením výtvarně - tvořivé soutěže pro děti z mateřských škol a 1. stupně škol základních. Děti měly za úkol pomocí nejrůznějších výtvarných technik vyjádřit svou představu o životě na venkově (zábava a práce na vesnici, lidové zvyky, vesnická stavení, zvířectvo). Nejlepší práce dětských autorů byly následně oceněny na výstavě Země Živitelka během kulturního programu.

Řemeslo má zlaté dno

Projekt mezinárodní spolupráce MAS Krajina Srdce, MAS Český les (koordinátor), MAS Sokolovsko a LAG Tirschenreuth, Německo.

Hlavním předmětem předkládaného projektu spolupráce bylo vytvoření takových podmínek, které zájemcům, zejména z řad venkovských žen, pomohou objevit cestu k tradičním lidovým řemeslům a zručnostem. Projekt využíval tradic partnerských venkovských území ke zhodnocení místního lidského a sociálního kapitálu. Neměl podnikatelský charakter a nebyl zaměřen na vytváření zboží.

Byly vybudovány „Kluby lidové tvořivosti“, které byly vybaveny nezbytným zařízením a vybavením pro provozování lidových řemesel. Na území MAS Krajina srdce bylo vybudováno a vybaveno 5 Klubů (v Chotovínách, Smilových Horách, Borotíně, Nadějkově, Dolní Hořici), na území MAS Český les 2 Kluby (v Draženově, Halži) a na území MAS Sokolovsko 2 Kluby (v Královském Poříčí, Chodově).

V rámci projektu byly dále vytištěny informační a propagační letáky, vyhotoven rolap, vyrobeny 3 dřevěné propagační stánky. Proběhlo 5 informačních kampaní a byly vybudovány

kluby lidové tvořivosti. Proběhly dvě exkurze a součástí projektu byla také účast na 3 regionálních a jedné národní výstavě (Země Živitelka). Součástí projektu bylo také natočení 26 instruktážních videí k jednotlivým výtvarným technikám a vznik vlastních internetových stránek projektu.

2.4.6. Sociální projekty

Cílem rozvoje služeb v sociální oblasti je začlenění člověka, který se nachází v nepříznivé situaci, kterou nedokáže řešit vlastními silami, zpět do společnosti, nebo předcházení vzniku této situace.

V této oblasti je přístup zdola nezastupitelný. Místní společenství má dobrý přehled o svých problémech, dokáže vytipovat rizikové skupiny a mnohdy i pomoci řešit problém neformální cestou. Projekty a programy v této oblasti jsou vytvořeny na míru potřebám daného společenství a tím jsou i efektivní. A to jak ve smyslu pomoci potřebným osobám nebo skupinám osob, tak i ve smyslu účinného využití financí.

Proto velká část MAS začlenila sociální oblast do svého strategického plánování (dříve Strategický plán LEADER, v současnosti SCLLD), které vychází ze strategických plánů krajské a národní úrovně (Národní strategie rozvoje sociálních služeb), zároveň však akceptuje realitu svého mikroregionu. Mas komunikují přímo s poskytovateli sociálních služeb na daném území, případně se jimi samy stávají, jak je patrné z uvedených příkladů dobré praxe.

Rodina a zaměstnání – inovace pro venkov

Na tomto dvouletém projektu spolupracovala MAS Sdružení růže s Novohradskou občanskou společností, o. s., městem Nové Hrady a velšskou organizací PLANED, která poskytla již ověřené zkušenosti, které byly v rámci projektu aplikovány do české praxe (více informací o této organizaci viz Příloha č. 4).

Podstatou projektu, uskutečněného na území Česko – rakouského pohraničí, mezi městy Kaplice a České Velenice, s přesahem dále do Jihočeského kraje i dále do ČR, byly aktivity spojené s oblastí sociálního podnikání. To hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním, nebo kulturním znevýhodněním. Zisk ze sociálního podnikání je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je dosahování zisku stejně důležité jako zvýšení veřejného prospěchu.

S pojmem sociální podnikání úzce souvisí pojem sociální ekonomika, což je souhrn aktivit uskutečňovaný subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje. Trojím ziskem sociální ekonomiky je zisk ekonomický, sociální a environmentální.

Cílem projektu Rodina a zaměstnání – inovace pro venkov bylo zvýšit povědomí o výhodách a možných efektech sociálního podnikání a motivovat subjekty v území k rozvoji sociální ekonomiky.

K naplnění těchto cílů směřovaly aktivity projektu:

- Založení pracovní skupiny pro podporu zaměstnanosti v regionu – otevřená pracovní skupina, která řídí realizaci projektu po obsahové stránce. Prvního setkání se zúčastnili zástupci projektových partnerů, Jihočeské hospodářské komory, Krajské pobočky Úřadu práce České Budějovice, střediska Diakonie a misie Církve Československé husitské Nazaret a MAS Pomalší.
- Uspořádání konference k zahájení projektu.
- Exkurze do Walesu za příklady dobré praxe – pětidenní exkurze pro 20 účastníků za příklady dobré praxe z oblasti sociálního podnikání s důrazem na uplatnění tohoto typu podnikání ve venkovských oblastech. Exkurze se také věnovala tématu recyklace a nového použití odpadových materiálů.
- Mapování příležitostí pro rozvoj sociálního podnikání – na základě zkušeností z exkurze byla zpracována analýza současného stavu sociálního podnikání na území mikroregionu Sdružení růže, včetně zmapování zaměstnavatelů vytvářejících pracovní místa pro sociálně vyloučené osoby, které by mohly být nositeli rozvoje sociálního podnikání v regionu.
- Vzdělávací aktivity pro cílovou skupinu – dva jednodenní semináře s tématy „Uplatnění sociálního podnikání v rozvoji zaměstnanosti venkovských regionů“ a „Odpadové hospodářství a sociální podnikání v ČR a v zahraničí“. Součástí této aktivity byly i čtyřdenní studijní stáže pro vážné zájemce o zahájení konkrétní formy sociálního podnikání do Walesu, přímo do provozu vytipovaného podniku.
- Zpracování metodiky s příklady dobré praxe.
- Akční plány založení sociálního podniku – 3 akční plány se strukturou standardního podnikatelského plánu s přehledem možných zdrojů pro vytvoření podniku a jeho podpory během počátečního období do vytvoření udržitelného rámce.
- Šíření výstupů projektu - závěrečná konference k projektu, tvorba interaktivních webových stránek, vydávání časopisu Podnikejme jinak.

Podpora zaměstnanosti osob ohrožených sociálním vyloučením

V rámci tohoto projektu realizovaného MAS Brdy – Vltava, velice úspěšně probíhala úprava veřejných prostranství členských obcí MAS pracovní četou. Ta byla sestavena z uchazečů o zaměstnání, kteří jsou určitým způsobem znevýhodněni na trhu práce (dlouhodobá nezaměstnanost, nízká kvalifikace, péče o děti apod.). Zaměstnanci prošli pečlivým výběrem, byli pro práci řádně rekvalifikováni a pracovali pod odborným dozorem koordinátora denních prací, který měl dlouhodobé profesní zkušenosti s údržbou zeleně a pěstební činností.

Četa zahájila svou činnost v obci Stará Huť, kde zvládla úpravu vstupní části do obce, okolí Stržského rybníka, Pechrovského potoka a dalších lokalit. Nejdéle četa působila v obci

Chotilsko, kde bylo třeba vyřezat náletové dřeviny na hrázích místních rybníků, vyčistit a prořezat cesty a aleje v Sejké Lhotě, Mokrsku, Prostřední Lhotě a v dalších částech této rozlehlé obce. Starostové i místní obyvatelé byli s prací čety velmi spokojeni. Četa v rámci projektu působila do února roku 2015. Zámětem je dobré zkušenosti dále zúročit v přípravě tzv. sociálního komunálního podniku, který by dlouhodobě zajišťoval pracovní uplatnění pro osoby, které obtížně hledají zaměstnání.

V rámci projektu bylo nabízeno také odborné sociální poradenství (řešení dluhů, psychologické poradenství, pomoc s vyhledáním zaměstnání apod.). Byly pořádány pravidelné semináře pro osoby hledající zaměstnání, v rámci kterých byl například trénován pracovní pohovor, vyhledávání zaměstnání přes specializované aplikace apod.

Byly zorganizovány závěrečné rekvalifikační kurzy práce s křovinořezem (ve spolupráci se SOU Sedlčany. Projekt byl podpořen z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Státního rozpočtu ČR⁵³.

2.4.7. Informační a propagační akce

Vedle povinných informačních a propagačních opatření, kdy MAS musí v rámci určitých projektů informovat veřejnost o podpoře, kterou obdržela nebo obdrží, pořádají MAS i akce, které mají za cíl zvýšit v regionu povědomí o jejich existenci a činnosti. Tato činnost zahrnuje například zajištění výroby a distribuci letáků a propagačních materiálů, výlep plakátů, informování v místních tiskovinách, spolupráci s infocentry, audiovizuální materiály,....

V příkladech dobré praxe je uvedeno vydávání informačního zpravodaje, projekt na podporu výměny informací v rámci regionu a také informační a propagační činnost v rámci tréninkové výzvy.

Zpravodaj My a svět

MAS Partnerství Moštěnka, působící v částech regionů Přerovsko a Kroměřížsko, vydává od léta roku 2009 1x – 2x měsíčně Infolist My a Svět. Jeho příspěvky jsou zaměřeny především na informace o programu LEADER, o aktivitách a projektech MAS Partnerství Moštěnka a o dalších dotačních programech a aktivitách v regionu. Infolist je možné odebírat v elektronické podobě.

Kromě vydávání zpravodaje informuje MAS Partnerství Moštěnka o svých aktivitách také prostřednictvím internetových stránek, propagačních materiálů a pomocí výstupů v médiích – tisku, rozhlase a televizi.

⁵³ Zdroj informací o projektu: <http://www.brdy-vltava.cz/hlavni-oblasti/socialni-oblast/projekt-podpora-zamestnanosti-osob-ohrozenych-socialnim-vyloucenim-v-regionu-brdy-vltava/#!111>

Venkovská tržnice II.

Projekt spolupráce 6 MAS (koordinační MAS Krajina Srdce, MAS Sdružení Růže, MAS Jemnicko, MAS LAG Strakonicko, MAS Lípa pro venkov a MAS Podlipansko), jehož cílem je podpořit celkovou informovanost v regionu, a to jak o aktivitách místních spolků a sdružení, tak i o místních podnikatelích a jejich nabídce služeb.

Realizací projektu vzniklo šest partnerských informačních center pro šest venkovských území. Identická informační centra byla vybavena kompatibilními informačními IT systémy, jejichž součástí jsou pro tento účel vytvořené databáze místních podnikatelských a neziskových subjektů. Výstupy z internetové aplikace jsou v terénu zajištěny také v tištěné podobě na informačních tabulích, prostřednictvím kterých je zajištěno informování i těch obyvatel, kteří neumí nebo nemají možnost internet užívat. Kompletní informační systém je doplněn o katalogy, které byly distribuovány do většiny domácností. Systém umožňuje předávání a výměnu informací tematicky směřovaných na rozvoj akcí a na vznik nových i podporu stávajících aktivit týkajících se lepšího využití či rozvoje lidských, sociálních a hospodářských zdrojů konkrétních venkovských území, tj. území místních akčních skupin zapojených do projektu.

Informační systém Venkovské tržnice II. obsahuje následující aplikace: katalog podnikatelských subjektů, katalog neziskových organizací, inzerce pro nabídku a poptávku, aktuality pro prezentaci akcí a aktivit, anketní aplikaci, základní statistiku⁵⁴.

Získávání dovedností, animace a provádění

MAS Střední Povltaví v rámci tohoto projektu uskutečnila několik informačních a propagačních akcí.

V rámci tréninkové výzvy byla vybrána firma, která vytiskla informační letáky a uspořádala akci, při které je rozdávala zájemcům z řad veřejnosti a podávala přitom další informace o činnosti MAS Střední Povltaví.

Dále byla činnost MAS Střední Povltaví prezentována například během jihočeského folklorního festivalu Kovářovan, kdy zaměstnankyně MAS Střední Povltaví informovaly veřejnost o činnosti organizace, spolupráce s ostatními MAS a procesu komunitně vedeného místního rozvoje. Občanům byl představen rozvojový plán na období let 2014 – 2020 a pracovnice MAS Střední Povltaví odpovídaly na dotazy týkající se regionu, plánovaných a uskutečněných aktivit této organizace.

V rámci informační kampaně také probíhala úzká spolupráce s partnery MAS Střední Povltaví. Například na výroční schůzi včelařů ZO Kovářov vystoupila odborná lektorka MAS Střední Povltaví, která přítomným představila činnost této MAS, její území a filosofii jeho rozvoje. Dále informovala o procesu tvorby ISÚ a přípravě na nové plánovací období 2014 – 2020 a komentovala power pointovou prezentaci o projektu Získávání dovedností, animace a provádění a tvorbě SCLLD.

⁵⁴ Zdroj informací o projektu: <http://www.maskrajinasrdce.cz/cs/node/313>

2.5. Závěr

Cíl práce, tedy vytvořit metodiku pro MAS s tématem Využití MAS jako platformy pro různé aktivity v oblasti regionálního rozvoje jsme se pokusili naplnit jak prostřednictvím teoretické a praktické části, tak i uvedením příkladů dobré praxe. Těch je opravdu mnoho a bylo těžké z nich vybírat. Při práci jsme využili dobře dostupné informace na internetových stránkách institucí státní správy, samosprávy i jednotlivých akčních skupin, které jsou velice inspirativní a dobře ukazují, jak MAS v praxi fungují a jak se jim daří oživovat regiony.

Doufáme, že tato práce najde v praxi využití a stane se praktickou příručkou pro zájemce o tuto problematiku.

3. Organizační struktura MAS

3.1. Úvod

Místní akční skupina (dále jen MAS) je nezisková organizace místního partnerství zastupující veřejné a soukromé zájmy skupin občanů, neziskových organizací, podnikatelů, obcí či svazků obcí atp. MAS působí na území obcí, které dají souhlas se zapojením a společně mají 10 – 100 tis. obyvatel.

MAS je na politickém rozhodování nezávislým společenstvím občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy, které pracuje na rozvoji venkova, zemědělství a získávání podpory z EU a z národních programů, pro svůj region. Jejím základním cílem je zlepšování kvality života a životního prostředí ve venkovských oblastech (obce do 25tis. obyvatel), prostřednictvím zpracované strategie komunitně vedeného místního rozvoje (dále jen SCLLD) a za pomoci aktivního získávání a rozdělování prostředků z dotačních titulů.

Prostřednictvím MAS je komunitně vedený místní rozvoj (dále jen CLLD) nástrojem pro zapojení obyvatel a aktérů, působících v regionu, do plánování a následně do realizace rozvoje území na místní úrovni.

Zpracovatelem této části metodiky byla Místní akční skupina Blatensko.

3.2. Teoretická část

Pro prezentaci organizační struktury MAS je nejprve zapotřebí uvést vhodné právní formy. Se změnou legislativy, resp. s nástupem účinnosti nového občanského zákoníku, dochází ke změnám právní subjektivity MAS. Pro dosud platné právní formy nastává období transformací a změn. Z tohoto důvodu je vhodné představit platné právní formy, zmínit ty, které mohou fungovat na základě své stávající právní formy, ale nemohou již vznikat nové a vyjmenovat právní formy zcela nové.

3.2.1. Právní subjektivita MAS

MAS dle Metodiky pro standardizaci místních akčních skupin, vydané Ministerstvem zemědělství ČR, má stanovenou možnost pouze těchto právních forem. *Obecně prospěšná společnost* podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů, s přihlédnutím k ustanovením § 3050 občanského zákoníku. *Zájmové sdružení právnických osob* podle § 20, písm. f) zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů i s přihlédnutím k § 3051 občanského zákoníku. *Ústav* dle § 402 a následně občanským zákoníkem či *Spolek* podle zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník.

Obecně prospěšná společnost – o.p.s.

Právní úprava obecně prospěšné společnosti je upravena zákonem č. 248/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon přiznává právní subjektivitu a upravuje rozměry obecně prospěšných služeb, včetně uvedení nemožnosti použití zisku ve prospěch zakladatelů, členů orgánů či zaměstnanců se stanovením povinnosti použití tohoto zisku ve prospěch poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla společnost založena.

Zakladateli o.p.s. mohou být právnické osoby, fyzické osoby i Česká republika (stát) v souladu se zněním tohoto zákona. Zakládá se na základě zakládací smlouvy či zakládací listiny⁵⁵ (dále jen zakládací listina) za účelem provozování či poskytování obecně prospěšných služeb. Zakládací listina stanovuje způsob jednání správní rady a dozorčí rady včetně volby či jmenování počtu členů rady. Rovněž určuje podmínky zcizení nebo zatížení určitého majetku.

Obecně prospěšná společnost se zapisuje do příslušného veřejného rejstříku, a to i s údaji o statutárních orgánech. Zákon upravuje standardním způsobem zrušení, likvidaci a zánik o.p.s., zejména však upravuje odpovědnost statutárního orgánu.

Zakládací listina stanoví přesnou strukturu o.p.s. od zakladatelů, správní a dozorčí rady až k řediteli. Je stanovena přesná hierarchie jednotlivých orgánů.

Organizační struktura o.p.s. – obligatorní orgány

V hierarchii obligatorních orgánů o.p.s. je nejvyšším orgánem **správní rada**, nejvyšším kontrolním orgánem **dozorčí rada** (obě obligatorní) a statutárním orgánem **ředitel**.

Statutárním orgánem o.p.s., je **ředitel**, jehož jmenuje a odvolává správní rada. Ředitel řídí činnost společnosti a jedná jejím jménem, nemůže být členem správní či dozorčí rady, je však oprávněn se jednání zúčastnit s hlasem poradním. Úkony ve vztahu ředitele k o.p.s. upravuje správní rada.

Správní rada a dozorčí rada- členy jmenuje zakladatel, nestanoví-li zakládací listina jinak. Správní či dozorčí rada má nejméně tři členy, počet členů musí být dělitelný třemi. Nestanoví-li zákon jinak, platí pro způsob ustanovení a členství ve správní a dozorčí radě obdobná ustanovení. Členství ve správní radě je neslučitelné s členstvím v dozorčí radě téže o.p.s.

Správní rada je nejvyšším orgánem o.p.s. Členem může být pouze fyzická osoba bezúhonná a způsobilá k právním úkonům. V pracovněprávním vztahu k o.p.s. může být pouze 1/3 členů správní rady. Každý člen správní rady je povinen vykonávat svou funkci s péčí řádného hospodáře, zachovávat mlčenlivost o informacích důvěrné povahy a o skutečnostech, jejichž prozrazení by mohlo společnost poškodit. Pokud dojde ke škodě společnosti a ta je způsobena členy správní rady, tito nesou odpovědnost za škodu vzniklou společně a nerozdílně. Nelze vyjednat mezi členem správní rady a o.p.s. vylučující či omezující odpovědnost za škodu, takový druh ujednání je neplatný.

⁵⁵ Zák. 248/1995 Sb. Hlava II -§4 odst.1. Je-li zakladatel jediný, nahrazuje zakládací smlouvu zakládací listina vyhotovená ve formě notářského zápisu.

Funkční období člena správní rady je tříleté a opětovné členství ve správní radě je možné. Členové správní rady ze svého středu volí **předsedu**, který svolává a řídí jednání správní rady. Při rozhodování je hlasovací právo členů rovné, při rovnosti hlasů rozhoduje hlas předsedy. Nestanovuje-li zakládací listina či statut společnosti jinak, je rada usnášeníschopná, je-li přítomna nadpoloviční většina jejích členů, a k rozhodnutí je potřeba souhlasu většiny přítomných členů.

Správní rada dbá na zachování účelu, pro který byla o.p.s. založena, rovněž dbá na řádné hospodaření s jejím majetkem.

Dozorčí rada je zřízena jako kontrolní orgán o.p.s., členové volí ze svého středu **předsedu**, který svolává a řídí jednání dozorčí rady. Členové dozorčí rady mají právo účastnit se jednání správní rady, kde jim musí být uděleno slovo, pokud o to požádají.

Dozorčí rada přezkoumává účetní závěrku řádnou i mimořádnou, výroční zprávu o.p.s. nejméně jedenkrát ročně podává zprávu řediteli a správní radě společnosti o výsledcích své kontrolní činnosti. Dohlíží na to, že společnost vyvíjí svou činnost v souladu se zákony a zakládací listinou o.p.s. Rovněž je oprávněna nahlížet do účetních knih a jiných dokladů, kontrolovat v nich obsažené údaje. Pokud to vyžadují zájmy o.p.s. je oprávněna svolávat mimořádné jednání správní rady.

Dozorčí rada je povinna upozornit ředitele a správní radu na porušení zákonů, ustanovení zakládací listiny nebo statutu, na nevhodné postupy, popřípadě na jiné nedostatky v činnosti o.p.s. Rovněž je oprávněna stanovit řediteli či správní radě lhůtu k zjednání nápravy a není-li tato ve stanovené lhůtě sjednána, neprodleně informuje o zjištěných nedostatcích zakladatele.

Organizační složka o.p.s

Organizační složka je orgán o.p.s., který se ve svém složení neshoduje s obligatorním orgánem. Tato organizační složka nemá žádnou právní subjektivitu, je pouze fakultativním orgánem vytvořeným v zakládací listině. Tato organizační složka bude působit v rámci o.p.s. pro naplňování zásad stanovených pro činnost MAS a má pouze vnitřní rozhodovací pravomoc. Právní subjektivita zůstává zachována o.p.s., která se musí pro úpravu svých právních poměrů řídit příslušným zákonem, v jejím rámci vzniklá organizační složka se řídí příslušnými předpisy občanského zákoníku.

Tato složka bude naplňovat podmínky uvedené v metodice Ministerstva zemědělství ČR. Ve své podstatě je tato složka společností vzniklou na základě smlouvy mezi partnery MAS a o.p.s. V rámci této organizační složky o.p.s. budou vytvořeny výkonné orgány. Statut může pro tyto orgány zvolit i jiné označení, než je níže uvedené, pokud tím nevzbudí klamný dojem o jejich povaze. Podrobnosti o fungování těchto orgánů, popř. i sestavení jednacích řádů, může zakladatel ponechat statutu, který podle § 13 odst. 4 může vydávat správní rada (ukládá se do sbírky listin). Jeden partner, vyjma shromáždění partnerů, může být členem pouze jednoho dalšího orgánu organizační složky. Orgány organizační složky musí být sestaveny takovým způsobem, aby v žádném z orgánů, žádná ze zájmových skupin neměla více než 49% hlasovacích práv.

Shromáždění partnerů - je nejvyšším orgánem této složky, za respektování hlasovacího práva, s úpravou jednacího řádu, se stanovenou kompetencí (stanovena v zakládací listině či statutu

o.p.s.). Svolává se dle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně, jeho jednání svolává **výbor**. Shromáždění partnerů je tvořeno všemi partnery působícími v organizační složce na základě uzavřené smlouvy o partnerství, za účelem přípravy a realizace strategie komunitně vedeného místního rozvoje (dále jen SCLLD). Nejvyšší orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina partnerů MAS, pro přijetí rozhodnutí, je potřeba souhlasu většiny přítomných, rovněž schvaluje jednací řád shromáždění partnerů a další vnitřní předpisy organizační složky a její kanceláře, pokud nejsou právním řádem nebo rozhodnutím nejvyššího orgánu svěřeny jinému orgánu MAS. Shromáždění partnerů zřizuje povinné orgány organizační složky tj. Výbor, Výběrovou komisi a Kontrolní komisi a volí a odvolává členy těchto orgánů, rozhoduje o přijetí nebo vyloučení partnera MAS v rámci strategie SCLLD, řídí proces pořízení SCLLD a doporučuje jej ke schválení správní radě o.p.s., schvaluje způsob hodnocení a výběru projektů v rámci uskutečňování strategie SCLLD, zejména výběrová kritéria pro výběr projektů, pokud tuto povinnost nepřenesl na jiný orgán MAS.

Výbor – je rozhodovacím orgánem organizační složky. Počet členů a doba na kterou jsou voleni upravuje zakládací listina či statut o.p.s., členy volí i odvolává shromáždění partnerů. Rozhodovací právo členů je při hlasování rovné. Členové volí ze svého středu **předsedu**, který svolává a řídí zasedání. Výbor svolává shromáždění partnerů minimálně jedenkrát ročně. Výbor doporučuje řediteli o.p.s. uzavření a ukončení pracovněprávního vztahu s vedoucím zaměstnancem pro realizaci SCLLD, bez doporučení výborem není ani uzavření ani rozvázání pracovního poměru možno učinit, tímto nejsou dotčena ustanovení zákoníku práce. Schvaluje výzvy k podávání žádostí, vybírá projekty k realizaci a stanovuje výši alokace na projekty na základě návrhu výběrového orgánu.

Výběrová komise - je volena shromážděním partnerů ze subjektů, které na území MAS a území uskutečňování SCLLD prokazatelně působí, je-li členem výběrového orgánu právnická osoba, zmocní fyzickou osobu, aby ji v orgánu zastupovala, jinak právnickou osobu zastupuje člen jejího statutárního orgánu. Počet členů a doba jejich mandátu je upravena v zakládací listině či statutu o.p.s., členové jsou voleni shromážděním partnerů. Shromáždění partnerů dbá při volbě na rovnoměrné zastoupení veřejného sektoru a ostatních zájmových skupin. Výběrová komise volí ze svého středu **předsedu**, který svolává a řídí její zasedání. Do kompetence výběrové komise spadá zejména předvýběr projektů na základě objektivních kritérií. Komise navrhuje jejich pořadí podle přínosu těchto operací k plnění záměrů a cílů SCLLD.

Kontrolní komise - kontroluje činnost a hospodaření organizační složky SCLLD, zejména soulad rozhodování jejích orgánů s obecně závaznými předpisy a pravidly dotačních programů a pravidly pro činnost v rámci SCLLD. Členové kontrolní komise musí být voleni z partnerů MAS. Počet členů a doba jejich mandátu je upravena v zakládací listině či statutu o.p.s.. Člen kontrolní komise nesmí být zároveň členem správní rady společnosti ani výboru či výběrové komise. Kontrolní orgán volí **předsedu** z řad svých členů. Předseda svolává a řídí jeho zasedání. Při rozhodování je hlasovací právo členů kontrolního orgánu rovné. Nejméně jedenkrát ročně podává kontrolní komise zprávu nejvyššímu orgánu MAS o výsledcích své kontrolní činnosti. Kontrolní orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina členů. Pro přijetí rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných. V rozsahu působnosti kontrolní komise může její pověřený člen nahlížet do dokladů společnosti a požadovat od

členů dalších orgánů společnosti nebo od jejích zaměstnanců vysvětlení k jednotlivým záležitostem. Pokud kontrolní komise shledá, že postup orgánů organizační složky je v rozporu s obecně závaznými předpisy či dotačními pravidly, oznámí to výboru organizační složky a dá na vědomí řediteli o.p.s. Výbor je povinen zjednat nápravu. Pokud výbor nápravu nezjedná, může se kontrolní komise se svojí námitkou či připomínkou obrátit na shromáždění partnerů. Kontrolní komise svolává mimořádné jednání shromáždění partnerů či výboru, jestliže to vyžadují zájmy společnosti. Komise kontroluje metodiku způsobu výběru projektů a její dodržování, včetně vyřizování odvolání žadatelů proti rozhodnutím ve věci výběru projektu, zodpovídá za monitoring a hodnocení SCLLD.

Kancelář organizační složky

zaměstnanec pro realizaci SCLLD musí být v pracovně právním vztahu. Kancelář je tvořena vedoucím zaměstnancem organizační složky popř. dalšími zaměstnanci. Počet zaměstnanců kanceláře organizační složky stanoví shromáždění partnerů po dohodě s ředitelem o.p.s.. Vedoucího zaměstnance kanceláře organizační složky přijímá do pracovního poměru ředitel o.p.s. na návrh výboru organizační složky SCLLD. Kancelář organizační složky SCLLD připravuje podklady pro jednání orgánů organizační složky a realizuje rozhodnutí organizační složky i jiných orgánů o.p.s. ve vztahu k uskutečňování SCLLD.

Vztahy mezi orgány o.p.s. a orgány organizační složky SCLLD

Ve věcech přípravy a uskutečňování strategie SCLLD a realizace projektů SCLLD k jejímu naplňování je k vnitřní formulaci rozhodnutí za o.p.s. přednostně příslušná organizační jednotka SCLLD. Bez jejího předchozího rozhodnutí či doporučení ani proti jejím rozhodnutím nemohou jiné orgány o.p.s. rozhodovat, ledaže by postupem či rozhodnutím organizační složky měl být porušen zákon nebo o.p.s. vzniknout škoda. Pokud by ostatní orgány toto ustanovení nedodržely, mohou být volány k odpovědnosti za případnou škodu, kterou by tímto porušily zejména v oblasti dodržování kritérií Operačních programů a dalších dotačních či grantových podpor, jejichž podmínkou jsou závazky k partnerství veřejného a soukromého sektoru.

O.p.s. vede příjmy a výdaje související s činností organizační složky SCLLD a související se strategií SCLLD v účetnictví odděleně pod zvláštními účelovými znaky, tak, aby byly vždy zpětně dohledatelné a samostatně kontrolovatelné.

O.p.s. vede účetnictví včetně účetnictví pro organizační složku SCLLD v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. O fúzi nebo zrušení organizační složky může správní rada rozhodnout jen s předchozím souhlasem shromáždění partnerů.

Noví partneři v rámci SCLLD mohou být přijímáni na základě jejich písemné žádosti, o přijetí rozhodne shromáždění partnerů. K přijetí nového partnera je třeba jednomyslného souhlasu stávajících partnerů. Partner je povinen uzavřít s MAS partnerskou smlouvu. Partnerství zaniká ke dni uvedenému v žádosti o ukončení partnerství, která musí být doručena na adresu o.p.s.. Shromáždění partnerů může rozhodnout o vyloučení partnera pro zvlášť závažné porušení povinností partnera. Pro přijetí rozhodnutí o vyloučení je třeba hlasů nadpoloviční většiny přítomných partnerů.

Zájmové sdružení právnických osob

Zájmové sdružení právnických osob upravuje § 20f zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., dále jen „NOZ“) právní úpravu zájmových sdružení právnických osob neobsahuje. S účinností toho zákona již nebude možné další nové sdružení založit.

Právní úprava zájmových sdružení právnických osob po účinnosti NOZ je řešena v přechodných ustanoveních § 3051, případně § 3041 a § 3042.

Podle § 3051 NOZ zájmová sdružení právnických osob vzniklá podle dosavadních právních předpisů se i nadále řídí dosavadními právními předpisy. Zájmové sdružení právnických osob má právo změnit svoji právní formu na spolek podle NOZ; ustanovení NOZ o přeměně právní formy právnických osob se použijí obdobně.

Zákon tedy i nadále počítá s existencí sdružení, avšak neumožňuje vznik nové právnické osoby v této formě. Jestliže by existující zájmová sdružení právnických osob chtěla změnit svou právní formu na spolek, pak se tato přeměna právnické osoby bude řídit ustanovením § 174 – 184 NOZ.

K ochraně svých zájmů nebo k dosažení jiného účelu mohou právnické osoby vytvářet zájmová sdružení právnických osob (dále jen “sdružení“). K založení sdružení se vyžaduje písemná zakladatelská smlouva uzavřená zakladateli nebo schválení založení sdružení na ustavující členské schůzi. Ke smlouvě nebo zápisu o ustavující členské schůzi musí být přiloženy stanovy a určení osob oprávněných jednat jménem sdružení. Stanovy i jednatele schvalují zakladatelé nebo ustavující členská schůze. Stanovy upravují předmět činnosti, majetkové poměry, vznik a zánik členství, práva a povinnosti členů, orgány sdružení a vymezení jejich působnosti.

Sdružení nabývá právní způsobilosti zápisem do registru sdružení vedeného u příslušného krajského úřadu, podle sídla sdružení.

Organizační struktura sdružení

Sdružení nemá zákonem vymezenou organizační strukturu. Povinné orgány, jako je statutární orgán, dozorčí orgán, kontrolní orgán, popř. správní rada či členská schůze atp. upravují ve sdružení stanovy, včetně rozsahu působení těchto orgánů.

Ústav

Ústav je upraven §402, zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Ústav je právnická osoba ustavená za účelem provozování činnosti společensky užitečné. Ústav ve svém názvu musí obsahovat slovo “zapsaný ústav“ nebo zkratku “z. ú.“.

Ústav se zakládá zakládací listinou, která upravuje vnitřní organizaci ústavu, nevyhradí-li se úprava vnitřní organizace ve statutu ústavu. Statut, je-li to účelné, vydá správní rada. Ústav vzniká zápisem do veřejného rejstříku.

Organizační struktura

Statutárním orgánem ústavu je **ředitel**. Ředitel nemůže být členem správní ani dozorčí rady, byla-li tato zřízena.

Správní rada je nejvyšším orgánem ústavu, členy správní rady jmenuje a odvolává zakladatel, není-li určeno jinak. Není-li to možné volí a odvolává členy dozorčí rada. Byla-li zřízena. Jinak volí a odvolává své členy správní rada sama. Není-li určeno jinak funkční období člena správní rady je tříleté. Pokud je zřízena dozorčí rada, je členství ve správní radě a dozorčí radě neslučitelné. Správní rada volí i odvolává ředitele. Není-li určeno jinak, projevuje za ústav při právních jednáních vůli **předseda** správní rady.

Dozorčí rada, je-li určena, je kontrolním orgánem ústavu a plní funkce, obdobně jako u o.p.s. či nadace.

Spolek, Zapsaný spolek - z.s.

Právní úpravu spolku či zapsaného spolku upravuje § 214 a § 3045 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Spolek zakládají alespoň tři osoby se společným zájmem jako samosprávný a dobrovolný svazek určený k naplňování těchto zájmů. Hlavní činností může být pouze ochrana a uspokojování zájmů, k jejichž naplňování je spolek založen. Hlavní činností nemůže být podnikání nebo jiná výdělečná činnost. Spolek vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku.

Zakladatelé založí spolek, shodnou-li se na obsahu stanov, které upravují práva a povinnosti členů, určují statutární orgán. Stanovy v úplném znění musí být uloženy v sídle spolku.

Spolek lze založit i na základě usnesení ustavující schůze tvořícího se spolku. Návrh stanov vypracuje a další zájemce o členství svolá k ustavující schůzi *svolavatel*, který ověří správnost a úplnost listiny přítomných, popř. jím pověřená osoba.

Organizační struktura z.s.

Orgány spolku určují stanovy. Mohou být libovolně pojmenovány, nevzbudí-li klamný dojem o jejich povaze. Stanovy určují, který orgán je nejvyšším orgánem spolku, který je statutárním orgánem a je-li statutární orgán kolektivní (výbor) nebo individuální (předseda).

Členy statutárního orgánu volí nebo odvolává nejvyšší orgán spolku, nestanoví-li stanovy jinak. Pokud tedy není stanoveno jinak, je nejvyšším orgánem spolku **členská schůze**.

Členská schůze - statutární orgán svolává zasedání členské schůze z podnětu alespoň třetiny členů spolku nebo kontrolního orgánu a to nejméně jedenkrát do roka. Při zasedání se zajistí volba předsedy, který zasedání vede. Členská schůze je usnášeníschopná za účasti většiny členů spolku. Každý člen má jeden hlas – usnesení se přijímá většinou hlasů členů přítomných v době usnášení. Statutární orgán spolku zajistí vyhotovení zápisu ze zasedání do třiceti dnů od jejího ukončení nebo zápis vyhotoví ten, koho tím členská schůze pověřila.

Kontrolní komise – zřídí-li stanovy kontrolní komisy, musí tato mít alespoň tři členy. Pokud není stanovami určeno jinak, volí a odvolává členy kontrolní komise členská schůze. Členství v kontrolní komise není slučitelné s členstvím ve statutárním orgánu spolku ani v případě

funkce likvidátora. Kontrolní komise dohlíží, zda jsou záležitosti spolku řádně vedeny a vykonává-li spolek činnost v souladu se stanovami a právními předpisy. Zjistí-li kontrolní komise nedostatky, neprodleně na tyto upozorní statutární orgán, včetně dalších orgánů určených stanovami. V rozsahu pověření může člen kontrolní komise nahlížet do dokladů spolku a požadovat vysvětlení k jednotlivým záležitostem.

Rozhodčí komise – je-li tato zřízena, rozhoduje sporné záležitosti náležící do spolkové samosprávy v rozsahu určeném stanovami. Neurčí-li stanovy jinak, má tři členy, které volí a odvolává členská schůze nebo shromáždění členů spolku.

4. Proces výběru projektů

4.1. Úvod

V této části metodiky, která se zabývá uplatňováním principu LEADER, je stěžejním tématem **proces výběru projektů**. Cílem je podrobně popsat jednotlivé úkony, které by měly místní akční skupiny dodržovat, aby byla zajištěna bezchybnost při výběru projektů. Tato otázka je pro fungování místních akčních skupin zcela zásadní. Představuje problematiku, na které závisí případný úspěch či neúspěch alokování finančních prostředků mezi smysluplné projekty tak, aby byly bez problémů přijaty k administraci platebními agenturami řídicích orgánů. A nejen to, způsob výběru projektů je také v maximální míře sledován širokou veřejností, která byla v posledních letech opakovaně informována v podstatě pouze o netransparentně rozdělovaných dotacích. Těchto případů bylo navíc takové množství, až většina obyvatel nabyla dojmu, že jakékoliv nakládání s dotačními prostředky je vždy spjaté s klientelismem a ze zásady se v podstatě odehrává v rozporu se zákonem i dobrými mravy. Zpracovatelem této části metodiky byla Místní akční skupina Třeboňsko o.p.s.

Jak tedy nastavit systém procesu výběru projektů? Celý postup lze rozdělit do několika zásadních úkonů, chcete-li etap, které podrobně popisuje následující část.

4.2. Definice základních pojmů

- **METODA LEADER** – zkratka LEADER pochází z francouzského „Liaison Entre Actions Développement de l'Économie Rurale“, což v překladu znamená „propojení aktivit rozvíjejících venkovskou ekonomiku“. Základní principy metody LEADER:
- Přístup zdola nahoru - lidé žijící a pracující v daném území, znající jeho historii, potřeby a možnosti, rozhodují o dalším vývoji regionu prostřednictvím tzv. místní akční skupiny (MAS). Místní akční skupinu tvoří zástupci obcí, podnikatelů, zemědělců, neziskových organizací, škol i jednotliví aktivní občané. Díky přístupu zdola a zapojení místních aktérů jsou posilovány místní lidské zdroje a sounáležitost lidí s místem, kde žijí.
- Partnerství veřejných a soukromých subjektů - v rámci MAS vzájemně spolupracují zástupci obcí a jimi/popř. krajem zřizovaných organizací (veřejný sektor) a podnikatelé, občanská sdružení i jednotliví občané (soukromý sektor).
- Realizace místní rozvojové strategie – každá MAS zpracovává a realizuje místní rozvojovou strategii svého území. Strategie zahrnuje společné vize aktérů z území MAS. Strategie se realizuje pomocí projektů, které uspokojují skutečné potřeby území a vedou k místnímu rozvoji.
- Víceodvětvové navrhování a provádění strategie – projekty realizované na základě místní strategie, jsou založené na součinnosti mezi subjekty a projekty z různých odvětví místního hospodářství. Strategie a projekty MAS propojují různé typy aktivit

např. investiční projekty se vzdělávacími akcemi apod., čímž vzniká spolupráce mezi aktéry v regionu působící.

- Podpora inovativních projektů - MAS při realizaci svých strategických plánů uplatňují a podporují inovativní řešení problémů zaváděním v regionu nových služeb, produktů nebo přístupů.
- Vytváření sítí místních partnerství a spolupráce - MAS vzájemně spolupracují a vyměňují si zkušenosti v rámci partnerských sítí, v ČR např. prostřednictvím Národní sítě MAS ČR, v Evropě prostřednictvím Evropské asociace LEADER pro rozvoj venkova tzv. ELARD.
- **MÍSTNÍ AKČNÍ SKUPINA** – MAS je na politickém rozhodování nezávislým společenstvím občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy (obcí, svazků obcí a institucí veřejného moci), které spolupracuje na rozvoji venkova, zemědělství a získávání finanční podpory z EU a z národních programů, pro svůj region, metodou LEADER. Základním cílem MAS je zlepšování kvality života a životního prostředí ve venkovských oblastech. Jedním z nástrojů je také aktivní získávání a rozdělování dotačních prostředků. (NS MAS ČR, 2015)
- **OPERAČNÍ PROGRAM (OP)** – základní strategický dokument finanční a technické povahy. V OP jsou podrobně popsány cíle a priority, které chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období, včetně informace o tom, kdo může o finanční prostředky žádat.
- **VÝZVA** – Výzva k předkládání projektů je úkon v rámci činnosti nejen místních akčních skupin, vyhlášení období, během kterého bude přijímat projekty žadatelů. Součástí je dokument (písemná podoba výzvy), který obsahuje veškeré základní informace pro žadatele tak, aby mohli na jejím základě podat projekt, případně se prostřednictvím odkazů v dokumentu seznámit s dalšími podklady (pravidla programu apod.). Ve výzvě je přesně daný časový harmonogram (vyhlášení výzvy, příjem projektů atd.).
- **FICHE** – Fiche je stručný popis navržených opatření stanovených MAS v souladu se SPL. Fiche vymezuje oblast podpory pro konečné žadatele v rámci opatření IV.1.2. Realizace místní rozvojové strategie. (Mze ČR, 2015)
- **FYZICKÝ PŘÍJEM PROJEKTU** – část etapy projektu, kdy žadatel sám, nebo prostřednictvím pověřené osoby doručí do sídla MAS projekt vč. příloh ve stanoveném termínu.
- **PROJEKT** – Projektem se v kontextu fondů EU rozumí konkrétní, ucelený a podrobně rozpracovaný projektový záměr, který je součástí projektové žádosti. Projekt v sobě zahrnuje soubor aktivit směřujících k dosažení předem stanoveného a jasně definovaného cíle a je limitován určitým časem a rozpočtem.
- **ŽÁDOST O DOTACI** – Jde o formulář, který vyplňuje žadatel a předkládá jej s cílem získat finanční podporu v rámci operačního programu. Žádost o dotaci je elektronický formulář nebo se využívá kombinace elektronického formuláře a papírových příloh žádosti. Musí být zpracována v souladu s podmínkami operačního programu. Žádost se předkládá ve stanoveném termínu (v době výzvy) k tzv. zprostředkujícímu subjektu.

- **ÚZEMÍ MAS** – geografická oblast vymezená katastrálním územím obcí, které schválily zařazení území obce do územní působnosti SCLLD dané MAS na programové období 2014 – 2020.
- **VÝBĚROVÁ KOMISE** – jde o orgán MAS, který je volen ze subjektů ze subjektů, které na území MAS prokazatelně místně působí. Právnícké osoby musí zastupovat osoba fyzická. Veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv. Do její kompetence spadá zejména: předvýběr projektů na základě objektivních kritérií – navrhuje jejich pořadí podle přínosu těchto operací k plnění záměrů a cílů SCLLD.
- **VÝBOR MAS** – Jedná se o rozhodovací orgán MAS v rámci CLLD. Do jeho kompetence spadá zejména: schvalování uzavření a ukončení pracovněprávního vztahu s vedoucím zaměstnancem pro realizaci SCLLD, schvalování výzvy k podávání žádostí, vybírání projektů k realizaci a stanovení výše alokace na projekty na základě návrhu výběrového orgánu, svolávání nejvyššího orgánu minimálně jedenkrát ročně. (Mze ČR, 2015)

4.3. Teoretická část

Příjem projektů

Proces příjmu projektů logicky začíná okamžikem jejich fyzického zaregistrování žadatelem v kanceláři místní akční skupiny. Tomuto okamžiku ovšem předchází jiná zásadní etapa, a sice *vyhlášení výzvy k příjmu projektů*. Právě v této výzvě by mělo být žadatelům předloženo optimální množství informací nejen o tom, na jaké akce je možné získat prostředky prostřednictvím podané žádosti o dotaci, ale také kde, kdy a jakým způsobem budou jednotlivé projekty místní akční skupinou přijímány k administraci. Právě zde tedy celý proces příjmu projektů začíná.

V rámci vyhlášení výzvy většinou místní akční skupina řeší zásadní dilema, které není způsobeno ničím jiným, než nedostatkem času. Výzvy místních akčních skupin jsou totiž vázány na jednotlivá kola příjmu projektů, vyhlášených platební agenturou. V předchozím období 2007 – 2013, kdy byly místní akční skupiny součástí Programu rozvoje venkova, Státní zemědělský intervenční fond (dále také SZIF) vypisoval tři (později jen dvě) kola příjmu v průběhu kalendářního roku. Místní akční skupiny měly za úkol v určených termínech zaregistrovat na Regionálních odborech SZIF vybrané projekty, které musely před tímto úkonem projít celým schvalovacím řízením, jež si místní akční skupina nastavila. To ovšem není vše. Místní akční skupina musela nejdříve předložit platební agentuře ke schválení samotnou podobu připravované výzvy. Celý tento proces tak byl časově poměrně náročný.

Schválení výzvy totiž nezřídka probíhalo „na dohled“ od příjmu projektů. Místní akční skupiny tak měly mnohdy na zásadní úkony v podstatě jen několik dní. Tímto časovým deficitem pak velmi snadno dojde k tomu, že při výběru projektů pracovníci opomenou některé nedostatky prostě proto, že na kontrolu nemají dostatek času.

Postupy pro zvýšení úrovně přijímaných projektů

Každá místní akční skupina může podniknout opatření, kterými se pokusí zvýšit úroveň přijímaných projektů. V zásadě existují dvě cesty. První je poskytování konzultací a druhou přímé školení potencialních žadatelů.

Školení připravené pro širokou veřejnost byly v předcházejícím programovém období místními akčními skupinami poměrně často připravovány. Přidanou hodnotou takových akcí je zvýšení informovanosti o činnosti MAS v regionu vůbec. Nicméně v této části metodiky se zabýváme čistě procesem výběru projektů, a proto je nutné říci, že tato školení představují velmi dobrý prostředek, jak potencialní žadatele naučit základům, které využijí při přípravě žádosti. Na druhou stranu většinou probíhají v době, kdy tito zájemci ještě přesně do detailů nemají svůj záměr zpracovaný.

Druhou cestou je přímé poskytování konzultací zaměstnanci místních akčních skupin. Jejich předností je skutečnost, že zájemce v drtivé většině případů přichází již s „hotovým“ záměrem a jeho cílem je dozvědět se, čeho se má vyvarovat při přípravě žádosti. Tato alternativa ovšem klade poměrně velké nároky na kapacity MAS.

Fyzický příjem projektů

Program rozvoje venkova 2007 – 2013, jehož součástí byly také všechny podpořené místní akční skupiny⁵⁶, řešil příjem projektů tak, že žadatelé žádost podávali elektronicky prostřednictvím Portálu farmáře a následně ji museli fyzicky předat, vč. všech požadovaných příloh, na příslušném Regionálním odboru SZIF. V případě, že žadatel podával žádost prostřednictvím místní akční skupiny, podával osobně žádost i přílohy v sídle MAS. Vyhnul se tedy elektronickému podání žádosti. A pokud tak místní akční skupina nastavila svůj postup administrace, nemusel při příjmu žádosti o dotaci dokonce ani dokládat všechny přílohy projektu. V průběhu programovacího období totiž Pravidla umožnila právě toto dodatečné doložení a bylo na jednotlivých MAS, zda budou požadovat všechny přílohy již při příjmu nebo žadatele dodatečně vyzvou k jejich doložení.

Při neformálním dotazování 14 místních akčních skupin vyšlo najevo, že drtivá většina z nich požadovala předložení příloh společně se žádostí již při příjmu projektu. Tento postup má zcela zřejmé opodstatnění. Pracovník, který je místní akční skupinou určen k přejímání a registrování projektů, může již při tomto prvotním příjmu odhalit zásadní chybu v povinných přílohách.

⁵⁶ <http://eagri.cz/public/web/mze/dotace/program-rozvoje-venkova-na-obdobi-2007/opatreni-osy-iv/>

Časový harmonogram příjmu

týdny	Kalendářní rok													
	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	
Schválení výzvy platební agenturou	1.				2.				3.				4.	
Aktivita	Harmonogram prací													
Schválení výzvy platební agenturou														
Vyhlášení výzvy														
Příjem projektů														
Administrativní kontrola							opravy							
Kontrola přijatelnosti														
Hodnocení pref. kritérií									Odv.					
Schválení projektů														
Případné odvolací řízení														
Registrace projektů na PA														

Jak vyplývá z časového harmonogramu, příjem projektů je určen na několik dní v závěru vyhlášení výzvy k předkládání projektů. Optimální bývá cca týden až 10 dní. Jak je ovšem zvykem prakticky ve všech podobných řízeních, žadatelé mají tendenci ponechat registraci své žádosti na poslední možný den. MAS se s touto skutečností musejí vyrovnat.

V případě, že MAS požaduje doložení všech příloh, přináší žadatel svou žádost o dotaci na CD nosiči a přílohy v tištěné podobě. V kanceláři MAS následně pověřený pracovník elektronickou žádost přijme, opatří číslem a vytiskne. Žadatel ji pak před tímto pracovníkem podepisuje a dále podepisuje průvodní dokumentaci⁵⁷.

Součástí tohoto úkonu je tedy prvotní kontrola náležitostí podávané Žádosti o dotaci, výstupem pro žadatele není jen **potvrzení o zaregistrování žádosti** místní akční skupinou, ale také tzv. **kontrolní list**, ve kterém jsou zapsány veškeré další součásti projektové žádosti (povinné, resp. nepovinné přílohy, vč. počtu stran).

Kontrola přijatých projektů

V programovacím období 2007 – 2013 byla celková kontrola přijatých projektů prováděna ve dvou krocích.

Prvním krokem bylo provedení **administrativní kontroly**. Tento krok představuje podrobné posouzení žádosti o dotaci, vč. všech součástí, tedy i kontrolu povinných a

⁵⁷ PRAVIDLA,

kterými se stanovují podmínky pro poskytování dotace na projekty v rámci opatření IV.1.2 Realizace místní rozvojové strategie Programu rozvoje venkova ČR na období 2007 – 2013 (dále jen „Pravidla IV.1.2“), s. 8

nepovinných příloh. Jedná se pravděpodobně o nejsložitější činnost v rámci procesu výběru projektů z hlediska nároků na personál místní akční skupiny. Jde o postupné, velmi podrobné zkoumání celé žádosti o dotaci z hlediska formálního (kontrola vyplnění všech relevantních částí, kontrola správnosti samotného záměru vzhledem k nastavení výzvy atd.) i kontrolu žádosti v z hlediska obsahové správnosti. Jde tedy v první řadě o to určit, zda žadatel vyplnil celou žádost v souladu s Pravidly a dále zda všechny doložené přílohy jsou relevantní a platné.

Vzhledem k náročnosti tohoto úkonu musí každá MAS přijmout opatření. Jejich bližší popis bude uveden v praktické části tohoto dokumentu.

Výstupem administrativní kontroly je vyplněný zápis o administrativní kontrole, který musí být **prokazatelně** doručen žadateli. Ten se v něm dozví, zda byl jeho projekt shledán bezchybným, případně zda byla zjištěna určitá pochybení či nedostatky, které brání v postoupení projektu do další části schvalovacího procesu. V takovém případě musí místní akční skupina žadateli poskytnout přesně definovanou lhůtu pro doplnění. Pokud žadatel odstraní všechny chyby, uvedené ve výstupu z kontroly, pracovníci MAS následně žádost postoupí do další etapy kontroly. V opačném případě jsou nuceni takovou žádost vyřadit z administrace. Také o tomto kroku musí být žadatel informován.

Bohužel vzhledem k zavedené praxi mají místní akční skupiny většinou minimální čas na provedení těchto kontrol a případné vyzvání žadatelů. Ani pro ně pak nebývá vyhrazený delší časový úsek než 5 – 7 pracovních dní k doplnění či opravě žádosti.

Hodnocení přijatelnosti

Žádosti, které úspěšně prošly sítí administrativní kontroly, resp. byly ve stanovené lhůtě opraveny, následně „putují“ k hodnocení přijatelnosti. Jednotlivá kritéria přijatelnosti vycházela přímo z Pravidel PRV 2007 – 2013, nešlo tedy o podmínky nastavené místní akční skupinou. Zpravidla se jednalo o pět bodů s tím, že je projekt, resp. žadatel splňoval či nikoli. Navíc každé opatření mohlo obsahovat další kritérium přijatelnosti, které musel žadatel také striktně dodržet. Pokud tomu tak nebylo, pracovník místní akční skupiny musel takový projekt vyřadit. Na rozdíl od administrativní kontroly zde tedy nebylo možné nedostatek jakkoliv napravit.

Také z tohoto hodnocení je výstupem protokol, který obdrží v jednom vyhotovení žadatel a druhé je připojeno k projektu pro potřeby další administrace. Posouzení přijatelnost nebylo zcela jednoduché vzhledem k nastaveným kritériím nadřízeným orgánem (viz praktická část) a stejně jako v kterémkoliv bodu výběru platí, že se žadatel mohl proti postupu MAS odvolat.

Hodnocení projektů

Tato etapa hodnocení projektů již nemá za následek jejich případné vyřazení z administrace. Jde v něm pouze o to určit podle předem daných kritérií, který z projektů je nejkvalitnější, resp. které z projektů může místní akční skupina s ohledem na alokaci podpořit a které již vzhledem k nízkému zisku bodů podpořeny nebudou.

Celý proces je poměrně složitý a má mnoho dílčích kroků.

V první řadě je nutné, aby měla místní akční skupina definována hodnotící kritéria tak, aby skutečně jejich prostřednictvím mohl být vybrán kvalitní projekt. Jakkoliv se takové konstatování zdá být logické a banální, jedná se o skutečně velmi problematický úkol. Preferenční kritéria byla v minulém období 2007 – 2013 dvojí – povinná a ta, která byla stanovena samotnou MAS. To znamená, že část kritérií byla předepsána Státním zemědělským intervenčním fondem. Povinně byly u každé *Fiche* bodově zvýhodněny následující skutečnosti:

- vytvoření každého nového trvalého pracovního místa na plný úvazek,
- uplatňování inovačních přístupů,
- víceodvětvové navrhování a provádění projektu založené na součinnosti mezi subjekty a projekty z různých odvětví místního hospodářství,
- zaměření dopadů projektu na mladé lidi do 30 let,
- zaměření dopadů projektu na ženy.

Tato kritéria byla tedy přítomna v každém bodovém hodnocení, přičemž způsob a míra zvýhodnění je ponechán na MAS.⁵⁸

Kromě těchto kritérií pak každá místní akční skupina měla možnost definovat a nastavit vlastní preferenční kritéria, kterými měla možnost určitým způsobem podpořit priority regionů. Ovšem nastavení nemělo být jen otázkou vůle některé zájmové skupiny. Místní akční skupina v nich měla především zajistit, aby projekt byl co nejefektivnější, měl pokud možno širší dopad, měl předpoklady, že bude fungovat dlouhodobě apod. Je tedy zřejmé, že volba preferenčních kritérií je jedním z nejzásadnějších úkolů místní akční skupiny. Návrh na postup, jakým se k odpovídajícímu výstupu dopracovat, bude součástí praktické části tohoto bloku.

Ohodnocení preferenčních kritérií

Každý žadatel musí v rámci vyplnění žádosti o dotaci ohodnotit svůj projekt preferenčními kritérii a vysvětlit, proč má jeho projekt na dané body nárok. Je nasnadě, že každý žadatel se snažil získat co největší počet bodů, proto byl reálný předpoklad, že při hodnocení projektů místní akční skupinou dojdou pověření hodnotitelé nezdůvěry k odlišným závěrům.

Bodový zisk, který si přidělil sám žadatel, se v rámci hodnocení projektů konfrontuje s posouzením *výběrové komise*, která na svých zasedáních ohodnotí všechny projekty. Systém byl nastaven tak, že projekt buď splňoval zadané kritérium a měl tak nárok na plný počet bodů za toto kritérium, nebo naopak nespĺňoval a v tu chvíli neměl nárok na žádný bod. Další možností bylo nastavit určitou stupňovou škálu, kdy za konkrétní kritérium mohla být přidělena část bodů. Poslední cestou je v podstatě individuální hodnocení, v jehož rámci udělí hodnotitel určitý počet bodů z dané škály (O – např. 10) podle svého uvážení. Výběrová komise je jedním z důležitých orgánů MAS, obecně platí, že jejím členem by měl být odborník znalý problematiky LEADER, který bude schopen na základě bodovací škály jednoznačně ohodnotit všechna kritéria a takové hodnocení bude za všech okolností schopen obhájit. Své hodnocení také zapisuje do protokolu.

⁵⁸ Metodika pro tvorbu Fichí a specifické podmínky opatření IV.1.2., s. 5

Kromě samotného bodování projektů některé místní akční skupiny realizovaly takzvanou *veřejnou obhajobu projektů*. V jejím rámci dostal každý žadatel prostor, aby svůj projekt prezentoval před členy výběrové komise a zodpověděl jejich případné dotazy. Na tomto základě pak členové komise mohli korigovat své původní bodování.

Z tohoto hodnocení všech hodnotitelů vzejde aritmetickým průměrem tabulka projektů s jasně prokázaným pořadím dle počtu získaných bodů. Výběrová komise pak svou práci postoupí dalšímu orgánu místní akční skupiny, který mohl mít různé názvy, například Programový výbor. V nastávajícím programovém období 2014 – 2020 by se dle *Metodiky pro standardizaci místních akčních skupin* měl jmenovat Výbor MAS. Právě tento výbor bude mít v příštím období tu zásadní zodpovědnost, a sice právě jeho členové s konečnou platností schválí projekty, které jim byly doporučeny k podpoře na základě hodnocení výběrové komise. Kolik projektů bude nakonec výborem schváleno, záleží především na výši alokace pro danou výzvu. Jen velmi zřídka se stává, že by bylo zaregistrováno tak málo projektů, že součet požadované dotace všech těchto projektů nepřekročí možnosti alokace.

Obecně by měl Výbor MAS závazně přihlížet k výslednému pořadí projektů dle jejich hodnocení, nicméně v jeho pravomoci je právě finální schválení projektů. Proto by se místní akční skupina měla na tuto skutečnost odpovědně připravit, aby nemohlo dojít ke zneužití financí tím, že nakonec bude vybrán k podpoře také projekt, který získal velmi malý počet bodů. Vnitřní nařízení MAS také mohou rozhodnutí Výboru MAS nechat potvrdit vrcholným orgánem, ovšem je nezbytné mít na paměti, že čas na celý proces je skutečně šibeniční a takový postup by mohl mít za následek velké těžkosti zvláště, když každý žadatel má právo na odvolání.

Odvolání žadatele

Každý žadatel má právo se odvolat proti všem výše popsaným krokům v rámci příjmu projektů. Místní akční skupina na tuto skutečnost musí pamatovat a časově jednotlivé úkony seřadit tak, aby další krok vždy následoval až poté, co vyprší doba, během které by se žadatel mohl odvolat a celý postup MAS byl přehodnocen. V konečném případě to znamená, že MAS musí počítat s tím, že vyřazený projekt, ale i neúspěšný projekt s nedostatečným počtem získaných bodů, se vrátí zpět do administrace a musí být spolu s ostatními v řádném termínu zaregistrován na SZIF či jiné platební agentuře.

Registrace projektů

Předání schválených projektů k zaregistrování příslušné agentuře, která pro daný operační program zajišťuje celkovou administraci projektů (nejen v rámci komunitně vedeného rozvoje), je finálním krokem, který je zároveň cílem celého výběru projektů. Každá MAS se na registraci projektů objednáva dopředu a veškeré podklady musí mít připraveny k předání spolu s projekty.

V následující části budou uvedeny praktické návrhy postupů či dílčí připomínky, které by místní akční skupině měly dopomoci k provedení skutečně transparentního a bezproblémového výběru projektů.

4.4. Praktická část

Tato část přináší ve zkratce doporučení týkající se jednotlivých dílčích postupů, které mohou zaměstnancům místních akčních skupin napomoci k tomu, aby byl výběr projektů nastaven maximálně transparentně a také tak probíhaly veškeré činnosti s tím spojené. Vzhledem k tomu, že metodika by měla být pokud možno krátká a výstižná, je praktická část většinou psána formou bodů s případnými krátkými vysvětlujícími komentáři. Jen tak lze zaručit, že metodická pomoc bude pro čtenáře užitečná, že ji budou moci jasně pochopit a použít v případě potřeby.

Příjem projektů

I v případě, že místní akční skupina realizuje různé akce pro zájemce a má tím pádem ucelený přehled o projektech, které chtějí žadatelé registrovat v dané výzvě, je pravděpodobné, že některý z žadatelů přijde bez předchozí konzultace, nezdědka v poslední den příjmu.

Možné nastavení postupu příjmu:

- důsledně dodržovat stanovený časový rozsah příjmu
- požadovat předání nepovinných příloh i v případě, že operační program umožňuje výjimku, a to z důvodu, aby byla již při příjmu odhalena zjevná chyba
- kontrolu by měli provádět minimálně dva zaměstnanci. První provádí kontrolu samotné žádosti, druhý kontrolu všech příloh, poté si oba činnost vymění. Účelné je zavést systém psaní poznámek z průběhu kontroly projektu, tyto poznámkové listy si pak oba pracovníci společně překontrolují po ukončení obou částí kontroly.
- na každý příjem si pracovníci vyčlení dostatečný časový úsek (např. 30 minut)
- z příjmu projektů musí být pořízen kontrolní list

Postupy pro zvýšení úrovně přijímaných projektů

Ve většině případů žádají v případě místních akčních skupin o dotaci naprostí laikové. To samo o sobě je pochopitelné, nicméně MAS může přijmout určitá opatření, jak žadatelům pomoci. Pomáhá tak vlastně i sama sobě. Provádět může například:

- školení pro žadatele a pro veřejnost, které má podat základní informace. Pokud některý ze zájemců přichází se složitějším problémem, je lépe domluvit si konzultaci mimo rámec školení, kdy bude mít zaměstnanec dostatek prostoru pro hlubší posouzení problému. Nenechte se strhnout k rychlé odpovědi na základě informací, které žadatel považuje za důležité, ovšem bez zjištění širších souvislostí.
- Neomezené konzultace, pokud možno na základě předchozího objednání. Z každé konzultace je přínosné sepsat výstup. Tyto podklady pak mohou být využity např. pro zodpovězení FAQ na stránkách místní akční skupiny a dále není vyloučeno, že v budoucnu nebudou tyto činnosti předmětem zájmu platebních agentur např. při hodnocení MAS.

Fyzický příjem projektů

- umožněte žadatelům dopředu se objednat na některý termín, obsazené termíny zveřejňujte na webu, případně na něj umístěte aplikaci, ve které si budou moci zájemci sami rezervovat volná místa. Tímto způsobem minimalizujete možnost nahromadění žadatelů v poslední den příjmu.
- Při příjmu projektů by měly být odhaleny nejzávažnější chyby (nesoulad s pravidly). Pokud to kapacita MAS dovoluje, kontrolujte žádost i přílohy minimálně ve dvou lidech. Významným způsobem klesne možnost omylu či přehlédnutí.
- Časové vymezení příjmu projektů nesmí být porušováno. Jakmile by zaměstnanec MAS k takovému kroku přistoupil, klesá důvěryhodnost celého procesu. Nenechte se tedy strhnout žadateli v dobré snaze pomoci.

Kontrola přijatých projektů

Administrativní kontrola

- využijte veškerou možnou personální kapacitu MAS. Každý pár očí může odhalit chybu, která z nějakého důvodu ušla pozornosti předchozí kontrole.
- nastavte si přesně časové lhůty na všechny úkony, vč. prostoru pro opravu projektu žadatelem a odvolání žadatele. Pamatujte, že z nedostatku času pramení nejvíc chyb. Není nezbytně nutné vyčlenit žadateli na doplnění velký časový rozsah, některé OP dokonce „nechávaly“ žadateli na opravu např. jen 3 dny. Důležité je ověřit si, že žadatel výzvu k doplnění či opravě skutečně přijal.
- Ze všech úkonů pořizujte písemný záznam, vč. potřebných protokolů. Tyto podklady mohou posloužit v případě jakýchkoliv nejasností či v případě napadení postupu ze strany žadatele.

Hodnocení přijatelnosti

- nepodceňujte toto hodnocení, vyžaduje podrobnou znalost právního prostředí i znalost příslušného operačního programu. Konečné posouzení by mělo podléhat např. Výboru MAS.
- také v tomto případě nezapomeňte na pořízení záznamů, v případě potřeby využijte možnost konzultace problému s nadřízeným orgánem (platební agenturou).
- žadatel nemůže případné nesplnění preferenčních kritérií napravit. Tím spíše využijte možnost odvolání proti rozhodnutí MAS. Počítejte s tím v rozvrhování časového prostoru na celý proces hodnocení.

Hodnocení projektů

- některá hodnotící kritéria si MAS nemohla zvolit. Směla ovšem určit bodovou dotaci povinných kritérií. Volba bodové váhy jednotlivých kritérií je jednou z nejdůležitějších částí činnosti MAS vůbec. Věnujte ji maximální pozornost, schvalovat by ji měl nejvyšší orgán.
- stanovte si přesně postup v hodnocení projektů. Ne vždy je účelné nechávat možnost hodnocení v celé škále od 0 do max. počtu bodů. Tento postup nechává prostor pro vysokou míru subjektivity, která bývá vnímána žadateli negativně.

Bodování by mělo zohledňovat zejména:

- zda projekt pomáhá naplňovat schválenou strategii MAS
- zda má projekt přínos pro větší území
- zda budou na výstupy projektu navazovat další projekty či bude sloužit k rozvoji území ve více rovinách

Inovativnost, podpora zaměstnanosti a další klíčové oblasti, již byly posuzovány právě prostřednictvím povinných kritérií.

Při hodnocení dbejte také na to že:

- každý projekt by měli hodnotit min. 3 hodnotitelé
- každý hodnotitel by měl být nezaujatý a tuto skutečnost stvrdit podpisem *Prohlášení o nezaujatosti*
- kromě hodnocení může MAS provádět i tzv. veřejné hodnocení (obhajobu) projektů. Při něm bude svůj projekt představovat, příp. záměry vysvětlovat sám žadatel. Po této části může dojít ke korekci či celkové změně hodnocení. Každý žadatel bude logicky svůj projekt důsledně prosazovat. Proto musí být zaměstnanci MAS připraveni celou akci moderovat tak, aby měla smysl a byla účelná.
- ze všech dílčích úkonů by měly být pořízeny písemné výstupy, vč. protokolů
- výsledné pořadí, vzniklé hodnocením, postupuje od výběrové komise k orgánu, který projekty v konečné podobě schválí. Vzhledem k důležitosti tohoto procesu je účelné všechny členy jednotlivých orgánů důkladně proškolit.
- v minulém období bylo možné jednotlivá preferenční kritéria měnit. Uchovávejte tedy poznámky a podněty na jejich změnu v případě, že se některé části hodnotitelů zdají neúčelná.

Registrace projektů

- zaměstnanci MAS musí vybrané projekty registrovat na platební agentuře v době k tomu určené. To znamená celý proces výběru projektů vzhledem k této době připravit, a to včetně všech úkonů i lhůt na odvolání žadatelů. Tento úkol je velmi obtížný vzhledem k časovému presu. Věnujte proto plánování výzvy až po registraci maximální možnou pozornost.
- žadatel se může odvolat na postup MAS k platební agentuře a v tom případě bude MAS předávat také veškeré podklady i k projektu vyřazenému či neúspěšnému. Proto věnujte náležitou pozornost všem projektům, veškerou činnost písemně dokumentujte.
- platební agentura může vyřazený projekt vrátit zpět do administrace. MAS s touto eventualitou musí počítat. Může také dojít k rozhodnutí poskytovatele o přehodnocení celého výběru projektů v dané výzvě. Tato situace může mít katastrofální dopady zejména vzhledem k tomu, že původně schválené projekty jsou již ve fázi realizace a může se stát, že v novém rozhodnutí nebudou podpořeny. Jedinou obranou je takové provedení výběru projektů, které obstojí i v případě kontroly platební agenturou.

4.5. Dotazníkové šetření

4.5.1. Předmět dotazníkového šetření

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 21 místních akčních skupin. Návratnost činila 47,6 %, což lze považovat za vysoce nadstandardní úspěšnost. Jeden z navrácených dotazníků nebyl ovšem kompletně vyplněn. Zpracováno tedy bylo celkem 9 dotazníků, z hlediska jihočeských místních akčních skupin tedy činil reprezentativní vzorek plných 47% ze všech MAS v kraji, v rámci celé ČR se jedná o reprezentativní vzorek představující 5% všech místních akčních skupin.

Zvoleno bylo celkem 6 základních otázek, přičemž ke každé z nich měl respondent možnost připojit vlastní komentář. Zvoleny tedy byly otázky polouzavřeného typu. Celý dotazník byl koncipován tak, aby jeho vyplnění nezabralo více než 5 minut času. Osloveny byly také místní akční skupiny, které v minulém období nebyly vybrány k administraci opatření IV.1.2., a to z důvodu, že měly možnost v rámci dotazníku odpovědět na podobu procesu, jakou by chtěly v příštím období nastavit.

Předmětem bylo logicky ověření postupů dotazovaných místních akčních skupin v rámci procesu příjmu projektů a dále také definování nejzávažnějších problémů, se kterými se v rámci příjmu projektů doposud setkávaly.

Otázky uvedené v dotazníku:

1. Kolik dní vaše MAS většinou vyčlenila pro příjem projektů?

- 5 – 7 pracovních dní
- 8 – 10 pracovních dní
- více než 10 pracovních dní

2. Co dělá vaše MAS pro zvýšení úrovně přijímaných projektů?

- konzultace se žadateli
- školení zájemců na seminářích
- další postup (vypište prosím do komentáře)

3. Kolik zaměstnanců MAS pracuje na kontrole projektů během samotného příjmu?

- jeden zaměstnanec kontroluje i podpisuje potřebné listiny se žadatelem
- jeden zaměstnanec kontroluje žádost a přílohy, druhý podpisuje potřebné listiny se žadatelem
- 2 zaměstnanci nezávisle zkontrolují projekt, poté je žadatel vyzván k podpisu

4. Jak probíhá následná kontrola projektů?

- hodnocení přijatelnosti i administrativní kontrolu provádí jeden zaměstnanec
- hodnocení přijatelnosti i administrativní kontrolu provádí dva zaměstnanci společně
- na hodnocení přijatelnosti i administrativní kontrole pracují všichni zaměstnanci MAS tak, aby každý projekt prošel nejvyšším možným počtem dílčích kontrol

5. Jakým způsobem provádíte hodnocení projektů?

- hodnocení preferenčních kritérií
- provádění veřejné obhajoby projektů
- další postup (vypište prosím do komentáře)

6. Co považujete za největší problém v rámci příjmu projektů?

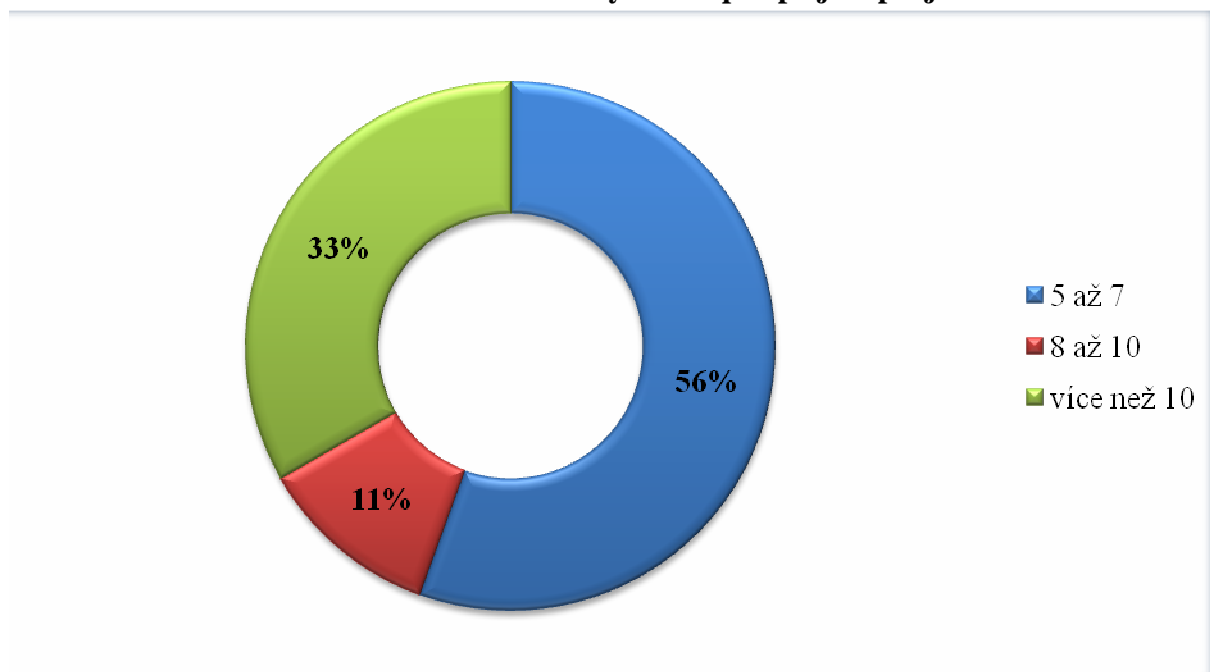
Seřaďte od 1 – 5, kdy 1 = největší problém, 5 = zanedbatelný problém

- časový pres
- nedostatek zaměstnanců v MAS
- složitost hodnocení projektů
- problémy se žadateli (špatná spolupráce)
- definování vhodných preferenčních kritérií

4.5.2. Výstupy dotazníkového šetření

Všichni respondenti zařazení do vyhodnocení odpověděli na veškeré otázky. Výstup je vypracován tak, že v první řadě podává grafický přehled a následně připojuje případné komentáře respondentů a zpracovatelů.

Otázka č. 1: Kolik dní vaše MAS většinou vyčlenila pro příjem projektů?

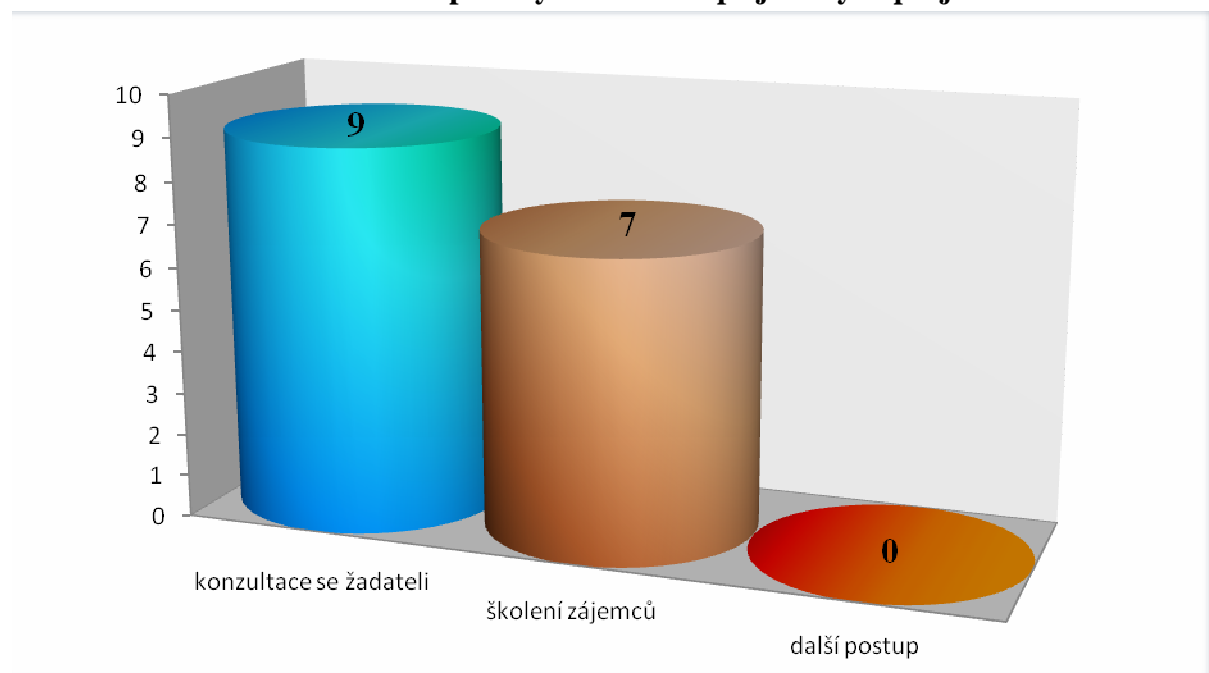


Většina z dotazovaných místních akčních skupin ponechávala na příjem žádostí maximálně 7 pracovních dní. Podle neformálních rozhovorů tento prostor naprosto stačí a navíc žadatelé

mají tendenci i v případě delšího časového rozsahu příjmu nechávat registraci „na poslední chvíli“.

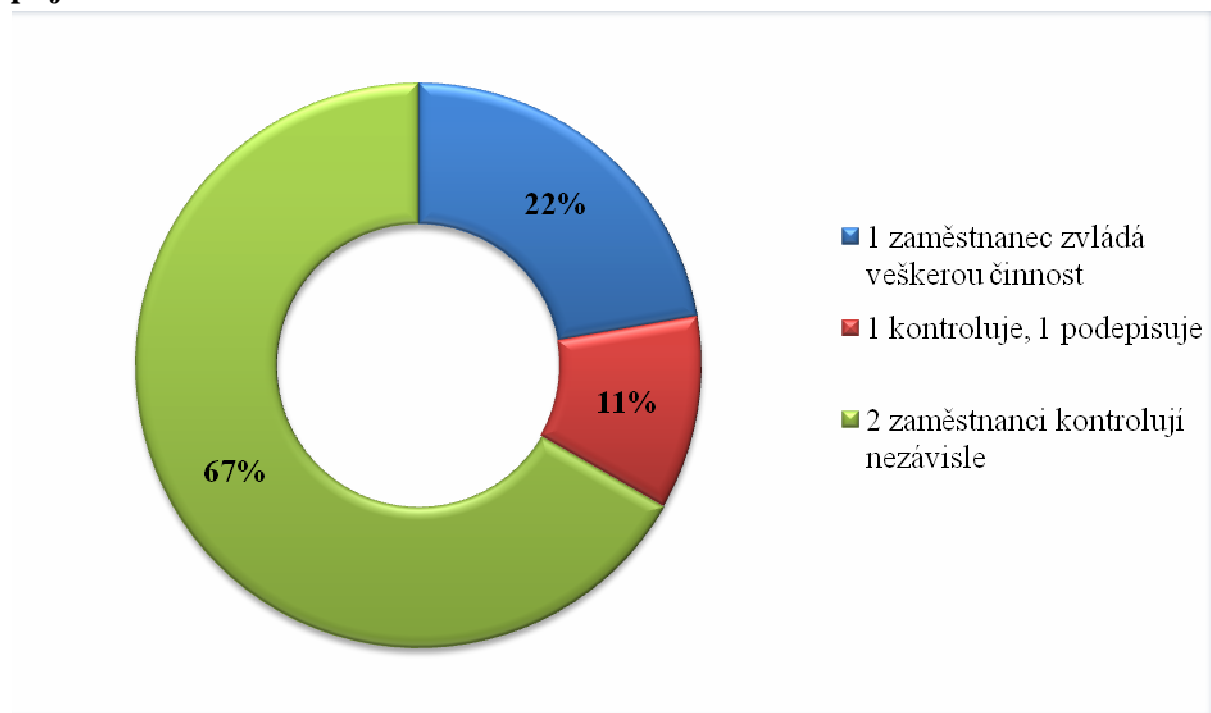
Místní akční skupiny pracují v regionech většinou velmi aktivně a dopředu vědí alespoň v základních číslech, kolik potencialních žadatelů bude své projekty podávat. Proto je možné říci, že rozsah dní, který volí většina MAS je dostatečný.

Otázka č. 2: Co dělá vaše MAS pro zvýšení úrovně přijímaných projektů?



V rámci této otázky nevedla žádná místní akční skupina jiný typ podpory zvyšování úrovně přijímaných projektů než konzultace (ve všech 9 případech) a školení na seminářích (7 případů). Znamená to tedy, že všechny MAS v případě zájmu bez rozdílu konzultují veškeré záměry s potencialními žadateli a dále velká část, plných 77,7%, pořádá také zvláštní semináře se zaměřením na školení zájemců. Tato školení se jim osvědčila a je možné říci, že se jedná o natolik přínosnou aktivitu, že by měly tato školení pořádat i ostatní místní akční skupiny.

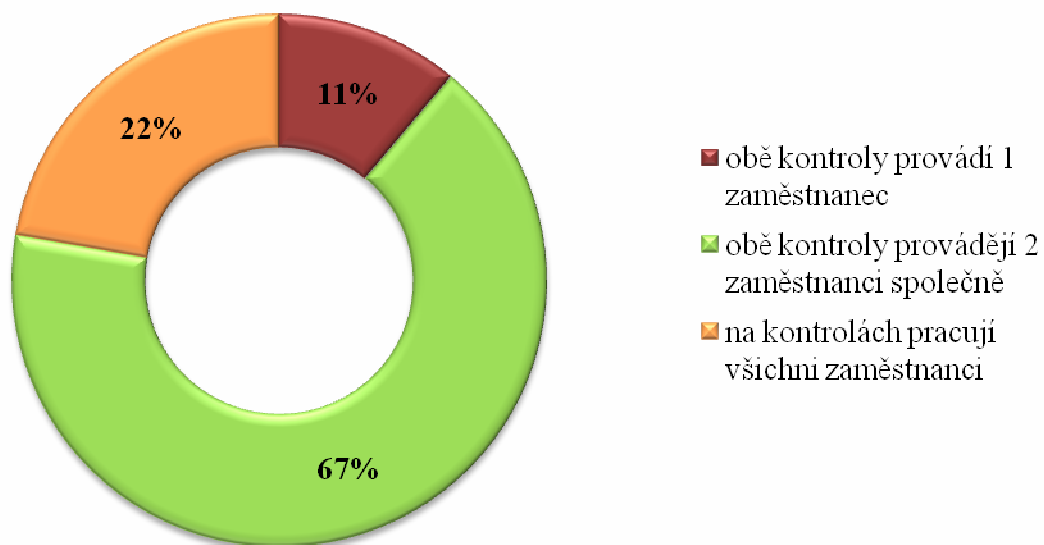
Otázka č. 3: Kolik zaměstnanců MAS pracuje na kontrole projektů během samotného příjmu?



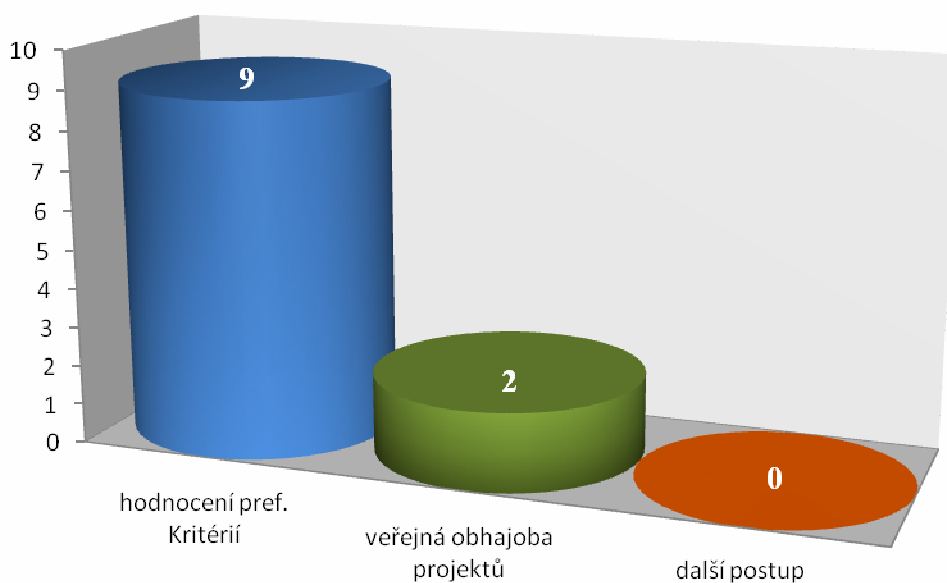
Převážná většina místních akčních skupin má systém příjmu projektu nastaven tak, že dva zaměstnanci nezávisle na sobě zkontrolují projekt i požadované přílohy a v případě, že tato předběžná kontrola dopadne pozitivně, vyzvou žadatele k podpisu žádosti i protokolů. Jedna místní akční skupina kromě vlastních zaměstnanců využívá v rámci kontroly podkladů také člena rady MAS. Jedna MAS uvedla, že na tuto činnost disponuje pouze jediným vyškoleným zaměstnancem.

Otázka č. 4: Jak probíhá následná kontrola projektů?

Administrativní kontrola a kontrola přijatelnosti jsou nepochybně povinnými úkony, kterým se místní akční skupiny nemohou vyhnout. Aby byl výsledek kontrol pokud možno prost chyb, různé MAS pokud možno zdvojují průběh kontroly. Jednoduše řečeno, obě kontroly projektů provádějí vždy dva zaměstnanci, protože víc očí víc vidí. Snižuje se tak možnost přehlédnutí nějaké fatální chyby, která by měla v budoucnu za následek ohrožení celého projektu. Nicméně někdy i projekt se zásadním rozporem vůči pravidlům projde kontrolou MAS i několika stupňovou kontrolou na platební agentuře a až při podání žádosti o proplacení je chyba odhalena a projekt vyřazen. Jak ukazuje graf níže, 67% místních akčních skupin dodržuje pravidlo, že projekty kontrolují dva zaměstnanci, dvě místní akční skupiny dokonce v rámci kontrol zapojují všechny zaměstnance MAS. Jen jediná místní akční skupina uvedla, že kontrolu provádí jediný zaměstnanec, a to z důvodu kapacitních (nedostatek zaměstnanců již tato MAS řeší).



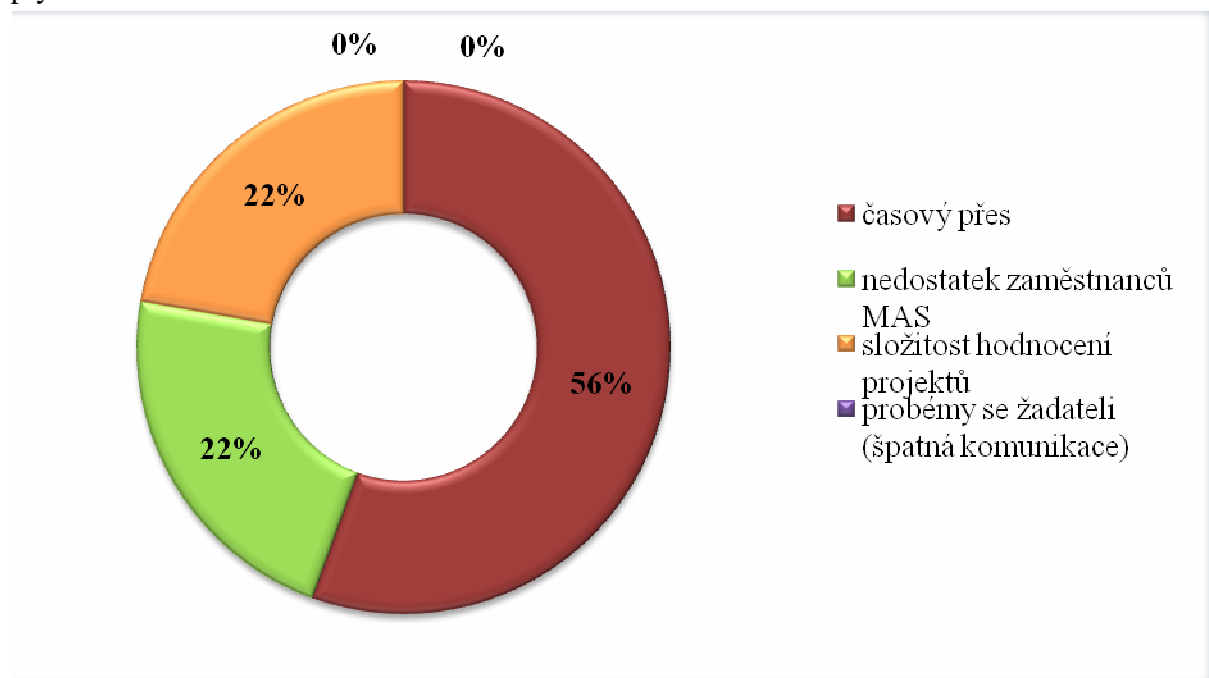
Otázka č. 5: Jakým způsobem provádíte hodnocení projektů?



Z dotazovaných místních akčních skupin pouze dvě provádějí veřejnou obhajobu projektů, všechny bez výjimky logicky provádějí hodnocení projektů na základě preferenčních kritérií. Argumentem proti pořádání veřejné obhajoby je zejména nedostatek času a dále to, že zaměstnanci MAS nejsou zcela přesvědčeni o pozitivním přínosu tohoto veřejného slyšení. Žádný další postup dotazované místní akční skupiny neprováděly, pouze jedna MAS uvedla, že v rámci obhajoby projektů navštíví s hodnotiteli místo realizace v rámci ex-ante kontroly.

Otázka č. 6: Co považujete za největší problém v rámci příjmu projektů?

Poslední otázka byla koncipována tak, aby zmapovala, co považují jednotlivé místní akční skupiny za největší problém, se kterým se v rámci procesu příjmu projektů setkávají. Podle odpovědí pak byl vytvořen následující graf, který procentuálně vyjadřuje, jaká z oblastí je nejproblematictější a kterou by měli zaměstnanci místních akčních skupin tedy logicky nejvíce držet v patrnosti a zaobírat se jí tak, aby pokud možno eliminovali problémy z ní plynoucí.



Z šetření tedy vyplývá, že největším nebezpečím je pro zdárný průběh příjmu projektů časový přes, ve kterém místní akční skupiny doposud musely proces příjmu projektů realizovat. Nedostatek zaměstnanců a složitost hodnocení projektů považuje za nejzávažnější problém shodně 22% respondentů. Obě oblasti jsou relativně řešitelné, ovšem v současné době místní akční skupiny nejsou v pozici, kdy by měly veškeré potřebné informace. Nevědí tedy doposud, zda bude hodnocení projektů nastavováno i v novém programovacím období shodně, a budou ho v tom případě moci ovlivnit, ani jaké budou mít alokace a v jaké výši jim budou hrazeny režie. Tím pádem nemohou reálně navyšovat počty svých zaměstnanců. Pozitivní ovšem je například existence projektu „Další vzdělávání managementu místních akčních skupin a mikroregionů Jihočeského kraj“, který vznikl mimo jiné z iniciativy Krajské sdružení NS MAS Jihočeského kraje. Je připraven pro vzdělávání nových zaměstnanců, které případně budou místní akční skupiny přijímat a může tak uspokojivě řešit problém s jejich odbornou připraveností. Navíc naopak velká většina právě počet zaměstnanců za problém nepovažuje (viz tabulka níže). Také nastavení hodnocení projektů (bude-li jako doposud také nastavení preferenčních kritérií částečně v pravomoci MAS) budou moci MAS ovlivnit. Naopak časový přes bude zřejmě i nadále problém, neboť ze zkušeností je zřejmé, že také platební agentury pracují v podobném presu a není pravděpodobné, že by například výzvy schvalovaly v mnohem větším předstihu, protože také ony čekají na schválení svých podkladů ministerstvy.

Přehled odpovědí na téma největšího problému v rámci příjmu projektů (hodnoceno 1 – 5, přičemž 1 = nejzávažnější problém, 5 = marginální problém)									
Problematika	Odpovědi jednotlivých MAS (celkem 9)								
Časový pres	2	2	1	1	1	2	1	2	1
Nedostatek zaměstnanců v MAS	5	5	5	5	2	1	5	1	2
Složitost hodnocení projektů	1	1	2	2	3	3	3	4	4
Problémy se žadateli	4	3	4	4	4	5	4	5	5
Definování vhodných pref. kritérií	3	4	3	3	5	4	2	3	3

4.6. Závěr

V této části metodiky bylo cílem zmapovat proces výběru projektů. Celý postup byl nejen pro potřeby této práce rozdělen do několika zásadních úkonů a tyto etapy blíže popsány z hlediska teoretického i formou praktických poznámek. Aby byla relevantnost praktické části pokud možno maximální, autoři vytvořili jednoduché dotazníkové šetření. Jeho vyhodnocení posléze přispělo k samotnému výstupu praktické části. Ta, jak již bylo avizováno v úvodu, měla být pojata pokud možno v krátkých bodech tak, aby byla skutečně snadno uchopitelná a využitelná v případě potřeby.

Tvůrce metodiky si neosobuje právo na „jediný správný způsob“ pojetí procesu příjmu projektů. Nicméně téma bylo zpracováno na základě faktů a dostupných podkladů, prochází celý proces důsledně všemi úkony a poukazuje přitom na jednotlivé možnosti postupu, které vycházejí z dlouholeté praxe více místních akčních skupin. Proto snad budou přínosem pro všechny potencionální zájemce.

5. Rovný přístup

5.1. Úvod

Metodika má za úkol zpracovat problematiku na téma „Rovný přístup“ v místních akčních skupinách a při procesu výběru projektů. Rovný přístup si obvykle spojujeme s rovnými šancemi mužů a žen, ale dá se aplikovat teoreticky všude (osoby ZTP, senioři, děti, cizinci, etnické menšiny, zaměstnaní, nezaměstnaní). Rovný přístup hraje důležitou roli napříč celým společenským systémem (týká se firem, obcí, měst, okresů, krajů, států, atd.). Proto není divu, že na toto téma vzniká nespočet projektů, metodik, odborných článků, apod.

Tato metodika se rovněž může stát i základním informačním materiálem pro zájemce nejen z řad veřejnosti, kteří se chtějí s problematikou místních akčních skupin a jejich činností blíže seznámit.

Metodika obsahuje teoretickou část, kde jsou popsány termíny týkající se všeobecně rovného přístupu v rámci ČR i EU. Praktickou část, v ní jsou uvedeny příklady z praxe místních akčních skupin a obsahuje také výstupy z dotazníkového šetření, na které odpovídali ostatní místní akční skupiny

Tuto část metodiky zpracovala MAS Lužnice.

5.2. Teoretická část

Cílem této části práce je nejprve se seznámit s pojmem rovný přístup v obecné rovině. Seznámit se s veškerými právními předpisy, které vymezují dodržování rovného přístupu. Rovný přístup se týká i konkrétních skupin ve společnosti.

5.2.1. Definice základních pojmů⁵⁹

- **Rovný přístup** – Rovný přístup spočívá v první řadě v rovnosti šancí, v možnosti uplatnit se ve společnosti a dosáhnout svých práv.
- **Afirmativní / pozitivní opatření** = opatření zaměřená na určitou skupinu osob, která mají za cíl předcházet diskriminaci a napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur ve společnosti (bývá nesprávně označováno i jako "pozitivní diskriminace").
- **Desegregace trhu práce** = proces, jehož cílem je omezit nebo odstranit **vertikální a horizontální segregaci** pracovního trhu.
- **Diskriminace na základě pohlaví přímá** = jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.
- **Diskriminace na základě pohlaví nepřímá** = jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu pohlaví osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.
- **Diverzita** - rozumíme různorodost. Lze ji vysvětlit jako uznání, akceptování a ocenění rozdílů mezi lidmi s ohledem na věk, tender, fyzické schopnosti, společenský status, etnickou příslušnost, náboženské vyznání, zkušenosti, atd.⁶⁰

Diverzita a rovný přístup

Jsou to dvě úzce související témata. Snahou strategie diverzity je, podobně jako u rovného přístupu, vytvořit spravedlivý systém pro všechny. Rovný přístup však může být v některých případech uplatňován pouze kvůli dodržování legislativních předpisů a na rozdíl od diverzity se nemusí nutně prolínat do filozofie daného místa. Lze tedy říct, že diverzita jde o krok dále než rovný přístup, neboť znamená podstatné změny v interních záležitostech daného místa. Společnost, uplatňující politiku diverzity, se snaží přijmout, udržet si a umožnit profesní rozvoj jedincům z různých sociálních skupin a usiluje o přetvoření společenské kultury na základě různorodosti těchto jedinců.⁶¹

⁵⁹ Gender: Základní pojmy. Zdroj: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

⁶⁰ Zdroj: Miloslava Lukášová, Nadace OSF Praha

⁶¹ Zdroj: Miloslava Lukášová, Nadace OSF Praha

- **Fiche opatření** - (dále jen „Fiche“) je stručný popis opatření stanovených MAS v souladu se SPL
- **Feminizace chudoby** - zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži (ženy dle odhadů celosvětově tvoří 70 % všech osob žijících pod hranicí chudoby).
- **Gender** = jedná se o slovo cizího původu, které je součástí české slovní zásoby. Pojem odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou vrozené, ale společensky konstruované. Nejedná se o přirozený, neměnný stav, ale mění se v čase a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi kulturami. Tyto rozdíly tedy nejsou přirozenými, danými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale dočasnými vývojovými stupni sociálních vztahů.
- **Genderová analýza** = zjišťuje rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Analýza zkoumá tyto rozdíly v jejich širších společenských, ekonomických a politických souvislostech a také v kontextu životního prostředí. Genderová analýza předpokládá sběr údajů dělených podle pohlaví a také genderově senzitivní informace o analyzované populaci.
- **Genderové role** = soubor pravidel (většinou nepsaných, neformálních, společensky vytvořených), které předepisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům.
- **Genderově neutrální** = nemající žádný vliv na rovnost žen a mužů, či jejich postavení.
- **Genderový audit** = analýza a hodnocení politik, programů a institucí z pohledu toho, zda zohledňují rozdílné dopady svého působení na ženy a muže. Genderový audit zahrnuje jednak zmapování stavu a dále případné navržení dalších opatření a postupů.
- **Genderový budgeting = rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů** (genderové rozpočtování) je uplatněním **genderového mainstreamingu** v rozpočtovacích procesech. Jedná se o hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu sleduje a vyhodnocuje dopad na jednotlivá pohlaví s cílem dopady vyrovnávat a tedy prosazovat rovnost žen a mužů. Jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání finančních zdrojů s ohledem na zabezpečování potřeb a zájmů jak žen, tak mužů.
- **Genderový mainstreaming** = (ekvivalentní označení v českém jazyce není užíváno) je metoda uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů směřující k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu daného procesu na muže a na ženy (tzv. **genderová analýza**). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval. Tento princip je také zahrnut do metodiky hodnocení dopadů regulace (RIA), která se v ČR používá při přípravě a revizi právních předpisů.

- **Kvóty** = opatření kladoucí si za cíl napravit předcházející nerovnost, obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu k zaměstnání, které definuje určitý podíl míst pro určitou vymezenou skupinu osob. Jedná se o jednu z forem afirmativních / pozitivních opatření. (Např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, to znamená, že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách musí být 40 % žen, 40 % mužů a zbytek ponechán "volné soutěži".)
- **Povinné orgány** - nejvyšší orgán plnící rozhodovací, výběrovou a kontrolní funkci.
- **Rovné příležitosti pro ženy a muže** - neexistence překážek pro rovnocennou účast na ekonomickém, politickém, sociálním a rodinném životě obou pohlaví.
- **Rovné příležitosti** - znamenají odstranění viditelných i neviditelných překážek na základě pohlaví. Patří sem např. zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života, aktivity proti násilí na ženách, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstraňování genderových stereotypů ve vzdělávání, otázka reprodukčních práv apod.
- **Sdílené / obrácené důkazní břemeno** = obecné pravidlo soudního řízení je, že pokud osoba podá žalobu, je na ní, aby svá tvrzení prokázala. V oblasti rovného zacházení je část důkazního břemene přenesena ze strany žalobce na stranu žalovaného. V případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení, a kdy tento stěžovatel poukazuje na rozdílné zacházení s jeho osobou, je na žalovaném, aby prokázal, že princip rovného zacházení nebyl porušen (tj. že k rozdílnému zacházení došlo právem dovoleným způsobem – např. do role Julie nebyl angažován muž).
- **Segregace trhu práce horizontální** = koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů, přičemž ohodnocení zaměstnání a sektorů s převahou žen je nižší.
- **Segregace zaměstnání vertikální** = koncentrace žen a mužů na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti, pozice a platového ohodnocení.
- **Skleněný strop / neviditelná bariéra** = tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti, zejména co se týče profesního postupu a účasti na rozhodování. Zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu, buď přímo na tyto pozice, nebo znemožňování přístupu k cestám, které tyto pozice otevírají, a to formálními, neformálními, stejně jako skrytými způsoby a prostředky. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu "vpuštěny", výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici "dohlédne" a dokáže si představit působení v ní, ale nemá možnost tento strop zespodu proniknout. Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.

- **Sladění pracovního, soukromého a rodinného života** = rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných a soukromých aktivit. V zahraničí se uplatňuje řada technik (např. flexibilní formy práce), jimiž se na pracovišti dosahuje harmonizace těchto dvou základních sfér lidského života a tím snížení stresovosti a zvýšení produktivity práce.
- **Směrnice Evropské unie týkající se rovného zacházení** = směrnice, které rozšiřují chápání principu rovného zacházení pro muže a ženy v Římské smlouvě, která zahrnovala pouze požadavek stejné odměny za stejnou práci. Princip rovného zacházení pro muže a ženy se vztahuje na přístup k práci, doškolování a vzdělávání, pracovní postup, statutární sociální zabezpečení, zaměstnanecké a sociální zabezpečení, poskytování zboží a služeb, na osoby samostatně výdělečně činné, a to i v zemědělství, na zaměstnankyně těhotné a na ty, které v nedávné době porodily, stejně tak jako na osoby na mateřské či rodičovské dovolené.
- **Stejná odměna za stejnou práci a práci stejné hodnoty** = princip pracovního práva, podle kterého má být poskytována stejná odměna za stejnou práci a za práci, které je připisovaná stejná hodnota bez diskriminace na základě pohlaví, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek.
- **SZIF - Státní zemědělský intervenční fond** zřízený zákonem č. 256/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Centrální pracoviště SZIF (CP SZIF) sídlí v Praze, regionální odbory SZIF (RO SZIF) sídlí v jednotlivých regionech NUTS II.
- **Zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání** = právo osoby na zaměstnávání bez diskriminačních omezení. Osoba se může tohoto svého práva domáhat, a to jak soudně, tak prostřednictvím správního řízení. O diskriminaci nejde v případech, kdy jsou z hlediska pracovních podmínek zákonem vyloučeny určité skupiny osob nebo je pro to věcný důvod spočívající například v předpokladech absolvování určitého typu školy, zdravotní stav, jazykové znalosti, a podobně. O diskriminaci rovněž nejde, je-li nabízeno místo, které je svým charakterem předurčeno například pro určité pohlaví – do mužského pěveckého sboru, do sboru baletek, atp.
- **Zásada rovného zacházení s muži a ženami** = znamená vyloučení jakéhokoli diskriminujícího jednání z důvodu příslušnosti k určitému pohlaví, ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

5.2.2. Obecné přiblížení pojmu „Rovný přístup“

Rovný přístup (rovné příležitosti) je pojem, se kterým se setkáváme v mnoha souvislostech – rovný přístup menšin, osob ZTP, podle věku, barvy pleti, rasy, náboženského vyznání, ale také podle pohlaví, tedy mužů a žen.

Rovný přístup pro muže a ženy spolu s bojem proti nezaměstnanosti patří k hlavním prioritám politiky EU. Je chápána zejména jako součást prosazování lidských práv i demokratických principů. Tato problematika není nová, jak se často myslí, objevuje se v dokumentech mezinárodních institucí (OSN, Mezinárodní organizace práce) zhruba od poloviny 20. století. Mezi nejvýznamnější patří Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, sjednaná zástupci členských zemí OSN v roce 1979, která je základním mezinárodním dokumentem, který byl k zajištění rovnoprávnosti mužů a žen přijat. Úmluva byla tehdejší ČSSR ratifikována a posléze vyhlášena ve Sbírce zákonů. Po rozdělení federace Česká republika upravila právní normu tak, aby lépe odpovídala úmluvě členských zemí OSN.

Zaměstnání je u převážné většiny mužů i žen prioritní oblastí, které věnují podstatnou část svého času, avšak právě tak je pro většinu důležité i prostředí rodinné. Skloubení povinností v zaměstnání a rodině, tak aby nešidili jedno ani druhé, je však problém. A jsou to zejména ženy, které se s tímto problémem musí potýkat, jelikož jsou stejně jako muži aktivní v pracovním procesu, ale na rozdíl od mužů zastávají stěžejní roli také v péči o rodinu. Rodinné prostředí tak zůstává vysoce *genderově stereotypizováno*⁶², což se negativně odráží do sféry veřejné. Od žen je dnes očekáváno, že se budou starat o domácnost a pečovat o děti ve stejné míře, jako tomu bylo v dobách, kdy ženám ještě nebyla umožněna realizace ve veřejném životě, avšak zároveň by dnešní žena měla přinášet finance do rodinného rozpočtu. V minulých stoletích byl hlavní úděl ženy být dobrou manželkou, matkou a hospodyní, nyní je však situace jiná a angažovanost ženy na trhu práce i v rodině přináší ženám dvojnásobné zatížení.

Ženy jsou na českém trhu práce silně zastoupeny a tvoří 43,6% všech zaměstnaných. Jejich ekonomická aktivita je poměrně stabilní a po celá 90. léta 20. století se udržovala nad hranicí 50%, až nyní dochází k mírnému poklesu.⁶³ Míra ekonomické aktivity se také mění s věkem. Obecně však můžeme říci, že muži se ve všech věkových kategoriích vyznačují větší aktivitou než ženy. Největší rozdíly se nacházejí ve věkové skupině od 25 do 34 let, kdy ženy opouští pracovní trh z důvodu mateřské a posléze rodičovské dovolené a také ve skupině 55 až 60 a více let, což je způsobeno především dřívějším odchodem žen do důchodu. Naopak vyrovnanější situace panuje ve věkové kategorii od 40 až do 54 let, kdy se ženy opět vracejí na pracovní trh.⁶⁴

⁶² „Genderové stereotypy = zjednodušující a zaujaté předpoklady, týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. O mužích se například stereotypně předpokládá, že nikdy nepláčou, jsou nepořádní, agresivní, soutěživí. Ženám se naopak paušálně přisuzuje citlivost, empatie, pořádkumilovnost, poddajnost. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností, může často vést k diskriminaci těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity či péči o dítě a naopak)

Zdroj: *Ženy a muži v datech 2008*. <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>

⁶³ Míra ekonomické aktivity za rok 2007 byla u žen 49,8% (2 268 700), u mužů 68,3% (2 929 700), oproti tomu v roce 1993 bylo ekonomicky aktivních 52,3% žen a 71,3% mužů. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže (2008)*. Český statistický úřad. [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/\\$File/1413084401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/$File/1413084401.pdf)

⁶⁴ Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže 2008. Práce a mzdy*.

[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/\\$File/1413084401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B670/$File/1413084401.pdf)

Zaměstnané ženy v ČR pracují nejčastěji jako technické, zdravotní nebo pedagogické pracovnice, v těchto oborech je zaměstnáno přes 27% všech pracujících žen. Druhé místo v pořadí pak patří ženám pracujícím jako provozní ve službách a obchodu a třetí místo zaujímají ženy jakožto vědecké a duševní pracovnice. Naopak muži se uplatňují jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci či zpracovatelé v 29%, dále pak jako techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci a hned poté jako obsluha strojů. Ženy jsou tedy, co do počtu, více než muži kumulovány do kategorie provozních pracovníků ve službách a obchodě a tvoří zde 66,7% zaměstnaných, naopak muži absolutně převažují v počtu pracujících jako řemeslníci a kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé, kdy v této kategorii tvoří 88%.⁶⁵ Vyšší zastoupení žen v sektoru služeb a převaha mužů v oblasti průmyslu není jevem nevšedním, ale naopak typickým a to nejen v ČR, ale také ve zbytku Evropy.⁶⁶

Kromě práva na práci, práva na svobodnou volbu povolání, práva na ochranu zdraví apod. obsahuje tato úprava též právo na stejné příležitosti v zaměstnání, používání stejných kritérií při výběru v zaměstnání, právo na postup, ale i právo na stejnou odměnu, samozřejmě za práci stejné hodnoty. Český právní řád však dlouho neobsahoval výslovný zákaz diskriminace na trhu práce. Ke změnám došlo až v souvislosti s připravovaným vstupem ČR do Evropské unie. Dochází ke sladování tuzemských právních předpisů s právem EU. V roce 2001 vstupuje v platnost rozsáhlá novela zákoníku práce, která komplexně upravuje zákaz diskriminace zaměstnanců na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Výjimkou jsou pouze případy, kdy tak stanoví zákon. Například práce zakázané těhotným ženám a jiné. Popřípadě jsou dány předpoklady daného zaměstnání, které vyžaduje zaměstnanec v souladu s požadavky zaměstnavatelů. Na uvedenou novelu zákoníku práce pak přímo navazují novely zákona o mzdě a zákona o platu účinné od r. 2001. Ženám i mužům náleží u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda. Pokud se zaměstnavatel odchýlí od těchto směrnic a neuvede dostatečné odůvodnění, jedná se o projev diskriminace. Na Lisabonském summitu byly členské státy vyzvány, aby se podporovala myšlenka zásady rovných příležitostí pro muže a ženy a lepší sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového systému hodnocení péče o děti. Ekonomické i společenské procesy vystavují všechny občany země, bez rozdílu pohlaví řadě rizik, ale statistiky potvrzují, že ženy jsou vystaveny úskalím a sociálním a existenciálním nejistotám více. Současně však je nutné poznamenat, že současná společnost otevřela ženám možnosti a šance rozvinout individuální schopnosti a uplatnit kvalifikaci v takové míře, která je historicky nesrovnatelná. Postavení žen je determinováno malými změnami v prosazování rovnosti v zaměstnání, jejich vysokou nezaměstnaností, nerovnostmi v oblasti odměňování, obsazování vedoucích pracovních míst, historicky podmíněnou dělbu práce mezi mužem a ženou. Dochází k prodlužování odchodu do důchodu, probíhající ekonomické reformy zpravidla snižují sociální podpory a dávky, podpora osamělých matek je slabá. Současnost je také poznamenána poklesem rodinných hodnot, zhoršením mezilidských vztahů, narušením odpovědnosti muže k dětem, atd.

⁶⁵ Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže 2008. Práce a mzdy*. [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B5BC/\\$File/1413084407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B5BC/$File/1413084407.pdf)

⁶⁶ Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže 2008. Práce a mzdy*. [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/\\$File/1413084418.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/$File/1413084418.pdf)

Přes četné případy formálního uznávání a přes dosažený pokrok není rovnost mužů a žen dosud skutečností každodenního života. Ženy a muži se v praxi netěší stejným právům. Sociální, politické, ekonomické a kulturní nerovnosti přetrvávají – například pokud jde o nerovnost platů a nedostatečné politické zastoupení.

5.2.3. Legislativa ve vztahu k rovnému přístupu

V České republice je princip rovného zacházení s muži a ženami zabezpečen jak prostřednictvím vnitrostátních předpisů, tak závazky vyplývajícími z mezinárodních smluv.

Výchozími dokumenty, které v ČR řeší problematiku rovnosti mužů a žen jsou:

- Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád (dále OSŘ)⁶⁷,
- Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 23/1991 Sb.),
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.,
- Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

Zákon o zaměstnanosti říká: „Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Směrnice stanoví svojí působností na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, pokud jde o „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností“⁶⁸ a též „přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe“⁶⁹.

Směrnice Rady 2010/18/EU (všechny EU státy musí implementovat do března 2012) definuje základní požadavky k rodičovské dovolené pro pracovníky a pracovnice a související ochranu v zaměstnání. Český právní systém již tyto požadavky integroval, kromě požadavku na nepřenosnou rodičovskou dovolenou pro otce:

Pracovníci a pracovnice mají individuální nárok na rodičovskou dovolenou (péči o dítě), nejméně na čtyři měsíce po narození dítěte nebo adopci. Nejméně jeden měsíc nesmí být přenesen z jednoho rodiče na druhého.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC stanovuje rovný přístup žen a mužů v zaměstnání k odborným školením, kariéernímu postupu, stejné pracovní podmínky (vč. např. propouštění, zákazu (sexuálního) obtěžování). Zaměstnanci/-kyně bránící se právní cestou diskriminaci jsou chráněni před propuštěním nebo jinými druhy represe ze strany zaměstnavatelů.

⁶⁷ Zdroj: JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovně právních vztazích*. 2012.

⁶⁸ *Směrnice Rady 2000/78/ES*, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, článek 3 odst. 1 písm. a)

⁶⁹ *Směrnice Rady 2000/78/ES*, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, článek 3 odst. 1 písm. c)

- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (novelizován zákonem č.385/20 (12 Sb. ze dne 24. října 2012),

Stanovuje opatření pro zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic, matek krátce po porodu a matek kojících.

Stanovuje mateřskou dovolenou (na nepřerušené období min. 14 týdnů) a definuje diskriminační jednání zaměstnavatelů v souvislosti s těhotenstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou pracovnic, jejich platovými podmínkami atd.;

Definuje rovné příležitosti a rovné zacházení pro obě pohlaví v zaměstnání a povolání.

Kritika: Česká Republika byla varována Evropskou komisí, že neimplementovala směrnici kompletně. Konkrétně chybí některá ošetření rovného zacházení s ženami při návratu do zaměstnání po mateřské dovolené.

- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (ve znění pozdějších změn a doplňků),
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a v pozdějších zněních, nařízení vlády o platu a odměně,
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.,

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Tam nalézáme zásadu stejného platu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty v § 3 odst. 3 „*Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat.*“⁷⁰ Rovnost příležitostí pro hendikepované (OZP) vychází z dokumentu Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010-2014.

- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon),.

Antidiskriminační zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,

⁷⁰ Zdroj: JUNKOVÁ, K. *Diskriminace z důvodu věku v pracovně právních vztazích*. 2012.

e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují.

Antidiskriminační zákon, (zákon č.198/2009 Sb.), platný od září 2010, svěřil agendu rovných příležitostí do pravomoci ombudsmana/ochránce lidských práv.

Kritika: Zákon ani ombudsman nemají dostatečnou moc ani mandát prosazovat systematické změny.

Obecné základy jsou formulovány v Listině práv a svobod. Ta zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (čl. 3 odst.1). Ústavní zakotvení těchto principů však nebylo dostatečnou zárukou jejich působnosti, resp. vynutitelnosti. V ČR kromě těchto ústavních zásad neexistovala jasná definice rovných příležitostí (resp. z článku v Ústavě bylo usuzováno na základní právní existenci rovných příležitostí mužů a žen). Z tohoto důvodu bylo nutné český právní řád harmonizovat s komunitárním právem a princip rovnosti pohlaví byl tak transponován do celé řady právních předpisů.

Postup harmonizace s právním řádem EU byl započat přijetím novel zákona o zaměstnanosti (zákon č.167/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a přijetím novel Zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Přestože Zákoník práce vycházel ze zásady rovného zacházení s muži a ženami, nebyly dříve tyto principy výslovně promítnuty do textu zákona. Z § 16 odst. 1 novelizovaného Zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V § 16 odst. 2 se praví: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.“ Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci rovněž znamená, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda bez ohledu na pohlaví.

Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví zákoník nebo zvláštní právní předpis, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný. Za diskriminaci nelze považovat vyžadování určitého pohlaví, pokud je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce (může se jednat např. o představitele ke ztvárnění hlavní mužské nebo ženské role, tanečnici aj.). Za diskriminaci v zaměstnání nelze také považovat zákaz výkonu určitých prací, které stanoví Zákoník práce nebo zvláštní předpis. Jde o fyzicky nepřiměřené práce zakázané ženám z důvodu ochrany jejich zdraví a dále práce a pracoviště zakázané ženám, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce.

Pokud se zaměstnanec cítí poškozen v důsledku nedodržování zásady stejného zacházení, může se domáhat ochrany formou stížnosti u úřadu práce nebo před soudem. Diskriminace však sama o sobě není žalovatelná, musí se vázat na konkrétní souvislosti (např. ve vztahu k odměňování, funkčnímu postupu apod.). U sporů týkající se porušování rovnosti z důvodů pohlaví leží důkazní břemeno vždy na straně zaměstnavatele.

Základní prameny pracovního práva (Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o mzdě, zákon o platu a předpisy je provádějící) jsou dlouhodobě založeny na rovnosti (rovném zacházení) mužů a žen, tj. veškeré vztahy související s výkonem práce se realizují podle jednotných kritérií (postupů) nezávisle na genderové příslušnosti jejich vykonavatelů.

Přes přijetí řady zákonů, směrnic a opatření, které země EU aplikovaly (de iure je dosaženo rovnosti), stále dochází ve společnosti k diskriminaci na základě pohlaví (platové rozdíly, diskriminace matek s malými dětmi, přístup žen k vedoucím funkcím a další).⁷¹

Mezinárodní úmluvy závazné pro ČR:

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)

CEDAW - The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN a je často považována za mezinárodní deklaraci ženských práv. Úmluva definuje diskriminaci žen jako „... jakékoliv rozdíly, vyloučení a omezení založená na pohlaví, jejichž následkem nebo účelem je oslabení nebo porušení uznání, radosti nebo uplatnění žen, a to bez ohledu na jejich rodinný status, na základě rovnosti žen a mužů a základních lidských práv a svobod v politické, ekonomické, sociální, kulturní, občanské i jiné oblasti.“

Pekingská akční platforma

Pekingská platforma pro akci (= Pekingská deklarace) byla přijata na 4. světové konferenci o ženách, která se konala 4.-15. září 1995 v Pekingu. Tento dokument zavazuje státy, které se k němu přihlásily, k dodržování stanovených cílů jako jsou dosažení rovnoprávného postavení žen a mužů a rozvoj žen na celém světě. Platforma rozdělená do šesti kapitol vymezuje 12 "kriticky znepokojivých oblastí", v nichž se soustřeďují překážky bránící zlepšení postavení žen. Jedná se například o témata jako je chudoba, přístup ke vzdělání, zdraví či násilí.

Pracovní právo

Od roku 2002 bylo české pracovní právo obohaceno o mnoho ustanovení týkajících se rovnosti mužů a žen. Právní úprava povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání obsažená v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále jen ZPr) splňuje téměř všechny formální požadavky práva EU. Nyní musí být pozornost věnována institucionálnímu zabezpečení a národním plánům a programům, které by zaručily fungování těchto ustanovení v praxi. Soudy a správní orgány budou muset aplikovat právo v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora (dále jen ESD), která vykládá ustanovení Smlouvy o založení

⁷¹ Zdroj: *Rovné příležitosti mužů a žen v právních předpisech*. Žena v kurzu. <http://zenavkurzu.cz/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-v-pravnich-predpisech-cr-2/>

Evropského Společenství a Směrnic Rady v oblasti rovných příležitostí. Vzhledem k šíři a složitosti této judikatury to nebude snadno splnitelný úkol.⁷²

Antidiskriminační zákon

Právní úprava se výše zmíněných předpisů pracovního práva zdaleka nepokrývá všechny situace, ve kterých se ženy s diskriminací setkávají. Vláda proto připravuje nový zastřešující zákon o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení (tzv. antidiskriminační zákon). Návrh tohoto zákona obsahuje všechny diskriminační důvody v souladu se Směrnicí Rady 2000/43/ES, kterou provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, a Směrnicí Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, a provádí Směrnicí Rady 2002/73/ES, která novelizuje Směrnicí Rady 76/207/EHS, o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy. Antidiskriminační zákon by měl chránit před diskriminací „ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, ve věcech pracovních a jiné závislé činnosti včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů/ek, členství a činnosti v profesních komorách včetně výhod, které tyto organizace svým členům/kám poskytují, sociálního zabezpečení a sociálních výhod, zdravotní péče, vzdělávání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti včetně bydlení, a jejich poskytování.“⁷³ Zákon současně stanoví nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení. V souladu s požadavkem čl. 8a Směrnice Rady 2002/73/ES návrh obsahuje též institucionální zabezpečení prosazování, monitoringu, analýzy a podpory rovného zacházení (viz též oddíl 7.1).⁷⁴

Návrh zákona byl schválen Legislativní radou vlády Vladimíra Špidly 17. června 2004. Od pádu této vlády v srpnu 2004 čekal návrh antidiskriminačního zákona na schválení novým kabinetem Stanislava Grosse. Přes lobbování nevládní organizace za schválení zákona, tak šance přijetí Parlamentem nebyly velké. 198/2009 Sb. Zákon ze dne 23. dubna 2008 „O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)“ byl schválen Parlamentem ČR a byl přijat v platnost od září 2009.

Úplné znění antidiskriminačního zákona viz příloha.

5.2.4. Oddělení řešící rovný přístup

Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen

Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen (dále Oddělení) bylo založeno usnesením vlády 6/98 jako organizační jednotka nejnižší úrovně v rámci Odboru pro evropskou integraci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV). Úkolem Oddělení je koordinovat vládní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů a zajistit harmonizaci českého práva s právem Evropské unie. Oddělení je zodpovědné za sestavení Priorit a postupů vlády při prosazování

⁷² Zdroj: Přehled změn uskutečněných v právním řádu ČR od první Monitorovací zprávy z roku 2002 k 1. květnu 2004

⁷³ Zdroj: Předkládací zpráva k antidiskriminačnímu zákonu

⁷⁴ Zdroj: Přehled změn uskutečněných v právním řádu ČR od první Monitorovací zprávy z roku 2002 k 1. květnu 2004

rovnosti mužů a žen (dále Priority) a vypracování Souhrnných zpráv o plnění Priorit (dále Souhrnná zpráva). Funguje současně jako sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Oddělení je složeno z vedoucí a čtyř podřízených. K profesní kvalifikaci požadované po zaměstnancích/kyných Oddělení v době nástupu nepatří odborná znalost genderové problematiky.⁷⁵

Vznik a cíle Evropské charty

Rada evropských místních samospráv a regionů (CEMR) a Komise volených ženských představitelk místních a regionálních orgánů, byla řadu let aktivní v prosazování rovnosti žen a mužů na místních a regionálních úrovních. V roce 2005, přišel CEMR s konkrétním nástrojem pro evropské místní a regionální orgány: „Město pro rovnost“. Tento projekt byl zaměřen především na shromáždění případů nejlepších praktik genderové rovnosti v evropských místních samosprávách a také na sestavení metodologie pro pomoc místním představitelům a představitelkám v dosažení skutečné rovnosti v jejich obcích. Toto bylo podpořeno 5. akčním programem EU pro rovné příležitosti, který je k dispozici v 5 evropských jazycích (anglicky, francouzsky, italsky a španělsky) na webové stránce CEMR. Ke konci projektu „Město pro rovnost“, zahájil CEMR, stále s podporou Evropské komise, nový projekt a to návrh „Evropské charty pro rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích“ (dále jen Charta). Charta je adresována přímo místním a regionálním samosprávám Evropy, které jsou vyzývány, aby ji podepsaly a tím se veřejně formálně zavázaly k principům rovnosti žen a mužů a k implementaci závazků nastavených v rámci Charty v rozsahu svého území. Dokument není právně závazný. Byl zamýšlen, jako nástroj nabízející konkrétní metody a povzbuzující k pozitivní činnosti na místních a regionálních úrovních v různých oblastech kompetenci. Charta byla zveřejněna v průběhu valného shromáždění CEMR v Innsbrucku (Rakousko) v květnu 2006 předsedkyni Komise volených ženských představitelk místních a regionálních orgánů, paní Vicentou Bosch Palanca, která u této příležitosti prohlásila: *„Uvedení Charty je koncem dlouhé cesty a začátkem nové naděje, naděje na rovnost. Tato Charta je pomůckou pro dosažení našich ambiciózních cílů, je to politický dokument stejně jako politický nástroj. Vyzývám všechny volené místní představitele k jejímu podpisu, implementaci jejích principů a jejímu zveřejnění ve svých obcích“*. Charta byla sepsána CEMRem ve spolupráci s 21 evropskými partnery, včetně národních svazů místních a regionálních orgánů, měst a evropských organizací. Tato kooperativní práce byla důležitým krokem ve vypracování tohoto dokumentu, neboť umožnila zohlednění rozdílných kompetencí místních a regionálních úrovní po celé Evropě, stejně jako konsolidaci různorodých vizí rovnosti napříč Evropou. Do sepsání Charty se zapojily zejména místní a regionální samosprávy některých nedávno připojených členských států EU a jejich národní sdružení. Svaz měst a obcí České republiky (SMO ČR) byl jedním z partnerů projektu EU pro sepsání Charty a na různých setkáních, které CEMR zorganizoval, se aktivně zapojoval do diskuzí o obsahu dokumentu a přiblížil pohledy místních a regionálních orgánů České republiky na generovou rovnost. Jako součást Komise volených ženských představitelk CEMR (která sdružuje volené ženské představitelky místních a regionálních orgánů různých evropských zemí) měly některé místní a regionální volené představitelky a členky SMO ČR možnost debatovat s dalšími členkami o prosazování genderové rovnosti v Evropě, informovat o potížích, kterým čelí české místní a regionální volené ženské představitelky ve

⁷⁵ Zdroj: Přehled změn uskutečněných v právním řádu ČR od první Monitorovací zprávy z roku 2002 k 1. květnu 2004

své zemi a sdílely příklady dobré praxe. Z důvodu pokračování práce započaté prostřednictvím uvedení Charty v Innsbrucku se CEMR zavázal na konci roku 2006 k novému projektu EU pro rozšiřování a prosazování Charty po celé Evropě. Tento projekt probíhal od roku 2006 do roku 2008 a umožnil, například, přeložení Charty do různých evropských jazyků a to díky spolupráci s národními svazy, členy CEMR. Projekt také usnadnil komunikaci, v průběhu různých setkání v Evropě, týkajících se obsahu Charty, kdy s ní byli seznamováni volení evropští místní a regionální představitelé. Projektem došlo také k zahájení procesu reflexe na vytvoření nástrojů pro pomoc signatářům s implementací Charty v jejich místních/regionálních oblastech. Tato poslední práce vedla k návrhu řady ukazatelů, který byl dokončen a prezentován v dubnu 2009 v průběhu 24. valného shromáždění CEMR v Malmö (Švédsko).

Jako první obec se k dodržování principů Evropské charty pro rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích zavázala obec Staňkovice na Litoměřicku (Místní akční skupina České středohoří). Krátce poté svůj podpis k Chartě připojila i obec Milotice na Hodonínsku (Kyjovské Slovácko v pohybu). Na počátku roku 2011 rozhodlo o připojení se k Chartě také zastupitelstvo obce Záluží, opět na Litoměřicku (Místní akční skupina Podřipsko). Shodou okolností jde ve všech případech o menší obce, v jejichž čele stojí již delší dobu ženy starostky. Na jaře tohoto roku pak přistoupení k Chartě schválilo také zastupitelstvo Městské části Praha 18 - Letňany.⁷⁶

Zkušenosti ze Švýcarska představitelky obcí ocenily⁷⁷

Šest zástupkyň a zástupců českých obcí z řad politické reprezentace i úřadu zúčastnilo studijního pobytu ve Švýcarsku. Cílem cesty byla výměna zkušeností v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů na komunální úrovni. Projekt koordinuje občanské sdružení Fórum 50 % a byl podpořen z Programu švýcarsko-české spolupráce.

Ačkoli rovnost žen a mužů je zakotvena v českém právním řádu, stále přetrvává řada oblastí, v nichž musí zejména ženy čelit znevýhodnění. Jedná se například o rozdíly v platech (ženy dostávají za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty průměrně o 25 % méně než muži), nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích či násilí na ženách. Takzvaným genderovým nerovnostem však musí čelit i muži, za všechny uveďme např. znevýhodněné postavení mužů při přidělování dětí do péče (až 90 % dětí je po rozvodu přiděleno do péče matky). Těmto jevům lze přitom předcházet nebo je eliminovat přijetím příslušných opatření.

„Právě města a obce mohou sehrát významnou roli při prosazování tzv. politiky rovných příležitostí. Určitý návod, jak na to, nabízí Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích. Odlišná životní zkušenost žen a mužů se promítá do nejrůznějších oblastí našich životů, ať již se jedná o práci, rodinu, bezpečnost či dopravu. Přihlášením se k Chartě se obce zavazují, že budou tyto odlišné zkušenosti zohledňovat a přijmou opatření, která povedou ke zmenšení stávajících nerovností“, říká koordinátorka projektu Mgr. Marcela Adamusová.

⁷⁶ Zdroj: Naše signatářské obce. SMOČR, Praha. <http://www.smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/rovne-prilezitosti/nase-signatarske-obce.aspx>

⁷⁷ Zdroj: Zkušenosti ze Švýcarska představitelky obcí ocenily. SMOČR, <http://www.smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/rovne-prilezitosti/zkusenosti-ze-svycarska-predstavitelky-obci-ocenily.aspx>

„Švýcarsko má v současné době 79 signatářských obcí, ČR zatím 4. I proto jsme vybrali právě tuto zemi jako vhodného partnera pro předání svých zkušeností a nápadů“, dodává.

Jaké konkrétní nápady si tedy zúčastněné političky a úředníci z pobytu přivážejí? *„Zaujaly mne zejména tzv. hlídací maminky, tedy ženy-matky, které kromě vlastních hlídají i další děti. Musí projít výběrovým řízením a školením, hrazeny jsou částečně z obecního rozpočtu, částečně samotnými rodiči. V době, kdy je v ČR akutní nedostatek míst ve veřejných školkách, by podobné opatření mohlo být vhodným řešením také u nás, a i díky tomu, že je mnohem flexibilnější a levnější než klasické školky“, uvedla Nad'a Černíková, starostka obce Staňkovice. Mezi další témata patří např. možnost flexibilních úvazků a práce z domova na úřadech, platby za využití zařízení péče o děti na základě výše příjmů rodičů, využití veřejných prostor jako „hracích míst“ pro děti a mládež či pozice delegáta/delegátky pro rovné příležitosti.*

Soutěž „Úřad půl na půl“⁷⁸

Tuto soutěž organizuje Ministerstvo vnitra ČR ve spolupráci s Gender Studies, o.p.s. již od roku 2007. Cílem soutěže Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem je monitoring a podpora zavádění politiky rovnosti žen a mužů do práce úřadů veřejné správy v České republice.

Prosazování opatření zaměřených na rovnost žen a mužů je součástí Priorit a postupů vlády ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. V souladu s Prioritami a postupy vlády by tak měl každý úřad začlenit principy rovnosti do své práce ve dvou základních směrech: dovnitř vlastního úřadu, tedy směrem ke svým zaměstnancům a zaměstnankyním, ale také ve vztahu k obyvatelstvu, které na území obce či města žije.

Výběrová komise je složená ze zástupců a zástupkyň ministerstva vnitra, Úřadu vlády ČR, zástupců a zástupkyň úřadů místní samosprávy a Gender Studies, o.p.s. Na základě kritérií stanovených pro příslušné kategorie (obce typu I. až III.) dotazníky vyhodnotí a udělí ocenění Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem prvním třem umístěným úřadům v každé kategorii. Slavnostní předání ocenění nejlepším vybraným úřadům proběhne v červnu 2011 na konferenci „Rovné příležitosti“, kterou každoročně pořádá ministerstvo vnitra v Praze.

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany⁷⁹

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Byl zřízen usnesením vlády ČR ze dne 8. 5. 1991 č. 151. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením.

⁷⁸ Zdroj: 5. Ročník soutěže úřad půl na půl. SMOČR, 2011. <http://www.smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/rovne-prilezitosti/jiz-5-rocnik-souteze-urad-pul-na-pul.aspx>

⁷⁹ Zdroj: Vláda České republiky. Praha, Vláda ČR, 2015. <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>

Vládní výbor spolupracoval na přípravě Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům (NPP), Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení (NPO), které vláda schválila v letech 1992 a 1993, a Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením (NPVP), přijatého v roce 1998, který byl každoročně aktualizován. V roce 2004 přijala vláda ČR Střednědobou koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, z jejichž cílů a úkolů vychází Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009 přijatý v roce 2005. Aktuálně platný Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014 schválený usnesením vlády České republiky ze dne 29. března 2010 č. 253 obsahově i strukturou vychází z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.

Výbor přispěl k šíření informací o problematice zdravotně postižených do široké veřejnosti mj. i vyhlášením Ceny VVZPO za nejlepší díla, zaměřená na problematiku zdravotního postižení v tisku, rozhlase a televizi. Soutěž se koná každoročně od roku 1994.

Sekretariát VVZPO administruje Národní rozvojový program mobility pro všechny, jehož účelem je podpora realizace komplexních bezbariérových tras ve městech a obcích. Opatření zahrnují odstraňování bariér v budovách státních a veřejných institucí a zpřístupňování dopravy.

Sekretariát VVZPO spolupracuje se Sekcí pro lidská práva při administraci dotačního programu Podpora veřejně účelných aktivit občanských sdružení zdravotně postižených.

5.3. Praktická část

Cílem praktické části je podrobně popsat rovný přístup při procesu výběru projektů, při kterém je zapotřebí znát celý proces výběru projektů v období 2007 - 2013. Seznámit se s pravidly pro výběr projektů. Jaké Fiche a preferenční kritéria MAS uplatňovaly.

5.3.1. Pravidla pro výběr projektů v letech 2007 - 2013⁸⁰

Příjem žádostí o dotaci na MAS

MAS vyhlášovala Výzvu pro předkládání projektů minimálně jedenkrát za kalendářní rok. Výzvu, formulář Žádosti o dotaci a platné Fiche MAS zveřejňovala na svých internetových stránkách. Dále mohla být výzva zveřejňována v místních periodikách a na úředních deskách v příslušných obcích mikroregionu. V průběhu výzvy MAS vyzvala potenciální žadatele ke konzultacím jejich projektových záměrů. Tyto individuální konzultace byly zajištěny tajemníkem podle potřeb a požadavků žadatelů. Dále byly uspořádány minimálně 2 semináře pro žadatele. Na těchto seminářích byli potenciální žadatelé informováni o zaměření výzvy, postupu při podávání a realizaci projektu, způsobech, jak žádat. Žádosti o dotaci byly přijímány v kanceláři MAS manažerem SPL. Přijaté Žádosti o dotaci následně prošly na MAS kontrolou úplnosti, administrativní kontrolou (tj. kontrolou obsahové správnosti) a kontrolou přijatelnosti (do 5-ti pracovních dnů od ukončení příjmu žádostí). Dále MAS provedla kontrolu místa realizace projektu. V případě zjištění nesouladu mezi projektovou dokumentací a skutečným stavem je žadatel na místě vyzván k úpravě projektové dokumentace. Tu musel provést do 2 pracovních dnů.

V případě, že po administrativní kontrole zjistila MAS, že je nutné opravit nedostatky, písemně vyzvala konečného žadatele s pevně daným termínem k doplnění Žádosti o dotaci. V případě nedoplnění ve stanoveném termínu ukončila administraci dané Žádosti z důvodu nesplnění podmínek Pravidel pro předložení Žádosti o dotaci.

Po provedení administrativní kontroly a kontroly přijatelnosti MAS informovala písemně žadatele o výsledku kontroly do 5 pracovních dnů od termínu ukončení kontroly, doklad byl zaslán doporučeně nebo předán osobně proti podpisu žadatele.

Výběr projektů

U Žádostí, které prošly kladně administrativní kontrolou a kontrolou přijatelnosti, provedli členové Výběrové komise MAS jednotlivě za každou Fichi bodové hodnocení (dle stanoveného Způsobu hodnocení preferenčních kritérií - viz příloha č. 3). U každé žádosti bylo vyřazeno hodnocení s nejvyšším počtem bodů a hodnocení s nejnižším počtem bodů. K těmto hodnocením nebylo přihlíženo. Výběrová komise dále, pro každou Fichi zvlášť sečetla počet bodů pro jednotlivé žádosti, seřadila je podle počtu získaných bodů sestupně a provede výběr projektů. V případě, že v některé Fichi nebyly vyčerpány všechny alokované finance, převádí se na neuspokojené projekty z ostatních Fichí. Všechny neuspokojené projekty byly seřazeny podle průměrného bodového hodnocení na jedno hodnotící kritérium. Nevyčerpané finance byly přiděleny projektům s nejvyšším průměrným počtem bodů, bez ohledu na Fiche. Výběrová komise poté vyhotovila Seznam vybraných a nevybraných Žádostí s uvedením

⁸⁰ Zdroj: MAS Lužnice, z.s., www.masluznice.bechymsko.cz

bodového zisku a čísla Fiche. V Seznamu vybraných žádostí byly uvedeny jen ty Žádosti, které bylo možno podpořit v plné výši. Výsledky hodnocení (bodování) MAS zaznamenala do formuláře každé Žádosti o dotaci. MAS zveřejnila na svých internetových stránkách Seznam vybraných žádostí nejpozději poslední den příjmu žádostí na RO SZIF v rámci příslušného kola PRV. MAS písemně informovala žadatele o získaném počtu bodů za jednotlivá kritéria do 7 pracovních dnů od výběru, u vybraných žádostí pak navíc o závazcích spojených s udělenými body. V případě, že člen Výběrové komise je statutárním zástupcem, v pracovním nebo obdobném vztahu k žadateli, nebo jiným způsobem ve střetu zájmů, zastoupil ho při bodování projektů v dané Fichi náhradník. Náhradníci byli též zvoleni na Valném shromáždění členů. V případě, že pro danou žádost bude k dispozici více náhradníků, byl náhradník, který provede hodnocení vybrán losem.

Žádost o přezkoumání

Žadatel, jehož projekt byl vyřazen na základě administrativní kontroly nebo kontroly přijatelnosti MAS, nebo nesouhlasí s bodovým hodnocením, měl možnost do 7 pracovních dnů ode dne následujícího po odeslání písemného vyjádření MAS podat žádost o přezkoumání postupu MAS na danou MAS. Jednání o přezkoumání postupu MAS svolal tajemník do 3 kalendářních dnů od obdržení žádosti. V případě, že nedošlo na jednání ke shodnému závěru MAS a žadatele, měl žadatel právo podat (nejpozději v termínu, kdy MAS předkládala na RO SZIF vybrané projekty k zaregistrování) žádost o přezkoumání postupu MAS na příslušný RO SZIF, a pokud tak učinil, měl zároveň povinnost dát tuto skutečnost MAS na vědomí. Po doručení žádosti o přezkoumání postupu MAS na RO SZIF byly doloženy od MAS veškeré dokumenty týkající se projektu a žádosti o přezkoumání postupu MAS a bylo zahájeno jeho přezkoumání. V případě, že byl projekt v rámci výzvy vyloučen neoprávněně, byla MAS písemně vyzvána k nápravě, tj. musela opětovně svolat jednání výběrové komise MAS, vyhotovit opravené seznamy a předložit požadované přílohy.

5.3.2. Preferenční kritéria

Preferenční kritéria se dělí na:

- kritéria povinná, stanovená příslušnými orgány Ministerstva zemědělství a Státního zemědělského intervenčního fondu (SZIF),
- a na kritéria stanovená MAS.

Povinná preferenční kritéria jsou stanovena řídicími orgány jednotně pro všechna opatření (všechny fiche) a zahrnují následující body:

1. Vytvoření každého nového trvalého pracovního místa.
2. Zaměření dopadů projektu na ženy.
3. Zaměření dopadů projektu na mladé lidi do 30 let.
4. Uplatňování inovačních přístupů.
5. Víceodvětvové navrhování a provádění projektu založené na součinnosti mezi subjekty a projekty z různých odvětví místního hospodářství.

Náplň preferenčních kritérií mělo být nastaveno tak, aby zohledňovala odpovědný přístup realizátorů projektů k místním obyvatelům a životnímu prostředí, vzájemnou smysluplnou spolupráci místních subjektů apod., což patří k zásadním principům programu Leader.

Preferenční kritéria v praxi MAS

O tom, jakým způsobem byla výše uvedená kritéria naplňována a hodnocena, si rozhoduje každá MAS sama. Každá MAS si musela stanovit vlastní metodiku, která uváděla co, jakým způsobem, a za kolik bodů hodnotila každým z povinně daných kritérií. Popis jednotlivých kritérií měl být stanoven jednoznačně, aby členové výběrové komise, kteří prováděli bodové hodnocení, mohli objektivně posoudit, zda bylo dané kritérium splněno.

Mezi preferenční kritéria stanovená MAS patří:

- Míra souladu se Strategickým plánem Leader.
- Komplexnost projektu.
- Časová a věcná návaznost aktivit, organizace projektu.
- Zajištění udržitelnosti projektu.
- Míra kofinancování projektu.

Preferenční kritéria jsou stanovena u jednotlivých Fichí. Povinně u každé Fiche jsou bodově zvýhodněny následující skutečnosti. Způsob a míra zvýhodnění těchto kritérií je ponechán na MAS. Vytvoření každého nového trvalého pracovního místa (v případě, že příjemce dotace obdrží v tomto kritériu body, musí vytvořit nové pracovní místo, dle níže uvedené metodiky)

Uplatňování inovačních přístupů.

Víceodvětvové navrhování a provádění projektu založené na součinnosti mezi subjekty a projekty z různých odvětví místního hospodářství.

Zaměření dopadů projektu na mladé lidi do 30 let.

Zaměření dopadů projektu na ženy.

V případě, že je hlavním opatřením dané Fiche opatření I.1.3.2., je při posuzování kritéria přijatelnosti „inovace“ nutné hodnotit dle následujících bodů:

1)

- 1.1 Inovace pouze pro předkladatele projektu.
- 1.2 Inovace pro dané odvětví v České republice.
- 1.3 Jedná se o vývoj zcela nového výrobku (složení i obal).

2)

- 2.1 Jedná se o nový technologický proces balení, nový typ obalu přispívající ke zvýšení jakosti výrobku.
- 2.2 Jedná se o vývoj nové technologie zpracování suroviny (kromě balení).

3) Projekt řeší prodloužení trvanlivosti výrobku jinou cestou než použitím konzervačních látek (dlouhodobé plnění nadstandardních požadavků obsahu mikroorganismů ve finálním výrobku, výroba sterilních výrobků, balení v ochranné atmosféře).

4) Jedná se o obaly zachovávající původní vlastnosti a charakter suroviny (neprodukuje pouze trvanlivost).

5) hodnocení spolupracujícího subjektu (reference z minulosti, patrná minimálně dvouletá činnost subjektu v příslušném oboru).

Metodika definice a způsobů kontroly nově vytvořených pracovních míst

Nově vytvořené pracovní místo:

Nově vytvořeným pracovním místem se rozumí zaměstnanec v pracovním poměru se stanovenou pracovní dobou 40 hodin týdně, v dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodiny týdně, v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hodiny týdně a v případě, že se jedná o zaměstnance mladšího 18 let 30 hodin týdně. V případě např. sezónních pracovníků či kratší stanovené pracovní doby se odpracované hodiny za kalendářní rok přepočítávají na ekvivalentní počet pracovníků, tzn. pracovníků se stanovenou pracovní dobou 40 hodin týdně, v dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodiny týdně a v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hodiny týdně a v případě, že se jedná o zaměstnance mladšího 18 let 30 hodin týdně. Období, ve kterém je žadatel povinen dodržovat závazek počtu nově vytvořených pracovních míst, začíná běžet za 6 měsíců od data převedení dotace příjemci dotace a běží po dobu lhůty vázanosti projektu na účel.⁸¹

Deklarovaný počet nově vytvořených pracovních míst musí být dodržen za každý jednotlivý kalendářní rok v době vázanosti projektu na účel. V případě, že v době vázanosti projektu na účel nastane období kratší než celý kalendářní rok, pak bude pro výpočet nově vzniklých pracovních míst brána odpovídající poměrná část roku. V případě, že bude v rámci ex-post kontroly po proplacení dotace ze strany SZIF zjištěno, že závazek pracovních míst není ze strany příjemce dotace plněn ve stanoveném rozsahu, uloží SZIF příjemci dotace opatření k nápravě. Závazek musí příjemce dotace začít plnit v plném rozsahu nejpozději do tří měsíců od data uložení opatření k nápravě. Lhůta vázanosti na účel se pro plnění závazku nově vytvořených pracovních míst prodlužuje o dobu, po kterou nebyl závazek plněn. V případě, že příjemce opatření k nápravě ve stanovené lhůtě nesplní, nebo jej následně opět poruší během lhůty vázanosti projektu na účel, bude příjemci dotace uložena sankce C, tedy vrácení dotace v plné výši.

Možnosti prokázání vzniku nově vytvořených pracovních míst:

Vznik nově vytvořených pracovních míst se ve lhůtě vázanosti projektu na účel sleduje buď na projekt: režim a) nebo na celý podnik: režim b).

Do žádosti o proplacení příjemce dotace uvede, podle jakého režimu se rozhodl prokázat vznik nově vytvořených pracovních míst. Druh režimu, podle kterého se příjemce dotace rozhodl prokazovat vznik nových pracovních míst nelze měnit během lhůty vázanosti projektu na účel.

Režim a)

Nově vytvořené pracovní místo vzniklé realizací projektu musí být obsazeno zaměstnancem, který nepracoval v době kratší než dvanáct měsíců před datem nástupu do zaměstnání, tj. vzniku nově vytvořeného pracovního místa jako zaměstnanec příjemce dotace či jeho příspěvkové organizace. V pracovní smlouvě zaměstnance musí být uvedeno místo výkonu práce, druh práce a stanovená pracovní doba. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci docházky zaměstnanců na nově vzniklých pracovních místech.

⁸¹ Žadatel může vytvořit nové pracovní místo kdykoli po podání Žádosti o dotaci na MAS v průběhu realizace projektu, ale nejpozději do 6 měsíců od data převedení dotace.

Fiche v období 2007 - 2013:

1. Zvýšení konkurenceschopnosti zemědělců s možným příspěvkem ke zvyšování společenské hodnoty lesů

- Modernizace zemědělských podniků zabývajících se rostlinnou a živočišnou výrobou.
- Zlepšení ekonomické výkonnosti podniků.
- Zvyšování konkurenceschopnosti zemědělců.
- Podpora uvádění produktů zemědělské prvovýroby na trh.
- Podpora zpracování biomasy pro vlastní potřebu.
- Zvyšování společenské hodnoty lesů.
- Usměrnování návštěvnosti lesa tak, aby byly sníženy negativní dopady na lesní prostředí.
- Budování objektů k zajištění bezpečnosti návštěvníků.

Podpora je zaměřena na investice, které zlepšují celkovou výkonnost zemědělského podniku za účelem zvýšení jeho konkurenceschopnosti. Dále budou podporovány činnosti vedoucích ke zvyšování společenské hodnoty lesů, které zároveň přispívají k ochraně vod, půd a lesního prostředí před neukázněným pohybem návštěvníků lesa.

2. Podpora zakládání podniků a jejich rozvoje / Podpora řemeslných tradic a podnikání

- Podpora a rozvoj mikropodnikání na venkově.
- Zlepšení kvality života ve venkovských oblastech a diverzifikace ekonomických aktivit.
- Vytváření nových pracovních míst.
- Rozvoj hospodářské struktury nezemědělských aktivit.

Podpora je zaměřena na vytváření nových příležitostí v podnikání, jejich rozvoje a tvorby pracovních míst. Oblast podpory je směřována k zakládání podniků nezemědělské povahy. Příležitosti se nabízí v rozvoji lidových tradic a řemesel. Zajímavou možností v kombinaci s cestovním ruchem je možnost zvýšení odbytu místní produkce. Realizace této fiche pomůže ke zvýšení stability venkova a zatraktivnění venkova z hlediska pracovních a podnikatelských příležitostí.

3. Podpora cestovního ruchu

- Podpora rozvoje cestovního ruchu.
- Podpora rozvoje aktivit v rámci rozvoje venkovské ekonomiky.
- Zlepšení stavu a kvality ubytovacích a stravovacích kapacit v regionu.
- Zlepšení nabídky dopravních služeb a infrastruktury v oblasti turistického ruchu.
- Zvýšení konkurenceschopnosti a atraktivity regionu v oblasti turistického ruchu.
- Podpora agroturistiky.

Podpora je určena na vybudování rekreační infrastruktury a rekreačních zařízení. Výsledkem realizace této fiche se očekává zvýšení nabídky kvality služeb v cestovním ruchu a příliv turistů a ekonomický prospěch regionu.

4. Obnova a rozvoj vesnic

- Zlepšení stavu základní dopravní a technické infrastruktury obcí, včetně vodohospodářské.
- Zlepšení vzhledu obcí.
- Zlepšení kvality života ve venkovských oblastech.
- Zlepšení stavu životního prostředí v regionu.
- Zlepšení dopravní obslužnosti v obcích
- Tvorba koncepcí rozvoje území a územních plánů.

Základním problémem obcí je nízká úroveň vybavenosti, rozsahu a dostupnosti základní infrastruktury. Stav většiny komunikací je nevyhovující. Je potřeba rekonstrukce osvětlení, chodníků, veřejných prostranství. V některých obcích absence chodníků ohrožuje zdraví a životy obyvatel. Je potřeba budovat a rekonstruovat obecní vodovody a kanalizace, včetně čistíren odpadních vod. Realizace této fiche umožní zvýšit kvalitu života pro obyvatele a také pro turisty.

5. Občanská vybavenost a služby

- Zkvalitnění občanské vybavenosti obcí v oblasti veřejné správy, školství, zdravotnictví, kultury a spolkových činností.
- Zajištění zázemí pro aktivity místních společenských, kulturních, zájmových a sportovních spolků a církví.
- Zlepšení kvality života ve venkovských oblastech.
- Zlepšení nabídky služeb pro obyvatele a návštěvníky.

V občanské vybavenosti chybí prostředky na opravu společenských, kulturních a dalších objektů. Proto je věnována značná pozornost této oblasti. Podpora bude zaměřena na občanské vybavení a služby. Podpora bude dále poskytnuta také na zřizování integrovaných informačních a školících center s využíváním ICT. Fiche zvýší kvalitu života na venkově a podpoří zvýšení nabídky cestovního ruchu.

6. Vzdělávání v ose III. / Vzdělávání a informace

- Podpora vzdělávání na venkově

Fiche vznikla na základě pozitivních zkušeností se vzděláváním občanů (např. ekologická a environmentální výchova a osvěta obyvatel). Podpora je určena na vzdělávání a informování subjektů v rozsahu osy III Programu rozvoje venkova. Bude zvýšena informovanost obyvatel a s tím spojená ochota zapojit se do dění v regionu. Zvýší se konkurenceschopnost regionu v oblasti lidských zdrojů.

7. Kulturní dědictví

- Rozvoj investic zajišťující vyšší atraktivitu venkovských oblastí.
- Zachování historického venkovského rázu obcí.
- Podpora obnovy významných kulturních památek a historických prvků regionu.
- Zachování dědictví našich předků a jejich využití pro další rozvoj regionu.
- Vytváření koncepcí ochrany kulturního dědictví na území MAS.
- Zvýšení informovanosti o historii a tradicích regionu.

Podpora je určena na vypracování studií obnovy a využití kulturního dědictví, dále zpracování programů regenerace památkově chráněných území a plánů péče o krajinné památkové zóny, budování nových stálých výstavních expozic a muzeí s vazbou na místní historii, zajímavosti, kulturní a umělecké aktivity a tradiční lidovou kulturu. FICHE zvýší kvalitu života na venkově a podpoří zvýšení nabídky cestovního ruchu.

Režim b)

V případě záměru zaměstnavatele obsadit nově vytvořené pracovní místo vzniklé realizací projektu zaměstnancem, který pracuje či pracoval v době kratší než dvanáct měsíců před datem vzniku nově vytvořeného pracovního místa jako zaměstnanec příjemce dotace, se přílohou k žádosti o proplacení zjišťuje průměrný stav (aritmetickým průměrem) zaměstnanců příjemce dotace za posledních dvanáct uzavřených měsíců před předložením žádosti o proplacení a jejich následný celkový nárůst a udržení po dobu lhůty vázanosti projektu na účel.

5.3.3. Povinné orgány MAS⁸²

Nejvyšší orgán (Výbor)

- Je tvořen všemi partnery MAS, přičemž veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv.
- Jeho jednání je upraveno jednacím řádem. Je-li partnerem MAS právnická osoba, zmocní fyzickou osobu, aby ji v orgánu zastupovala, jinak právnickou osobu zastupuje člen jejího statutárního orgánu.
- Nejvyšší orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina partnerů MAS. Pro přijetí rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných.

Rozhodovací orgán (Rozhodovací komise)

- Členové rozhodovacího orgánu musí být voleni z partnerů MAS, přičemž veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv.
- Při rozhodování je hlasovací právo členů rozhodovacího orgánu rovné. Je-li členem rozhodovacího orgánu fyzická osoba, musí být svéprávná a bezúhonná ve smyslu právního předpisu upravujícího živnostenské podnikání.
- Je-li členem právnická osoba, musí tuto podmínku splňovat také ten, kdo tuto právnickou osobu zastupuje. Rozhodovací orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina členů. Pro přijetí rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných.
- Rozhodovací orgán volí předsedu z řad svých členů. Předseda svolává a řídí jeho zasedání.

Výběrový orgán (Výběrová komise)

- Členové výběrového orgánu musí být voleni ze subjektů, které na území MAS prokazatelně místně působí. Je-li členem výběrového orgánu právnická osoba, zmocní fyzickou osobu, aby ji v orgánu zastupovala, jinak právnickou osobu zastupuje člen jejího statutárního orgánu.
- Dobu mandátu členů určuje nejvyšší orgán na dobu max. jednoho roku, opakované zvolení je možné.
- Při rozhodování je hlasovací právo členů výběrového orgánu rovné.

⁸² Zdroj: Metodika pro standardizaci místních akčních skupin v programovém období 2014 – 2020. Ministerstvo zemědělství České republiky, Praha 2015. http://nsmas.cz/content/uploads/2014/05/METODIKA-PRO-STANDARDIZACI-M%C3%8DSTN%C3%8DCH-AK%C4%8CN%C3%8DCH-SKUPIN_verze-vlada.pdf

- Je-li členem výběrového orgánu fyzická osoba, musí být svéprávná a bezúhonná ve smyslu právního předpisu upravujícího živnostenské podnikání. Je-li členem právnická osoba, musí tuto podmínku splňovat také ten, kdo tuto právnickou osobu zastupuje.
- Veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin nepředstavuje více než 49 % hlasovacích práv.
- Výběrový orgán volí předsedu z řad svých členů. Předseda svolává a řídí jeho zasedání.

Kontrolní orgán (Kontrolní komise)

- Členové kontrolního orgánu musí být voleni z partnerů MAS.
- Kontrolní orgán volí předsedu z řad svých členů. Předseda svolává a řídí jeho zasedání.
- Při rozhodování je hlasovací právo členů kontrolního orgánu rovné.
- Je-li členem kontrolního orgánu fyzická osoba, musí být svéprávná a bezúhonná ve smyslu právního předpisu upravujícího živnostenské podnikání. Je-li členem právnická osoba, musí tuto podmínku splňovat také ten, kdo tuto právnickou osobu zastupuje.
- Kontrolní orgán je usnášeníschopný, je-li přítomna nadpoloviční většina členů. Pro přijetí rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných.
- Nejméně jedenkrát ročně podává zprávu nejvyššímu orgánu MAS o výsledcích své kontrolní činnosti.

5.3.4. Rovný přístup vybraných skupin

Ženy a muži

V České republice bylo k 31. 12. 2013 zjištěno 10 512 419 osob. Ženy v populaci mírně převažovaly. Představovaly 51 % celkové populace.

Etnické menšiny⁸³

Vymezení pojmu národnostní menšina a příslušník národnostní menšiny stanoví zákon 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Konkrétně § 2 zní:

1. Národnostní menšina je společenství občanů České republiky žijících na území současné České republiky, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo.
2. Příslušníkem národnostní menšiny je občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti.

⁸³ Zdroj: Národnostní menšiny. Vláda ČR, Praha, <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rnm/mensiny/narodnostni-mensiny-15935/>

Osoby ZTP

Nepříznivé důsledky a dopady vyplývající z existence zdravotního postižení je však možno do určité míry eliminovat propracovaným systémem opatření, na jejichž realizaci musí participovat celá společnost.

Česká republika se v posledních dvou desetiletích zařadila mezi státy, které si uvědomují zvýšenou odpovědnost za odstraňování bariér bránících občanům se zdravotním postižením v plnohodnotné účasti a zapojení do společnosti. Systematicky usilovala o postupné řešení jednotlivých dílčích oblastí, které se bezprostředně zdravotně postižených dotýkají, s cílem zlepšit podmínky i kvalitu jejich života.⁸⁴

Prvním přijatým vládním dokumentem byl Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům, který byl schválen v roce 1992 usnesením vlády ČR č. 466. Mezi jeho prioritní cíle patřilo zejména odstranění nejzávažnějších případů diskriminace a zahájení systémových změn v oblasti podpory občanů se zdravotním postižením.⁸⁵

Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR. V roce 2012 bylo v České republice více než jeden milion lidí s různým typem a mírou zdravotního postižení. Nejčastěji se jednalo o osoby starší 60 let, s mírně převažujícím podílem žen (52 %). Nejrozšířenější intenzitou bylo středně těžké zdravotní postižení (41 %) a rozhodující příčinou nemoc. To jsou základní výsledky šetření o osobách se zdravotním postižením, které v roce 2013 realizoval Český statistický úřad ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR. Historicky první šetření se uskutečnilo v roce 2007. Osoby starší 60 let se na celkovém počtu zdravotně postižených občanů České republiky podílely téměř 59 %, druhou nejrozšířenější skupinou pak byli lidé ve věku 45–59 let (skoro každý pátý). Nejčastější příčinou zdravotního postižení byla nemoc (65 %), vrozené zdravotní postižení bylo zaznamenáno u více než každé desáté (9,4 %) a postižení v důsledku úrazu u téměř každé dvacáté (5,5 %) osoby se zdravotním postižením.⁸⁶

Ze šetření u osob se zdravotním postižením (VŠPO 13), které v roce 2013 již po druhé v historii realizoval ČSÚ ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR, vyplynulo, že z celkového počtu obyvatel České republiky bylo 1 077 673 osob se zdravotním postižením. Na tomto počtu se podílelo více žen než mužů.⁸⁷

Statistika o ekonomické aktivitě a dávkách sociálního zabezpečení vyplacených občanům se zdravotním postižením přináší širší pohled na uplatnění těchto osob na trhu práce. Oproti výsledkům předchozího šetření došlo ke změnám, většinou k horšímu.⁸⁸

⁸⁴ Zdroj: Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 - 2014. Vláda ČR, Praha. www.vlada.cz/scripts/file.php?id=75551

⁸⁵ Zdroj: Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 - 2014. Vláda ČR, Praha. www.vlada.cz/scripts/file.php?id=75551

⁸⁶ Zdroj: Český statistický úřad. Praha, Český statistický úřad, 2015.

https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

⁸⁷ Zdroj: Statistika a my. Praha, Statistika a my, 2015. <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2014/04/18041404.pdf>

⁸⁸ Zdroj: Josef Kotýnek, Ing. *Zaměstnavatelé chtějí pracovníky bez handicapů*. Statistika a my. Ročník 4 - 4/2014. Oddělení statistiky vzdělávání, zdravotnictví, kultury a sociálního zabezpečení.

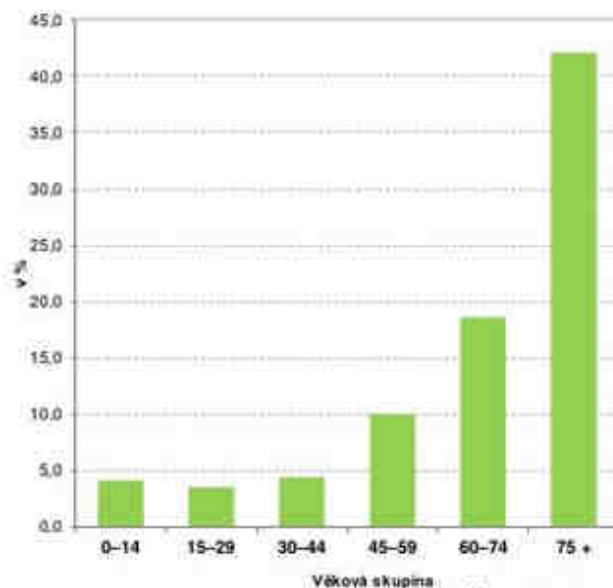
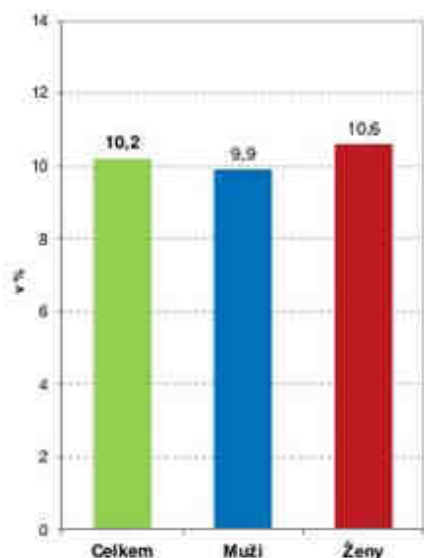
Zatímco z celkové populace ČR tvořili nepracující důchodci, resp. důchodkyně, přibližně čtvrtinu (25,8 %), u osob se zdravotním postižením to byly více než dvě třetiny (69,0 %). Pouze devět procent osob se zdravotním postižením bylo zaměstnáno nebo pracovalo jako OSVČ (u celkové populace to bylo 46,7 %) a 8,6 % bylo na pozici pracujících důchodců. Ostatní ekonomické aktivity osob se zdravotním postižením byly vcelku zanedbatelné. Tento fakt potvrzuje dosud známou skutečnost – podíl zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (skupina zaměstnaný či zaměstnaná, OSVČ) byl v průměru oproti celkové populaci významně nižší. Celkový rozdíl činil téměř 38 procentních bodů. Naproti tomu byl podíl nepracujících důchodců, resp. důchodkyň, výrazně vyšší právě ve skupině osob se zdravotním postižením – rozdíl činil 42 procentních bodů. Z hlediska pohlaví se ekonomické aktivity mužů a žen se zdravotním postižením nijak výrazně nelišily. Z porovnání výsledků obou dosud realizovaných šetření vyplynulo, že váhově nejsilnější skupina nepracujících důchodců či důchodkyň vykazovala pokles o 2,2 procentních bodů. Stejně tak i druhá, nejčastěji se vyskytující skupina zaměstnaný či zaměstnaná, OSVČ klesla o 3,9 procentních bodů. Pouze u skupiny pracujících důchodců či důchodkyň byl vykázan nárůst o 5,0 procentních bodů. Vývoj tedy odpovídá trendu posledních let, kdy osoby se zdravotním postižením (stejně jako zbytek populace ČR) využívají relativně výhodnější podmínky pro souběh důchodů a pracovních poměrů.⁸⁹

Ekonomická aktivita zdravotně postižených osob podle věku v roce 2012								
Věková skupina	Studující	Zaměstnaný/á, OSVČ	Nezaměstnaný/á	Pracující důchodce/ důchodkyně	Nepracující důchodce/ důchodkyně	V domácnosti (vč. rodičovská dovolená)	Ostatní	Není známo
15-29	23 057	4 754	3 512	3 840	22 143	833	4 498	2 506
30-44	213	25 749	2 876	19 748	45 554	2 281	5 241	8 285
45-59	0	49 107	6 899	37 956	86 908	154	5 733	20 133
60-74	0	11 728	1 403	17 774	273 916	0	2 025	26 365
75+	0	283	0	7 757	270 613	0	67	19 453
Celkem	23 270	91 620	14 690	87 075	699 134	3 268	17 565	76 743

Zdroj: ČSÚ

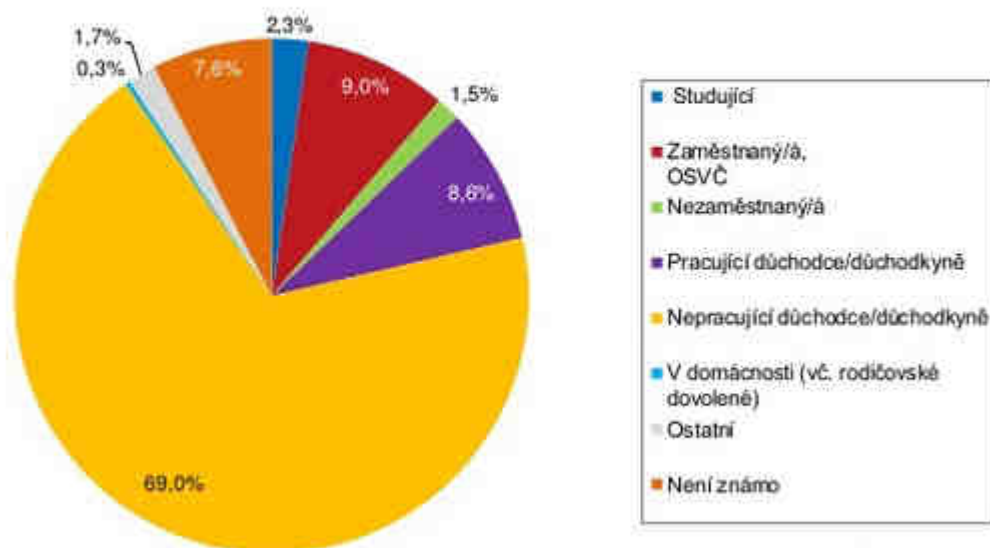
⁸⁹ Zdroj: Josef Kotýnek, Ing. *Zaměstnavatelé chtějí pracovníky bez handicapů*. Statistika a my. Ročník 4 - 4/2014. Oddělení statistiky vzdělávání, zdravotnictví, kultury a sociálního zabezpečení.

Podíl osob se zdravotním postižením v ČR podle pohlaví a věku



Zdroj: ČSÚ 2014

Ekonomická aktivita



Zdroj: ČSÚ 2014

Cizinci

Cizinecká problematika je v České republice řízena dvěma základními normami – zákonem o pobytu cizinců a zákonem o azylu a na ně navazujícími ustanoveními dalších zákonů a norem. Je ovlivňována jejich neustálými změnami, zájmy státních institucí, zákonodárné a výkonné složky či politických stran, do problematiky ovšem vstupují také nestátní

neziskové organizace (NNO), obce, zaměstnavatelé, vzdělávací, zdravotnické organizace, odbory a v neposlední řadě též církve a církevní organizace. To a fakt, že počet cizinců v ČR (též pod vlivem vstupu do EU) stále roste, se odráží ve skutečnosti, že se tato problematika stává nejen součástí stále většího počtu zákonných a na ně navazujících norem, ale též stále více obecně diskutovaným tématem.

Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. Nabývání a pozbývání občanství ČR je řešeno zákonem č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky, a dále zákonem č. 193/1999 Sb., o státním občanství některých bývalých československých státních občanů.

K 31.12.2014 bylo v České republice na ředitelství cizinecké policie evidováno 451 923 cizinců. Nejvíce je u nás cizinců z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Ruska, Německa a Polska. (ČSÚ) Se vstupem do EU se cizinci rozdělili do dvou základních skupin: občané EU, kteří požívají více práv a daleko jednodušších pravidel pro svůj pobyt v ČR a tzv. občané třetích zemí.

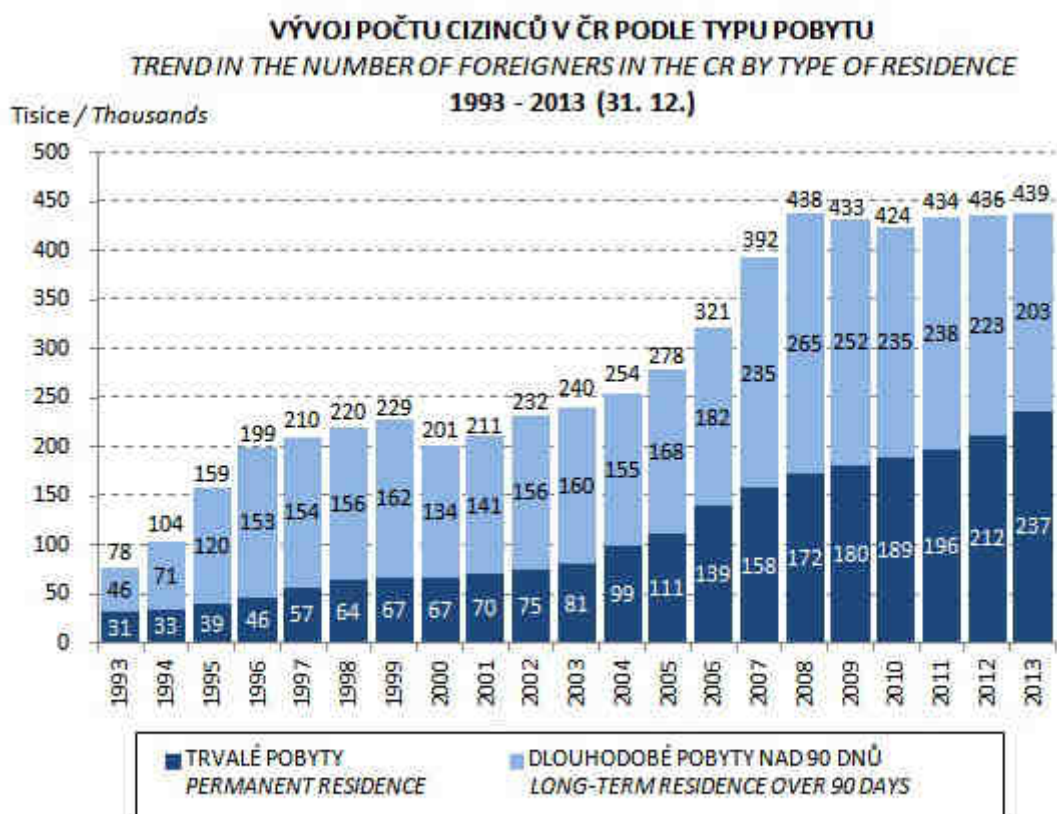
V současné době se v ČR jako tzv. strategický dokument užívá Koncepce integrace cizinců z roku 2005, jež v souladu s nejnovějšími trendy (opouštějícími donedávna přístupy zdůrazňující skupinovou identitu imigrantů) klade důraz na individuální začlenění imigranta do většinové společnosti a na podporu programů, jež právě takovou integraci umožňují. Veškeré státem podporované programy (lhostejno, zda neziskovým či jiným organizacím) by měly být s touto koncepcí v souladu. Kromě toho i pro ČR platí tzv. závěry z Tampere, které v rámci EU stanovily souhrn základních práv a prevence diskriminace vůči občanům třetích zemí. Podle nich by, velmi zjednodušeně řečeno, měl být vůči těmto cizincům zachováván rovný přístup a zásady ne-diskriminace.⁹⁰

Např. bod 19 preambule směrnice EU o jednotném povolení uvádí: „*S cílem dále rozvíjet soudržnou přistěhovaleckou politiku, snížit rozdíl v právech, která mají občané Unie a státní příslušníci třetích zemí, kteří legálně pracují v členském státě, a doplnit stávající acquis v oblasti přistěhovalectví, by měl být stanoven soubor práv, zejména s cílem vymezit oblasti, ve kterých je zajištěna rovnost zacházení s uvedenými pracovníky ze třetích zemí, kteří zatím nejsou dlouhodobě pobývajících rezidenty, ve srovnání s vlastními státními příslušníky členského státu. Cílem takových ustanovení je zavést minimální rovné podmínky v rámci Unie a uznat, že tito státní příslušníci třetích zemí přispívají hospodářství Unie svou prací a daňovými odvody; kromě toho mají uvedená ustanovení sloužit jako ochrana, díky níž bude omezena nekalá soutěž mezi vlastními státními příslušníky členského státu a státními příslušníky třetích zemí v důsledku možného vykořisťování státních příslušníků třetích zemí.*“

Evropská unie České republice hrozí po Novém roce žaloba ze strany Evropské komise za to, že nestihla do svého práva implementovat tzv. směrnici EU o jednotném povolení. Ta cizincům dlouhodobě žijícím v některé z unijních zemí mimo jiné dává právo na rovný přístup k naplnění sociálních práv. Česko kritéria směrnice dosud nespĺňuje – až 120 tisíc cizinců, kteří u nás žijí a podnikají s dlouhodobým pobytem, nemá přístup do veřejného zdravotního pojištění.

⁹⁰ Zdroj: Vladislav Günter, Mgr. Cizinci v ČR. Antropologie. <http://antropologie.zcu.cz/cizinci-v-cr>

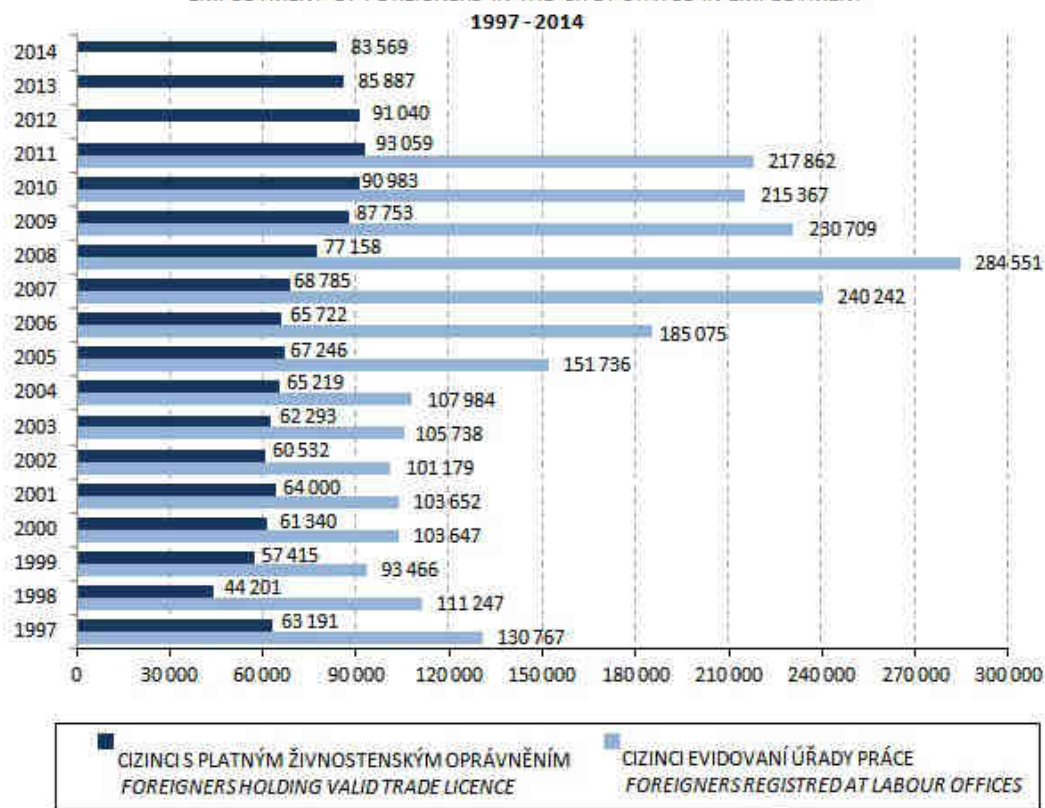
S jejich zapojením do veřejného systému nepočítala ani novela zákona o pobytu cizinců, kterou se vláda Jiřího Rusnoka minulý týden pokusila narychlo protlačit sněmovnou v jediném čtení. Právě s odkazem na Brusel stanovenou lhůtu, která uplyne 25. prosince. Poslanci nicméně o novele ani nehlasovali a vrátili ji zpět hned do čtyř parlamentních výborů. Vadilo jim mimo jiné, že vládní návrh v případě ztráty zaměstnání nepřiznává cizincům právo vstoupit do evidence uchazečů o práci a pobírat podporu v nezaměstnanosti. „Česko nemusí přijímat cizince na práci, ale pokud už je přijme, musí jim dát rovná práva. Část našich politiků to nechápe,“ komentoval nedotaženou vládní předlohu Pavel Čížinský, právník Multikulturního centra.⁹¹



Zdroj: ČSÚ 2014

⁹¹ Zdroj: Cizinci nemají v Česku rovná práva. Hrozí žaloba EU. http://euro.e15.cz/archiv/cizinci-nemaji-v-cesku-rovna-prava-hrozi-zaloba-eu-1046928#utm_medium=selfpromo&utm_source=e15&utm_campaign=copylink

ZAMĚSTNANOST CIZINCŮ V ČR PODLE POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ
EMPLOYMENT OF FOREIGNERS IN THE CR BY STATUS IN EMPLOYMENT



Zdroj: ČSÚ 2014

Senioři⁹²

Populace nad 50 let věku představovala k 31. 12. 2013 37,2 % z celkové populace. Zastoupení osob ve věku 65 a více let dosáhlo 17,4 %. Z celkového počtu žen bylo 50 a víceletých žen 40 % a mužů 34 %. U populace 65+letých to bylo 20 % žen a 15 % mužů.

Index stáří vyjadřuje, kolik v populaci připadá osob ve věku 65 a více let na 100 dětí ve věku 0-14 let.

Vývoj indexu stáří od roku 2006 do roku 2013 má v ČR stoupající tendenci. To znamená, že se zvyšuje počet seniorů nad 65+ let oproti dětem do 14 let. Bývaly doby, kdy dětí bylo vždy více než seniorů, nyní od roku 2006 se poměr obrátil a přibývá seniorů. V roce 2006 byl index stáří 100,2, to znamená, že poměr seniorů a dětí byl téměř v rovnováze. Od té doby je v České republice více seniorů než dětí.

Podívejme se do krajů. Nejprve hlavní město. V Praze se index stáří drží od roku 2006 přibližně na stejné úrovni, v úzkém rozmezí 127,6 až 129,4. Seniorů oproti dětem je zde výrazně více než v ostatních krajích, což je způsobeno tradičně nízkým zastoupením dětí v hlavním městě a současně vysokým podílem seniorů. V grafu Prahy si povšimněme téměř vodorovné přímký. Seniorů je zde velké množství, ale tendence je setrvalá. Proto se dá říci, že Praha dále nestárne.

⁹² Zdroj: Senioři v ČR - 2014. Český statistický úřad, Praha. <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-2014-2gala5x0fg>

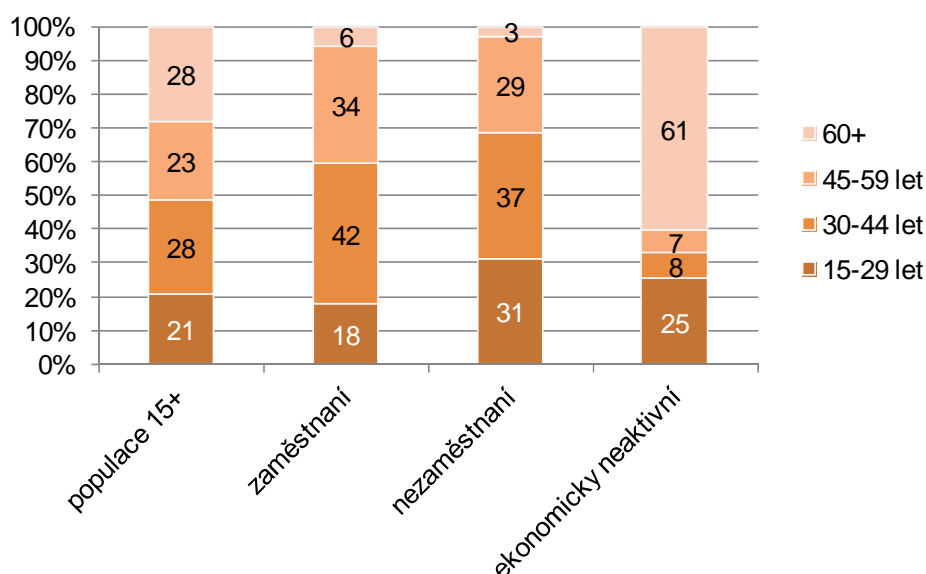
Naopak výraznou stoupající tendenci mají kraje Ústecký, Zlínský a Moravskoslezský. V těchto krajích každým rokem přibývá seniorů oproti dětem a vývoj nenaznačuje nějaký zvrát. Pokud tyto kraje budou udržovat nastíněný trend, brzy zestárnou, zatímco Praha zůstane ve stejných poměrech.

Ve Středočeském kraji se index stáří pohyboval až do roku 2011 v úzkém rozmezí 94,8 až 95,9, avšak v roce 2012 již dosáhl hodnoty 97,4 a v roce 2013 hodnoty 98,8.

Problematický je Zlínský kraj, který má nejstrmější nárůst indexu stáří. Během osmi let se vyšplhal z hodnoty 103,7 na hodnotu 123,6. Téměř dostihl Prahu a při současném trendu se dá předpokládat, že v příštích letech její hodnoty překročí.

Zaměstnanců včetně členů produkčních družstev bylo v roce 2013 4 055,2 tis., z toho 2 201,9 mužů a 1 853,3 žen. Ve věku 60 a více let těchto lidí bylo v roce 2013 217,1 tis. osob, což je 5,4 % ze všech zaměstnanců. Muži tvořili v tomto věku 6,3 % zaměstnanců a ženy 4,2 %.

Podíly věkových skupin podle ekonomického postavení 2013



Osoby mladší 30 let

Ač jsou stanovená preferenční kritéria pro mladé osoby do 30 let, tak nikde nejsou zpracované rovné příležitosti pro mladé lidi.

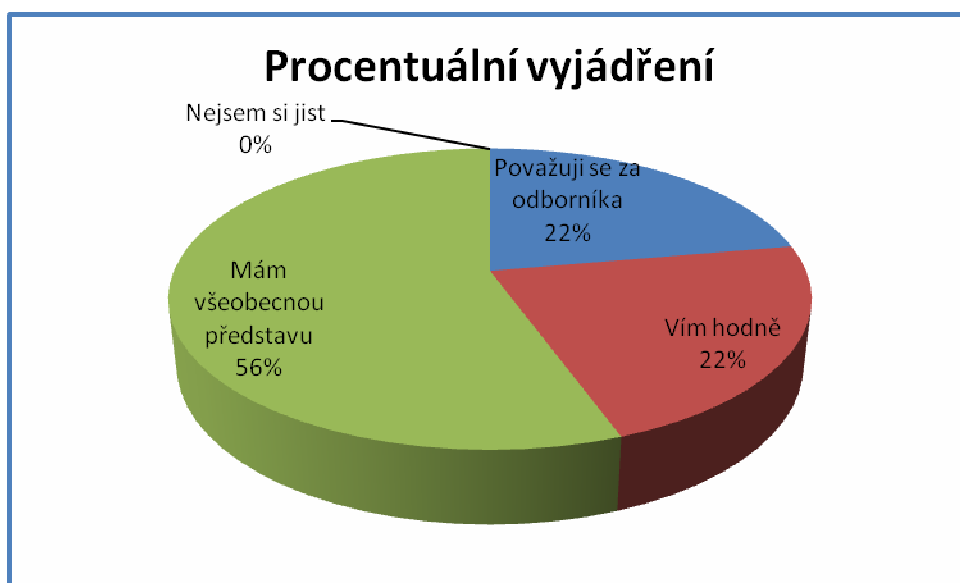
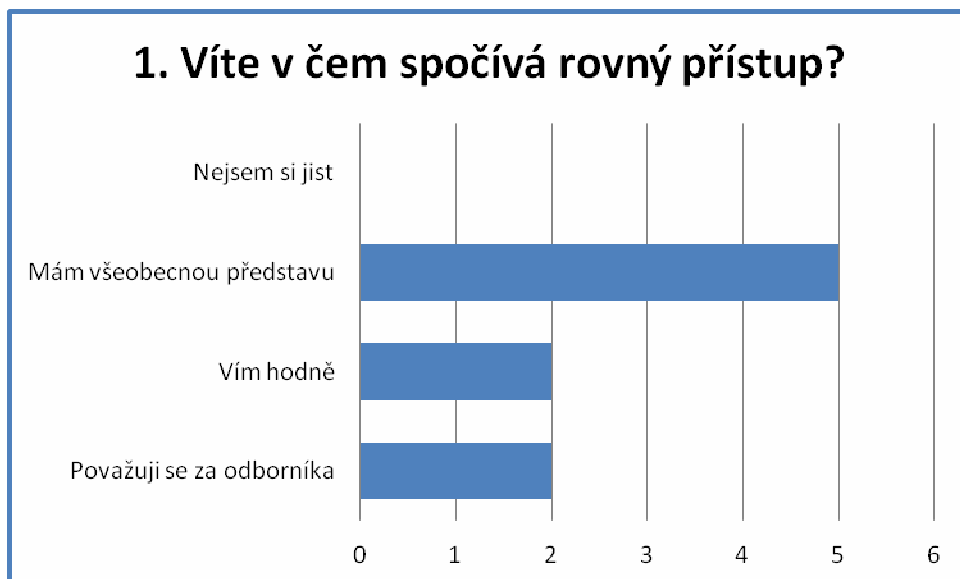
5.4. Dotazníkové šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit zda mají lidé o problematice rovného přístupu patřičný přehled a dostatek informací, zda MAS podporovali a podporují rovný přístup a jakým způsobem.

Dotazníkové šetření probíhalo na základě odeslání dotazníku na emailové adresy jihočeským místním akčním skupinám s žádostí o jeho vyplnění a zaslání zpět do stanoveného termínu. V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno všech 17 jihočeských místních akčních skupin. Vrátilo se celkem 9 dotazníků, které byly poté zpracovány. Návratnost činila 52,94 %. Samotný dotazník naleznete v příloze.

5.4.1. Výsledky dotazníkového šetření

1. Víte, v čem spočívá rovný přístup?



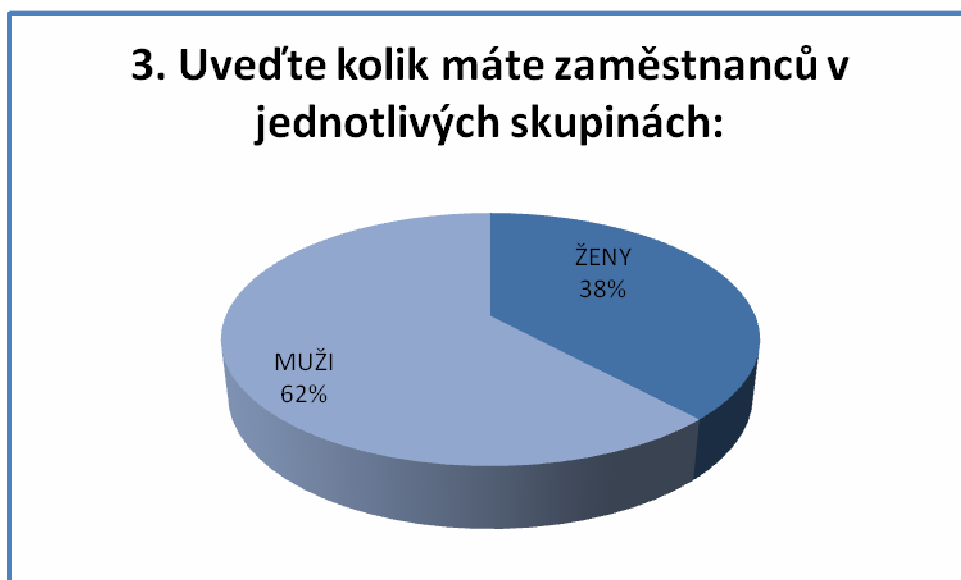
56 % všech respondentů má všeobecnou představu o rovném přístupu. Nikdo z respondentů nevedl, že si není jist, tudíž lze předpokládat, že všichni mají v podvědomí obecný význam rovného přístupu.

2. Považujete problematiku rovného přístupu za důležitý aspekt v práci MAS?



Víc jak 50 % respondentů uvedlo, že problematiku rovného přístupu považují za podstatnou.

3. Uveďte, kolik máte zaměstnanců v jednotlivých skupinách?



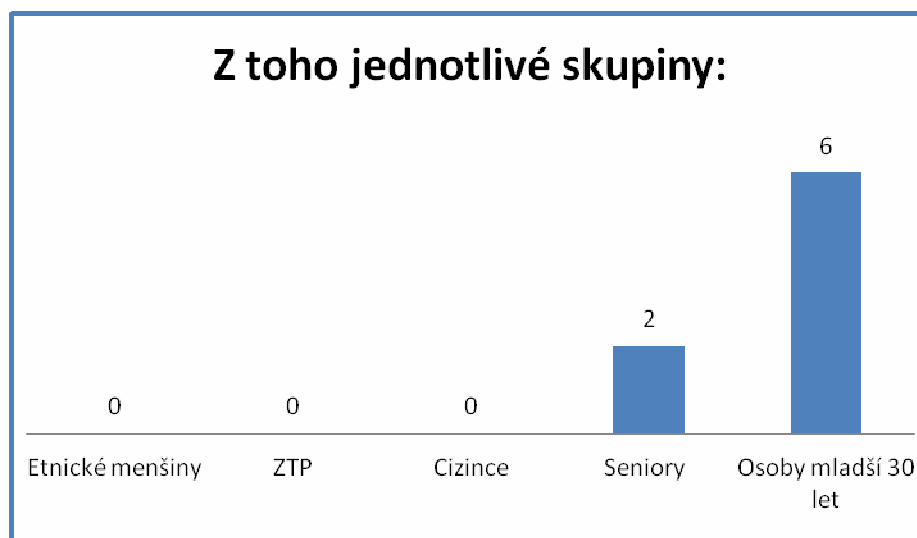
Mezi zaměstnanci tradičně převažují muži. Ve zkoumaných MAS je celkem zaměstnáno 39 mužů (62 %) a 24 žen (38 %). Rozdíl je zde celých 24 %. V porovnání s celorepublikovým stavem, kde je rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů 17,2 %, se jedná o vysokou hodnotu.

V roce 2013 činila míra zaměstnanosti v ČR 81 % u mužů a 63,8 % u žen. Muži vykazují vyšší míru zaměstnanosti než ženy ve všech členských zemích EU. (Zdroj: ČSÚ)

Přehled základní charakteristiky ekonomického postavení populace 15 a více let za rok 2011

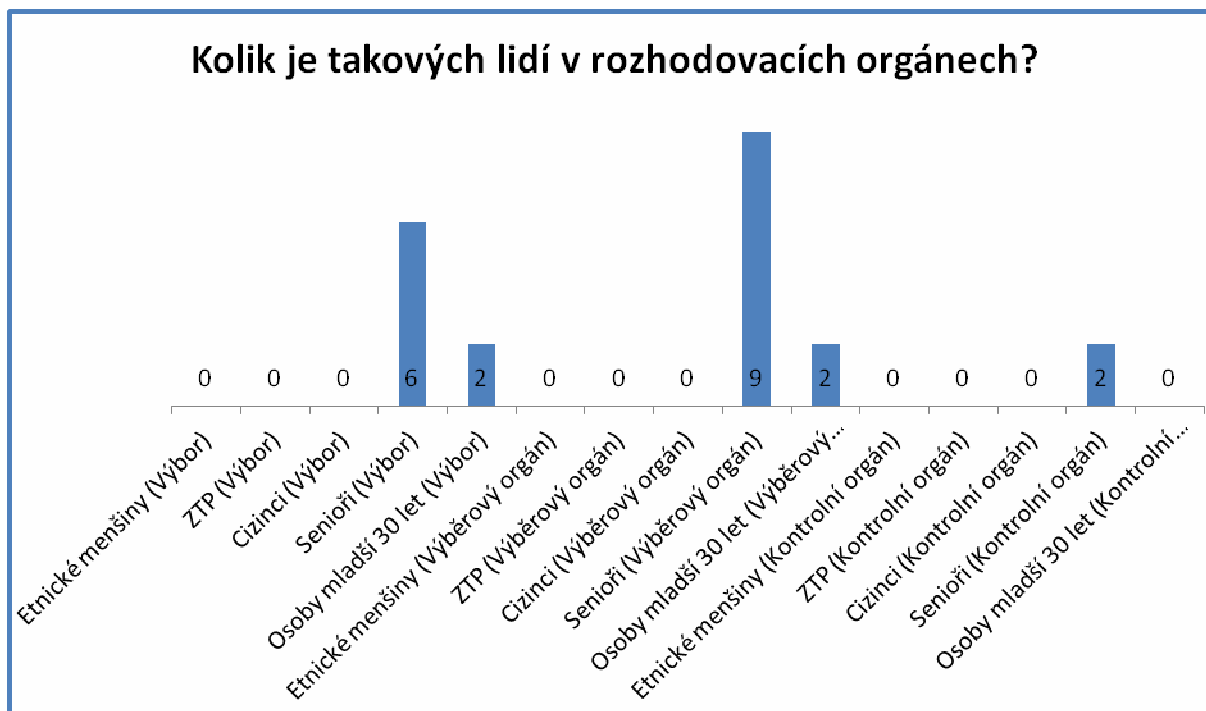
V ČR	Populace (tis. osob)	Pracovní síla (ekonomicky aktivní, tis. osob)	V tom		Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
			Zaměstnaní (tis. osob)	Nezaměstnaní (tis. osob)				
Muži	4 387,8	2 966,8	2 794,4	172,4	1 421,0	67,6	63,7	5,8
Ženy	4 626,1	2 290,8	2 109,6	181,2	2 335,3	49,5	45,6	7,9

Zdroj: ČSÚ



Dle výsledků dotazníkového šetření uvedli čtyři respondenti, že zaměstnává osoby mladší 30 let - celkem 6 zaměstnaných v této soc. skupině. A dva respondenti uvedli, že zaměstnávají seniory - celkem 2. Nikdo z respondentů nezaměstnává nikoho z etnických menšin, osob ZTP ani cizince.

4. Kolik je takových lidí v rozhodovacích orgánech?



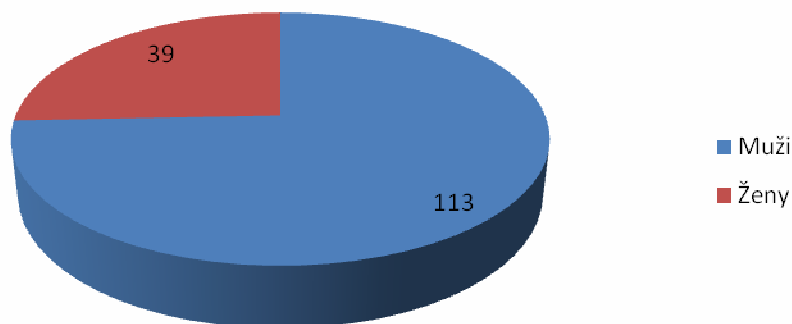
Z grafu lze vyčíst, že v rozhodovacích orgánech převažují senioři. Celkem jich nalezneme 17. Naopak v žádné ze zkoumaných MAS nenajdeme ani jednoho člověka, kterého bychom zařadili do etnické menšiny, ZTP či cizince.

Dle posledního sčítání obyvatel na území ČR víme, že má Česká republika 10 436 560 obyvatel (5 109 766 mužů a 5 326 794 žen). Z toho je seniorů (65 let a více) 1 644 836 osob. Z toho zaměstnaných 4 580 714 osob. Z toho 1 968 595 osob mladších 30 let (15 - 30 let).

V ČR žije 1 015 548 osob se zdravotním postižením, ti představují 9,87 % celé populace. (Dle zjišťování ČSÚ z roku 2008 na základě informací praktických a dětských lékařů.)

Dle dostupných údajů z ČSÚ víme, že k 31.12.2013 bylo v ČR evidováno 439 000 cizinců (z toho 237 000 mělo trvalý pobyt).

Kolik je celkem žen a mužů v rozhodovacích orgánech?



a) Ve Výboru MAS

Je celkem 13 žen a 49 mužů. V procentuálním vyjádření: 20,97 % žen a 79,03 % mužů.

b) Ve Výběrovém orgánu MAS

Je celkem 21 žen a 43 mužů. V procentuálním vyjádření: 32,81 % žen a 67,19 % mužů.

c) V Kontrolním orgánu MAS?

Je celkem 5 žen a 21 mužů. V procentuálním vyjádření: 19,23 % žen a 80,77 % mužů.

Celkem v rozhodovacích orgánech MAS působí 25,66 % žen a 74,34 % mužů. Nejvíce žen je zastoupeno ve Výběrových orgánech MAS. Nejvíce mužů ve Výborech MAS. Nicméně v žádném z rozhodovacích orgánů nepřevládají ženy. Největší rozdíl je v kontrolních orgánech MAS o 61,54 %. A nejmenší ve Výběrových orgánech MAS, o 34,38 %.

Zvýhodňovali jste v rámci SPL 2007 - 2013 při výběru projektů pomocí výběrových kritérií, ženy, muže, osoby ze ZTP, menšiny, mladé lidi oproti jiným žadatelům? (např. povinné preferenční kritérium na zaměření dopadů projektu na ženy)

6. Zvýhodňovali jste v rámci SPL 2007 - 2013 při výběru projektů pomocí výběrových kritérií, ženy, muže, osoby ze ZTP, menšiny, mladé lidi oproti jiným žadatelům?

(např. povinné preferenční kritérium na zaměření dopadů projektu na ženy)



Pokud ano, prosím uveďte kritéria, kterých se to týká:

Preferenční kritéria: zaměření dopadů projektu na ženy a na mladé lidi do 30 let.
V uvedeném období jsme výběr projektů nedělali.
Mladé lidi do 30 let, ženy
V rámci SPL 2007 - 2013 jsme byli nepodpořenou MAS a neprobíhal u nás výběr projektů. Samozřejmě bychom jinak toto povinné kritérium akceptovali.
Vliv na mladé, na ženy, zohlednění osob se zdravotním hendikepem.
Zaměření dopadů projektu na mladé lidi do 30 let, zaměření dopadů projektu na ženy, žadatel je mladý zemědělec
Zaměření dopadů projektu na mladé lidi do 30 let. Zaměření dopadů projektu na ženy.

Všechny MAS zvýhodňovali v rámci SPL 2007 - 2013 při výběru projektů pomocí výběrových kritérií - povinných preferenčních kritérií.

Dvě MAS uvedli, že v daném období nedělali výběr projektů, ale kdyby ano, že by samozřejmě zvýhodňovali na základě povinných preferenčních kritérií. Jedna MAS bohužel nevyplnila kompletní údaje dotazníku. A zbylé MAS se jednohlasně shodli, že uplatňovali na základě povinných preferenčních kritérií a to zejména zaměření dopadů projektu na mladé lidi do 30 let a zaměření dopadů projektu na ženy. Jedna MAS dokonce, že zohledňuje osoby se ZTP a jedna že zohledňuje, zda se jedná o mladého zemědělce.

5. Jakým dalším způsobem podporujete v činnosti MAS rovný přístup?

Další a zároveň poslední otázka dotazníkového šetření zjišťovala, zda MAS podporují rovný přístup i jiným způsobem. Odpovědi byly velmi podobné a ve shrnutí můžeme říci, že místní akční skupiny jsou otevřenou organizací, která ke všem přistupuje stejně bez ohledu na věk, pohlaví, národnost, etnické skupině, zdraví a míry ZTP apod. a všem poskytuje stejné informace. Z výše uvedených soc. skupin obyvatel nemá jako žadatel automaticky privilegované postavení. MAS posuzují všechny projekty pouze na základě preferenčních kritérií, která jsou všem předem známá v dostatečném předstihu. Preferenční kritéria, která zvýhodňovala určitou skupinu, byla povinně definována pravidly příslušného programu.

5.5. Závěr

Cíl práce, tedy vytvořit metodiku pro MAS s tématem „Rovný přístup“ jsme se pokusili naplnit jak prostřednictvím teoretické a praktické části, tak i krátkým dotazníkovým šetřením. Při práci jsme využili dobře dostupné informace na internetových stránkách institucí státní správy, samosprávy i jednotlivých akčních skupin.

Bylo zjištěno, že hodnotící preferenční kritéria jsou nastavena objektivně a zajišťují rovný přístup ke všem žadatelům.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že ne všechny MAS si myslí, že je rovný přístup důležitým aspektem v rámci práce MAS. Většina MAS tvrdí, že rozumí rovnému přístupu, ale v praxi jej moc neuplatňuje.

To by se mělo napravit. Zde je vhodné učinit následující opatření:

1. MAS, které spolupracují na této metodice, přijmou účinná a odpovídající opatření s cílem:
 - a) zvyšovat povědomí v celé společnosti na téma „Rovný přístup“ a podporovat respektování práv všech dotčených skupin;
 - b) bojovat proti stereotypům, předsudkům a škodlivým praktikám v rámci rovného přístupu mezi osobami se zdravotním postižením, cizinci, etnickými menšinami, seniory a mladými lidmi do 30 let, včetně těch, které se týkají pohlaví nebo věku, ve všech oblastech života;
 - c) podporovat povědomí o schopnostech a přínosu všech výše uvedených skupin.
2. Opatření přijímaná za tímto účelem zahrnují:
 - a) Iniciování a vedení účinných veřejných osvětových kampaní s cílem:
 - vychovávat k vnímavosti k právům všech výše uvedených skupin;
 - podporovat pozitivní vnímání všech výše uvedených skupin a lepší společenské povědomí v tomto směru;
 - podporovat uznání dovedností, zásluh a schopností všech výše uvedených skupin a jejich přínosu na pracovišti i na trhu práce;
 - b) výchovu k respektování práv k výše uvedeným skupinám na všech úrovních vzdělávací soustavy, zejména výchovu všech dětí, od jejich útlého věku;
 - c) podporu osvětových programů týkajících se výše uvedených skupin a jejich práv.

6. Transparentnost

6.1. Teoretická část

Teoretická část metodiky se zabývá pohledem na místní akční skupiny jako na součást neziskového sektoru, na historii vývoje neziskových organizací i MAS v ČR a současností jejich transparentního fungování. Obecně se dotýká metody LEADER i standardizace místních akčních skupin, kterou v současné době místní akční skupiny procházejí. Zpracovatelem této metodiky je Místní akční skupina Hlubocko - Lišovsko o.p.s.

6.1.1. Základní pojem transparentnost

Hlavními nástroji transparentnosti jsou v neziskovém prostředí otevřené rozhodovací mechanismy a aktivní včasné zveřejňování informací. Transparentnost, podobně jako společenská odpovědnost, je aktivitou dobrovolnou a přesahující minimální požadavky dané zákonem. Jde o rozhodnutí organizace ztotožnit se s přesvědčením, že se nemá za co skrývat a že otevřené jednání směřované jak vůči organizaci samotné (členům, správní radě, zaměstnancům, dobrovolníkům, atd.), tak vůči vnějšímu prostředí (partnerům, zákazníkům, dárčům, věřitelům, státním institucím) je smysluplné a z dlouhodobého hlediska efektivnější, než přístupy netransparentní.

Transparentnost může mít i rovinu vnitřní a vnější. Vnitřní transparentností lze rozumět poctivé vztahy mezi členy organizace, správní radou, výkonnými manažery a dalšími interními složkami organizace. Vnější transparentnost pak odpovídá současným moderním etickým praktikám v oblasti public relations a společenské odpovědnosti organizace a znamená dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních operací dané organizace.

6.1.2. Historie transparentního fungování neziskových organizací

Místní akční skupiny (MAS) vznikaly nejčastěji jako seskupení obcí a místních subjektů kolem přirozeného centra, jde obecně o jakási spádová území. Místní akční skupiny jsou společenství občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy (obcí, svazků obcí a institucí veřejné moci), které spolupracují na rozvoji venkova, zemědělství a při získávání finanční podpory z EU a z národních programů pro svůj region. Vznik, velikost i charakteristiku území místních akčních skupin jasně determinoval program Leader. Nejvíce MAS vznikaly mezi lety 2002 – 2007, zejména díky popularizaci programu Leader ve venkovských oblastech a rostoucímu objemu finančních prostředků, které mohly na svou činnost získat.

Povolené právní formy místních akčních skupin jsou:

- a) spolek podle § 214 a podle § 3045 občanského zákoníku (z.s.),
- b) obecně prospěšná společnost vzniklá podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů (o.p.s.),

- c) ústav podle § 402 občanského zákoníku (z.ú.),
- d) zájmové sdružení právnických osob vzniklé podle § 20f zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (z.s.p.o.).

Z celkového počtu MAS je cca 66 % spolků, 33 % obecně prospěšných společností a zbytek pak tvoří ostatní právní formy. Místní akční skupiny se principy svého fungování řadí spolu s nadacemi, nadačními fondy (§ 306–401 občanského zákoníku), církevními právnickými osobami (zákon č. 3/2002 Sb.), družstvy (§ 758–773 zákona č. 90/2012 Sb.) mezi nestátní neziskové organizace (NNO).

Neziskový sektor zahrnuje nestátní neziskové organizace, organizace příspěvkové, rozpočtové, jakož i odbory, politické strany a hnutí, zájmová sdružení právnických osob, družstva (pouze ta, která nebyla založena za účelem podnikání, ale za jiným), nepodnikatelské obchodní společnosti, nebo další právnické osoby, jako například Česká akademie věd, Česká televize či Český rozhlas, tedy takové, které jsou zřizované samostatnými zákony.

Internetový portál www.czech.cz definuje neziskové organizace jako organizace nezávislé na státu, které své úsilí směřují na pomoc ve všech oblastech života. Za základní motiv činnosti není nikdy považován zisk, návratnost investic a podobně, nýbrž dobrá vůle a úsilí pomáhat. Samozřejmě že neziskové organizace mohou vytvářet zisk, nikdy ho však nesmí rozdělit mezi své členy či vedení. Zisk musí být investován zpět do činnosti a plnění poslání organizace.¹

Nadace na našem území vznikaly již od 13. století. Tyto nadace byly zaměřeny ze začátku zejména na podporu církví a duchovního vzdělávání. V období husitství došlo k oslabení postavení církve a dobročinnosti se začaly věnovat i řemeslné cechy. K rozkvětu dobrovolnictví však došlo až později, a to v období Národního obrození. Ve snaze o povzbuzení vlastenectví vznikaly různé společnosti, nadace a spolky, které se věnovaly národní kultuře, umění, vědě i rozvoji vzdělávání. Po vzniku Československé republiky se začaly rozvíjet spolky na úrovni mezinárodní, spolky české, německé, židovské. Rozvoj neziskových organizací byl však zmařen okupací a následnou 2. světovou válkou. Po válce se některé z nejsilnějších neziskových organizací, které se podařilo obnovit, dostaly pod silný vliv politických stran. V období socialismu ale byla činnost nestátních neziskových organizací opět velmi omezena a dokonce masově řízena.²

Vznik nezávislých a svobodných nestátních neziskových organizací je v ČR možné datovat do období po roce 1989, neboť tehdy přestalo být působení těchto organizací významně mocensky ovlivňováno. V nově nabyté demokracii nebylo hledisko transparentnosti NNO zprvu příliš bráno na zřetel, a to z několika důvodů: obav ze zasahování státu do činnosti neziskových organizací, které mají být nezávislé; neznalosti práva obecně, specificky pak neznalosti práva týkajícího se v té době nové problematiky neziskových organizací a nedostatku zájmu o neziskové organizace jako takové (hlavní důraz byl kladen na podnikatelské subjekty a ekonomická hlediska).

¹Zdroj: Trochtová, I.: *Analýza stylu manažerského vedení a jeho vlivu na fungování neziskové organizace*

² Zdroj: www.tretipatro.cz

Již v únoru 1990 byl vládou předložen Federálnímu shromáždění ČSSR vládní návrh zákona o sdružování občanů (zák. č. 281). Návrh zákona vycházel z mezinárodních úmluv – ze Všeobecné deklarace lidských práv, která v čl. 20 zaručuje každému svobodu sdružování a z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, který v čl. 22 stanoví, že každý má právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim; výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován, výjimkou jsou omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Důvodová zpráva k zákonu o sdružování občanů jako východisko navrhované úpravy uvádí i čl. 5 Ústavy ČSSR z roku 1960, který upravoval právo občanů sdružovat se v dobrovolných společenských organizacích. Návrh zákona tak balancoval na poměrně křehkém základě, nicméně jeho základní účel umožnit svobodné sdružování byl naplněn. Návrh zákona sdružování omezoval pouze negativním vymezením sdružení, která nejsou povolena a tím, že z působnosti zákona vyňal sdružování v politických stranách a politických hnutích, sdružování k vyznávání a projevování náboženství nebo víry a k výdělečné činnosti nebo k zajištění řádného výkonu určitých povolání. Zákon č.83/1990 Sb., o sdružování občanů nabyl účinnosti dne 1. května 1990. Přijetí zákona vedlo k exponenciálnímu nárůstu počtu občanských sdružení (3.879 registrovaných sdružení v roce 1990, 9.366 sdružení v roce 1991 a 26.814 sdružení po pěti letech účinnosti zákona v roce 1996)³.

Legislativně, a poprvé významně v ohledu na transparentnost, začaly být NNO státem regulovány zákonem o nadacích z roku 1997. Tento právní předpis způsobil, že z několika tisíců nadačních subjektů jich přetrvalo pouze 150. Od tohoto období, tedy roku 1998, se začíná stát (prostřednictvím RV NNO - Rady vlády pro nestátní neziskové organizace) opětovně zabývat potřebami NNO, zejména v oblasti legislativy, což má za následek i přesňování některých požadavků v oblasti transparentnosti.

Následně, v letech 2000, resp. 2004 byla oblast transparentnosti NNO ovlivněna změnami ve vnějším okolí sektoru. Vznik krajské samosprávy na přelomu milénia s sebou přinesl i přesun větších kompetencí v rozdělování finančních prostředků na místní úroveň. Sledování transparentnosti tak přešlo z úrovně státu na úroveň jednotlivých krajů. V řadě případů to z hlediska dopadu na transparentnost NNO bylo pozitivní, neboť působnost a dopady práce neziskových organizací bylo možno lépe monitorovat.

Vstup ČR do EU, který se odehrál 1. května 2004, pak pro české neziskové organizace znamenal další nároky na zvýšenou transparentnost. Organizace žádající financování svých aktivit z předvstupních fondů nebo následných strukturálních fondů EU musely naplnit řadu pravidel týkajících se mj. transparentnosti: předkládání výročních zpráv nebo zpráv o činnosti, vedení podvojného účetnictví (nikoli daňové evidence do té doby u neziskových organizací velmi oblíbené), ověřené účetní závěrky, partnerství, prospěšnost vůči místu nebo regionu působnosti, aj.

³Zdroj: *Studie pro Koncepti politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020, týkající vývoje legislativy*

Od roku 2005 až do počátku účinnosti nového občanského zákoníku v roce 2014 stát průběžně přispíval ke zlepšení transparentnosti českých NNO, a to zejména prostřednictvím iniciace legislativních úprav. Jednalo se mj. o novelu zákona o nadacích a nadačních fondech č. 158/2010, novelu zákona o obecně prospěšných společnostech č. 231/2010, novelu zákona o veřejných sbírkách č. 120/2012.

Utváření transparentního prostředí neziskových organizací ze strany státu se v tomto období zároveň začalo významně zaměřovat na problematiku spojené s počátkem účinnosti nového občanského zákoníku (dále také NOZ) a legislativních norem s tímto zákoníkem propojených, zejména zákonem o statusu veřejné prospěšnosti. Téma veřejné prospěšnosti byla ze strany státu řešena dlouhodobě (již od přelomu milénia), nicméně dosud nebyla dokončena, čímž zůstáváme jedinou zemí Evropské unie bez úpravy veřejné prospěšnosti. Dlouhodobě se zde projevovala neochota státu finalizovat právní předpis, který by nebyl v souladu s jednoznačnou vůlí neziskového sektoru. Skutečností však je, že by významně přispěl k oddělení organizací veřejně prospěšných od subjektů prospěšných vzájemně nebo dokonce vůbec neprospěšných.⁴

6.1.3. Současný stav transparentnosti a profesionality neziskových organizací

Ve společenských vědách odráží pojem transparentnost otevřenost, schopnost komunikace a odpovědnost. Neomezuje se tedy jen na zprůhlednění hospodaření, zejména nákladů organizace, nýbrž i na odkrytí činností a služeb poskytovaných organizací, včetně nákladů a efektivitu jednotlivých organizačních procesů. Požadovaná míra transparentnosti je pochopitelně určena kontextem, ve kterém se daná společenská jednotka nachází. U jednotek působících v neziskovém nebo státním (veřejném) sektoru je tedy význam transparentnosti umocněn povahou neziskových činností a působením dárců i veřejnosti jako hlavních stakeholderů organizace.

Otevřenost vychází ze svobodného rozhodnutí organizace zveřejňovat o sobě informace. Otevřenost organizace může být součástí stylu řízení a organizační kultury, její podstatou je komunikace a hlavními nástroji jsou otevřené rozhodovací mechanismy a aktivní a aktuální zveřejňování informací.

Odpovědnost znamená závazek či povinnost zodpovídat se ze svých činů a ze svého chování. Nezisková organizace je např. odpovědná svým zakladatelům, správcům či členům za plnění účelu, k němuž byla založena, nebo zodpovídá veřejné správě nebo dárci za splnění cílů projektu, na nějž od nich dostala finanční prostředky. Odpovědnost je dána závazkem, zákonem nebo smluvním vztahem.⁵

⁴Zdroj: *Bachman, P.: Studie Transparentnost a veřejná prospěšnost českých neziskových organizací*

⁵Zdroj: *CVNS: Koncepce zveřejňování výročních zpráv neziskovými organizacemi*

Rostoucí nedůvěryhodnost českého neziskového sektoru vedla některé z organizací k tomu, aby se zprůhledněním situace začaly samy zabývat a vytvářet vlastní standardy transparentnosti. Taková regulace vlastního chování je nazývána seberegulací. Transparentnost neziskových organizací je spojena se způsobem jejich fungování, hospodaření a vystupování vůči veřejnosti. Nezisková organizace, která se deklaruje jako transparentní, by o sobě měla veřejně prezentovat jisté minimum údajů, které překračuje minimum zákonné, tedy to, které již nyní neziskovým organizacím předepisuje legislativa nebo je běžnou praxí v občanských či obchodně právních vztazích.

Prvotní iniciativou neziskových organizací v oblasti seberegulace je zpravidla vytvoření vlastního etického kodexu. Jedná se o dobrý způsob, jak si ujasnit hodnoty, na kterých organizace stojí, kodex obsahuje zejména poslání, závazek odpovědnosti a transparentnosti, způsob využití organizačních zdrojů, úlohu správní rady, způsoby řízení, pravidla pro střet zájmů, úpravu vztahů s dárci, aj.

Transparentní organizace by měly být otevřené dotazům a ochotné k odpovědím. Poskytovat o sobě údaje nad rámec zde vychází z vůle neziskových organizací. Dobrovolná transparentnost je postavena na vyšší úroveň oproti té povinné, vynucované legislativou nebo případně dalšími institucemi. Nese s sebou přidanou hodnotu, podstatný punc dobrovolnosti, který vyjadřuje uvědomění si vlastní odpovědnosti.

Dobrovolným aktem, deklarací své odpovědnosti být transparentní, vysílá organizace veřejnosti jasný signál, že je aktivní, svou transparentnost bere do svých rukou a nepřebírá pasivně, co přijde z okolí - co jí nadiktuje stát popřípadě jiná nadřazená instituce. Transparentní organizace sama ovlivňuje a kultivuje prostředí, ve kterém působí.

6.1.4. Zákonné povinnosti neziskových organizací

Jak bylo výše řečeno, nezisková organizace musí pro své transparentní fungování dodržovat alespoň zákonné minimum předpisů, které upravuje § 214 a § 3045 občanského zákoníku (spolky), zákon č. 248/1995 Sb. (o.p.s.), § 402 občanského zákoníku (ústav), § 20f zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (z.s.p.o.).

Dnem 1. ledna 2014 nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a zákon č. 304/2013 Sb. (NOZ), o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Nevýdělečných organizací se týká spolkový rejstřík, nadační rejstřík, rejstřík ústavů, rejstřík společenství vlastníků jednotek a rejstřík obecně prospěšných společností. Zákon stanoví skutečnosti, které se zapisují do veřejného rejstříku, a také rozsah dokumentů, které se zakládají do sbírky listin. Zákon stanoví lhůty pro úpravu údajů zapsaných ve veřejném rejstříku. Osoby jsou povinny přizpůsobit zapsaný stav stavu zákonem požadovanému, a to u spolků do tří let, u ostatních právních forem do šesti měsíců od nabytí účinnosti zákona.

Účelem veřejného rejstříku je poskytnout každému možnost si kdykoliv ověřit, zda určitá osoba skutečně existuje, jak dlouho, čím se zabývá a zabývala v minulosti, kde sídlí, kdo za ni jedná atd. To přispěje k lepší transparentnosti zapisovaných subjektů (nehledě na úsporu času např. spolkům, kterým odpadne neustálé dokládání stanov či zápisů ze shromáždění, neboť každý si bude moci ve spolkovém rejstříku ověřit, že spolek jako právnická osoba skutečně existuje a kdo je jeho statutárním orgánem). Zákon navíc chrání ty, kteří jednájí s dobrou vírou ve správnost a aktuálnost údajů zveřejněných v rejstříku (princip materiální publicity).⁶

Nový občanský zákoník stanoví ohledně účelu a předmětu činností právnických osob pouze malá omezení. Pro všechny právnické osoby platí zákaz v ustanovení § 145:

1. Zakazuje se založit právnickou osobu, jejímž účelem je porušení práva nebo dosažení nějakého cíle nezákonným způsobem, zejména je-li jejím účelem

- a) popření nebo omezení osobních, politických nebo jiných práv osob pro jejich národnost, pohlaví, rasu, původ, politické nebo jiné smýšlení, náboženské vyznání a sociální postavení,
- b) rozněcování nenávisti a nesnášenlivosti,
- c) podpora násilí nebo
- d) řízení orgánu veřejné moci nebo výkonu veřejné správy bez zákonného zmocnění.

2. Zakazuje se založit právnickou osobu ozbrojenou nebo s ozbrojenými složkami, ledaže se jedná o právnickou osobu zřízenou zákonem, jíž zákon ozbrojení nebo vytvoření ozbrojené složky výslovně dovoluje nebo ukládá, nebo o právnickou osobu, která nakládá se zbraněmi v souvislosti se svým podnikáním podle jiného právního předpisu, anebo o právnickou osobu, jejíž členové drží nebo užívají zbraně pro sportovní nebo kulturní účely či k myslivosti nebo k plnění úkolů podle jiného právního předpisu.

Další omezení spočívá v rozdělení právnických osob na ty, které mohou být zakládány za účelem podnikání (§ 420 odst. 1: „Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“), a ty, které mohou podnikání či jinou výdělečnou činnost mít pouze jako vedlejší, doplňkovou činnost. První skupinu představují tzv. obchodní korporace (obchodní společnosti a družstva), druhou skupinu je tradičně označena jako neziskové organizace.

Zdrojem financování nestátních nevýdělečných organizací jsou vedle vlastních příjmů a darů také dotace ze státního rozpočtu nebo z rozpočtů územních samosprávných celků. Při čerpání dotací ze státního rozpočtu nebo z rozpočtů územních samosprávných celků jsou nevýdělečné organizace povinny dodržovat ve smlouvě stanovené podmínky, zejména doložení způsobu a účelu čerpání veřejných zdrojů, správného zaúčtování a archivace. Tím se vyloučí riziko snížení nebo odnětí dotace v případě odhalení nedostatků při kontrole ze strany poskytovatele. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, stanoví podmínky, při jejichž naplnění jsou účetní jednotky povinny mít účetní závěrku ověřenou auditorem.⁷

⁶Zdroj: <http://www.annojmek.cz>

⁷Zdroj: *Mimořádná příloha časopisu Auditor č. 3/2014*

6.1.5. Porovnání MAS a jiných obdobných struktur

Při rozhodování o způsobu podpory venkovských regionů bývají vedle MAS často zvažována také různá další uskupení a organizace, které se mohou svou strukturou zdát podobné. Zpravidla se jedná o různé územní celky a jejich orgány veřejné správy, nejčastěji dobrovolné svazky obcí, euroregiony nebo regiony soudržnosti. Ačkoliv např. v Monitorovacích výborech Regionálních operačních programů jednotlivých Regionů soudržnosti jsou zpravidla zapojeni i zástupci neziskových organizací či podnikatelé, jejich počet a role zdaleka nedosahuje role partnerů v rámci MAS, ale je spíše doplňková. Všechny tyto typy subjektů jsou ale tvořeny výhradně orgány veřejné správy, a nezahrnují tak ve své řídicí struktuře zástupce neziskového a podnikatelského sektoru, nelze je v žádném případě považovat za subjekty vytvořené na principu komunitního a mezisektorového partnerství. Stejně tak při srovnání MAS a jiných místně působících organizací, jako např. Regionální rozvojové agentury (RRA) nebo destinačních managementů, lze jednoznačně odlišit MAS díky silnému akcentu na mezisektorové partnerství na všech rozhodovacích úrovních. Na rozdíl od MAS tyto organizace zpravidla nejsou řízeny volenými orgány, může se také jednat o soukromé podnikatelské (komerční) subjekty fungující na dodavatelské bázi, které byly založeny za účelem tvorby zisku, nikoliv jako veřejně prospěšné subjekty. Oproti těmto, často tematicky orientovaným organizacím jsou MAS také komplexněji zaměřeny na řešení rozvoje území jako celku. Ve všech případech je tedy zásadní výhodou MAS především jejich založení na principu mezisektorového partnerství, které sdružuje místní klíčové hráče (stakeholdery) a které je navíc požadováno v návrhu Nařízení o obecných ustanoveních, čl. 28, odst. 1, písm. b). Takto zezdola založené MAS fungují v podstatě jako veřejně prospěšné agentury místního rozvoje.

6.1.6. Potřeba standardizace MAS

V novém programovém období 2014 – 2020 bude podpora MAS rozšířena do ostatních Evropských strukturálních a investičních fondů, přes které je možné využít metodu LEADER jako Komunitně vedený místní rozvoj (CLLD). K implementaci CLLD se k Programu rozvoje venkova připojí Integrovaný regionální operační program (pod Ministerstvem pro místní rozvoj), Operační program Zaměstnanost (pod Ministerstvem práce a sociálních věcí) a Operační program Životní prostředí (pod Ministerstvem životního prostředí). Provozní náklady a náklady na oživení Strategii komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD) budou hrazeny prostřednictvím Integrovaného regionálního operačního programu z Evropského fondu pro regionální rozvoj.

Jak již bylo výše řečeno, MAS nabývají valnou většinou právní formy spolku, obecně prospěšné společnosti, méně ústavu nebo zájmového sdružení právnických osob podle občanského zákoníku, přičemž většina (cca 2/3) má formu spolku. U zapsaného spolku např. zákon nestanovuje odpovědnost za dosud provedené úkoly či vykonaná jednání. Díky své právní formě mohou MAS v českém prostředí provádět i další aktivity, které jsou pro takový typ těles velice rozporuplné a jdou mnohdy proti samotným principům metody LEADER – jedná se zejména o podnikatelskou činnost některých MAS. Pokud pomineme fakt, že MAS jsou oproti ostatním podnikatelským subjektům v území zvýhodněny (na jednom území funguje pouze jedna MAS, kontakty, aparát, zázemí apod.), samotné podnikatelské aktivity MAS samozřejmě konkurují ostatním podnikatelům. Obyvatelé regionu a členové MAS jsou

pak logicky také klienty MAS. Přičemž je třeba vnímat fakt, že podnikání MAS je mimo jiné v řadě případů navázáno na tvorbu projektů a poradenskou činnost v oblasti dotační politiky. Tímto se dostáváme do situace, kdy sílí obava o střetu zájmů. Následně je těžké vůbec důvěřovat strategiím MAS, které mohou být v souladu pouze se zájmy aparátu MAS nebo některých zájmových skupin – klientů MAS. Z MAS se tak velice jednoduše s násobným objemem prostředků mohou stát subjekty, které prosazují požadavky buď zájmových skupin, nebo vlastního aparátu, které mohou stát proti rozvojovým zájmům jednotlivých obcí a regionů. Podnikatelské aktivity MAS mohou jít i proti samotnému principu metody LEADER, a to proti principu partnerství a zejména aktivnímu a dobrovolnému zapojení aktérů do činnosti MAS v daném území. Předpokládané násobně vyšší finanční prostředky v novém dotačním období pro MAS v kombinaci s podnikatelskými aktivitami také kladou značné nároky na zodpovědnost, např. za vzniklou ztrátu, a to ve spojení s právní formou spolku může být velice problematické až nemožné.⁹

Nutno zdůraznit, že tímto způsobem funguje pouze malá část z celkového počtu MAS. V České republice je mnoho dobře fungujících MAS, které naplno splňují principy metody LEADER (tj. zejména zajišťují spolupráci mezi partnery). Místní akční skupiny, které v jednotlivých regionech realizaci strategie koordinují, jsou osvědčené, solidní a spolehlivé subjekty, které jsou vytvořeny a také kontrolovány místními organizacemi, a jsou proto velmi transparentní a důvěryhodné. Jejich kanceláře nechápou svoji roli pouze jako správce veřejných prostředků jim svěřených, ale jsou i impulsními centry, animátory dění v regionu, komunikační platformou, a díky tomu se jim daří aktivizovat potenciál území. Důležitým aspektem je také práce s veřejností a občanskou společností vůbec. Místním akčním skupinám se velmi daří mobilizovat dobrovolníky, propojovat různé místní iniciativy a aktivní jednotlivce a koordinovat jejich spolupráci. Metodu LEADER a síť místních akčních skupin lze proto využít k cíleným řešením problémů ve venkovském prostoru, relativně rovnoměrnému pokrytí celého spravovaného území, jednotnému monitoringu, a díky integrovanému přístupu také k dosažení kvalitních výsledků. Tyto správně fungující MAS, založené na aktivitě a snaze místních lidí o zlepšení podmínek ve své obci a regionu, jsou na tom finančně zásadně hůře, jelikož nejsou postaveny na výše zmíněných provizích.

Metoda LEADER má primárně doplňovat aktivity samospráv a státu, zejména podporovat vznik partnerství mezi veřejnou správou, podnikateli a neziskovým sektorem. K tomu však bude docházet pouze za předpokladu, že činnost MAS bude mít ze strany státu nastavená jasná a jednotná pravidla fungování a stát bude jejich činnost pravidelně sledovat a vyhodnocovat. Ministerstvo zemědělství na tuto potřebu zareagovalo a nastavilo pravidla a v současné době provádí kontrolu a zodpovědný výběr těch MAS, které fungují řádným způsobem.

⁹Zdroj: www.smoer.cz

Po více než 10 letech fungování metody LEADER v ČR jsou všechny MAS, včetně těch, které zahájily činnost později a nezařadily se do podpory v rámci opatření PRV IV. 1. 1, schopny sestavit vlastní strategii a následně ji realizovat pomocí vyhledávání a výběru vhodných projektů, které přispívají k naplňování jejich cílů. Je samozřejmé, že různé MAS tuto svoji činnost zvládají na různé úrovni, některé poskytují žadatelům větší servis, některým se daří generovat opravdu inovativní projekty, pracují jako skutečné rozvojové agentury, další fungují také jako destinační managementy nebo koordinátoři regionálního značení. Každá MAS má svá specifika, podle potenciálu, zájmu a potřeb daného území. S postupem času přibývá zájem a potřeba standardizace určitých specifických postupů uvnitř MAS, a tedy i certifikace MAS z hlediska rozsahu a kvality poskytovaných služeb. Podobně jako řadu jiných služeb i sekretariát MAS je možné zajišťovat na úrovni „základní“ i „nadstandardní“. Jednotná certifikace MAS se tudíž jeví jako nevyhnutelná.

Podle podmínek Nařízení EU č. 1303/2013 by MAS měly prokázat, že jsou schopny vykonávat jisté činnosti. Z toho důvodu vláda ČR schválila Metodiku pro standardizaci MAS. Standardizací by se mělo docílit nediskriminaci a maximální transparentnosti MAS vůči široké veřejnosti, žadatelům i Řídicím orgánům. Standardy se netýkají oblastí, na které by se v budoucnu mohla vztahovat dotace, nýbrž je Ministerstvo zemědělství rozdělilo podle předešlých zkušeností a podmínek společného Nařízení do tematických okruhů: územní působnost, místní akční skupina, orgány MAS, kancelář MAS a institucionalizace MAS.

6.2. Praktická část

Praktická část dokumentu se zabývá konkrétními procesy a podmínkami, které by transparentně fungující místní akční skupina měla splňovat. Jsou zde vyjmenovány a popsány ty nejběžnější vnitřní předpisy, jimiž by se transparentní organizace měla řídit.

Součástí praktické části je zpracování přehledu, jak jsou v současné době MAS na území ČR transparentní. Bylo zkoumáno zveřejnění dokumentů vypovídajících o činnosti MAS (výroční zprávy, účetní závěrky a externího účetního auditu), zdrojem byly webové stránky jednotlivých MAS a informace dostupné na portálu www.justice.cz.

Jedním ze základních principů fungování MAS je jejich otevřenost novým členům. Ti mají možnost do partnerství bez dalších bariér přistupovat a spolupodílet se tak na rozhodování o budoucnosti daného regionu a kontrole činnosti MAS. Členská základna MAS by tak měla být co nejširší a různorodá, rozložení mezi jednotlivé sektory (veřejný, soukromý a neziskový) by se mělo blížit třetinovému zastoupení. Dalším způsobem, jak MAS mobilizují vnitřní zdroje místních komunit, je zapojování místních aktérů do různých pracovních skupin, které připravují podklady pro další činnost MAS, nebo sami realizují různé aktivity. To jsou hlavní charakteristiky místního rozvoje způsobem zdola-nahoru. Nicméně členství v MAS není žádnou podmínkou ani překážkou účasti v otevřených výzvách k předkládání žádostí o dotace z realizovaných programů v rámci dané územní strategie.

Velkou devizou MAS je také jejich transparentnost. Vzhledem k tomu, že MAS jsou tvořeny širokým partnerstvím, které zastupují desítky místních aktérů, podléhají tak veřejné kontrole

těchto subjektů, které mají možnost sledovat veškeré procesy uvnitř MAS, volit i odvolávat členy jednotlivých orgánů apod. K průhlednosti také přispívá rychlé a komplexní zveřejňování informací, které je důležité především při výběru projektů k podpoře. Základním předpokladem je proto včasné zveřejňování výzev k předkládání žádostí o dotace a všech podmínek, které musí případný žadatel splnit, včetně seznamu kritérií, podle kterých budou žádosti hodnoceny. K publicitě výzev patří nejen zveřejnění na internetových stránkách MAS, ale i propagační kampaň v místním tisku, obecních zpravodajích, e-mailová rozesílka apod. Po ukončení výzvy MAS zpravidla zveřejňují seznamy přijatých žádostí, včetně výše požadované a přidělené dotace a jejich bodového, v některých případech i slovního hodnocení a jmen hodnotitelů, což v porovnání s centrálně řízenými programy není zdaleka běžnou praxí. Tyto zásady transparentnosti otevírají veškeré rozhodovací procesy a zpřístupňují je veřejnosti.

Členové orgánů zpravidla podepisují čestná prohlášení nebo přímo etický kodex, které je zavazují k dodržování zásad rovného přístupu a vylučují případný střet zájmů. Je evidentní, že v případě malých venkovských regionů se nelze střetu zájmů vyhnout úplně, a proto členové příslušných orgánů, u nichž hrozí riziko střetu zájmů, v dané věci nehlasují, nebo se celkově projednávání daného bodu nezúčastní. K transparentnosti financování MAS přispívá také běžné zveřejňování jejich výročních zpráv vč. finanční části, u řady MAS (u obecně prospěšných společností povinně vždy) navíc kontrolovaných nezávislým účetním auditem.

6.2.1. Základní transparentní uspořádání MAS

Každá MAS má vytvořenu vlastní organizační strukturu, ve které jsou jednoznačně specifikovány hlavní úkoly všech orgánů. Názvy jednotlivých orgánů se často liší, podstatné je však zabezpečení 5 základních funkcí - řídicí, kontrolní, výběrové, monitorovací a samozřejmě také výkonné.

Místní akční skupina je organizace místního partnerství zastupující veřejné a soukromé místní socioekonomické zájmy, přičemž na rozhodovací úrovni nesmí veřejný sektor ani žádná ze zájmových skupin představovat více než 49 % hlasovacích práv. Může být partnerstvím s právní subjektivitou, kdy se partneři spojí v rámci vytvořené společné struktury (např. spolek) nebo může mít formu partnerství bez právní subjektivity v rámci organizační složky právnické osobnosti na základě smluv mezi touto právnickou osobností a partnery (např. o.p.s.).

Nejvyšším orgánem je vždy shromáždění všech členů, resp. partnerů (Valná hromada, Valné shromáždění, Členská schůze, Plénium apod.). Řídicím orgánem je zpravidla tzv. „Výbor“ (Programový výbor, Výbor partnerství, Rada sdružení, někdy také Valná hromada apod.), který zejména schvaluje integrovanou strategii území, rozhoduje o způsobu výběru projektů apod. Na jeho činnost dohlíží kontrolní orgán (Kontrolní komise, Revizní komise, Dozorčí rada, Inspektor apod.), který se zaměřuje na každoroční kontrolu hospodaření (vnitřní audit) i dodržování různých zásad.

Z programového hlediska je podstatná role Výběrové komise, která hodnotí předložené projekty dle předem stanovených kritérií a sestavuje jejich pořadí dle kvality a potřebnosti, a také Monitorovací komise, která sleduje naplňování strategie jako celku a samozřejmě také průběh realizace jednotlivých projektů, naplňování monitorovacích indikátorů a udržitelnost

výstupů projektů. Tyto orgány působí zpravidla bezplatně, případně je členům poskytována symbolická kompenzace jejich nákladů na tuto činnost. Stejně jako v jiných organizacích i zde platí pravidlo, že řídicí a kontrolní funkce musejí být odděleny, v ostatních případech zákaz duplicitního členství většinou neplatí.

Výkonnou pozici má tzv. sekretariát, který je řízený manažerem MAS, který má případně k dispozici další spolupracovníky. V současnosti nejvíce MAS využívá pracovníky v úhrnu 1,5 – 3,5 přepočteného pracovního úvazku, rozloženého mezi více zaměstnanců, zpravidla na zkrácené pracovní úvazky. Provozní (režijní) výdaje na přímo související činnost sekretariátu jsou hrazeny z jednotlivých programů nebo z vlastních zdrojů MAS. Sekretariát administruje veškeré realizované programy a projekty a je zodpovědný za dodržování všech podmínek a pravidel. Činnost sekretariátu MAS je zpravidla detailně popsána vnitřními organizačními řády a směrnicemi či jinak standardizována, v několika případech dokonce podléhá systému managementu kvality ISO 9001. Předpokládáme, že základní administrativní postupy budou v rámci podmínek jednotlivých programů standardizovány a každá MAS toto povinné minimum zapracuje do svých interních směrnic.

Kromě výše uvedených orgánů zřizuje většina MAS také různé pracovní skupiny, zaměřené zpravidla na různorodé oblasti - např. mládež, ženy, památky, školství, životní prostředí, cestovní ruch apod. Tyto pracovní skupiny se aktivně podílejí na zpracování a aktualizaci strategie území.⁸

6.2.2. Zpracování integrované strategie území (SCLLD)

Stejně jako v předchozím dotačním období budou MAS podpořeny a financovány na základě schválené a kvalitně zpracované integrované strategie rozvoje území. Prvním úkolem pro každou místní akční skupinu je kromě získání právní subjektivity i zpracování dokumentu, ve kterém vyjádří své cíle a způsoby, jak k těmto cílům dospěje. V období 2004 - 2006 se používaly dva pojmy pro označení tohoto dokumentu: strategie (program Leader +) nebo záměr (program Leader ČR). V období 2007 – 2013 to pak byl Strategický plán LEADER. Jde o ucelené rozvojové dokumenty, celkové střednědobé strategie, které vycházejí ze záměrů dlouhodobého udržitelného rozvoje území působnosti MAS.¹⁰

MAS v současné době finalizují podobu svých rozvojových strategií pro dotační období 2014 – 2020 v rámci Komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD). SCLLD území MAS především vyhodnocuje problémy a potenciál regionu vymezeného území a navrhuje jeho další rozvoj pomocí konkrétních opatření. Strategie má analytickou, strategickou a implementační část.

V analytické části je popsán a vyhodnocen stávající potenciál území v různých oblastech, vč. lidského a finančního, a jsou zde také zanalyzovány rozvojové potřeby regionu. Analytická část také odkazuje na další již schválené dlouhodobé rozvojové záměry (rozvojové strategie mikroregionů i krajů, různé tematické strategie - např. cestovního ruchu, plány péče velkoplošných chráněných území, územní plány velkých územních celků apod.), respektuje je, případně navrhuje jejich aktualizaci či změnu na základě znalosti místních podmínek.

Přechod do další části strategie tvoří přehledná SWOT analýza. Právě popis návrhu konkrétního využití silných stránek a příležitostí a eliminace slabých stránek a ohrožení je hlavním obsahem strategické části. Zde jsou na základě veřejných diskusí a sběru podnětů

a vyhodnocení potenciálu území v předchozí analytické části stanoveny priority strategie a popsán způsob jejich dosahování pomocí tzv. Programových rámců. Stěžejním bodem strategické části je nastavení indikátorů a s tím související následné stanovení bodovacích kritérií pro výběr projektů v rámci Programového rámce, se kterým souvisí schopnost hodnotitelů v průběhu realizace strategie vybírat nejlepší projekty. Všechny cíle by měly být jednoznačně a měřitelně kvantifikované pomocí indikátorů výsledku. V závislosti na jejich předpokládaných cílových hodnotách by měl být nastaven i finanční plán strategie. Je zřejmé, že strategická část nebude řešit všechny problémy daného území, ale cíleně pouze ty, které místní partnerství identifikuje jako klíčové a v rámci daného časového i finančního rámce za zvládnutelné nebo k jejichž řešení může alespoň podstatnou částí přispět.

¹⁰Zdroj: *Peroutka, J.: Úloha programu LEADER v rozvoji mikroregionu Chelčicko - Lhenicko*

Implementační část strategie popisuje organizační struktury a procesy, management a hospodaření MAS jako takové. Tato část bude obsahovat informace, které budou společné pro všechny Programové rámce vyplývající ze strategie, vč. způsobu monitoringu a evaluace. Řídící orgány MAS jsou přímo odpovědné za naplňování strategie vůči celému partnerství, které MAS tvoří. Samozřejmě, že skutečné naplnění strategie záleží podstatnou měrou na zajištění jejího financování, ale stejně jako reálnost vytyčených cílů i pravděpodobnost úspěchu při fundraisingu by měli umět pracovníci MAS kvalifikovaně odhadnout a do strategie v reálném měřítku uvést.

Implementační část SCLLD propojuje priority a požadavky komunity z předmětného území s dotačními programy, které využívají integrovaný nástroj CLLD a je tvořena jednotlivými Programovými rámci (které jsou obdobou dnešního Strategického plánu Leader v rámci Programu rozvoje venkova 2007 – 2013). Rozpracovává strategii rozvoje na kratší období, obsahuje typologii projektů obsažených v jednotlivých fichích, odsouhlasené klíčové projekty v nich obsažené a určuje zdroje na jejich realizaci (finanční, lidské, technické a další). Při plánování čerpání dotací je přitom potřeba brát v úvahu také vlastní možnosti financování v území. Implementační část je možno aktualizovat dle pravidel uvedených v Metodickém pokynu pro využití integrovaných nástrojů (MPIN) na základě vyhodnocení průběhu a výsledků akcí a změn vnitřních či vnějších faktorů.

Na obecně formulovanou strategii navazují Programové rámce, které již konkrétně popisují problémy řešitelné v rámci daného dotačního fondu nebo v rámci jiných finančních zdrojů (vč. těch vnitřních), a stanovují konkrétní podmínky specifické pro tento fond. Z hlediska fondů by měly být stanoveny především požadavky na cíle a základní bariéry, které nelze překročit např. z legislativních důvodů. Bližší podmínky, např. vymezení příjemců pomoci, způsobilých výdajů apod., je vhodné stanovit na úrovni každé MAS samostatně, stejně jako cílové hodnoty měřitelných indikátorů.

Na základě předem stanovené metody a jednotné sady monitorovacích indikátorů by měl průběžně probíhat monitoring naplňování jednotlivých Programových rámců, a tím i cílů jednotlivých dotačních programů. MAS by pro tyto účely měly poskytovat jednotně strukturovaná a průkazná data, která bude možné snadno a přehledně vykazovat Evropské komisi.

Na rozdíl od jednotlivých Programových rámců je komplexní hodnocení naplňování SCLLD jako celku spíše vnitřní záležitostí každé MAS, protože míru dosahování jejich cílů mohou ovlivňovat i jiné finanční zdroje. Proto by za naplňování SCLLD měly odpovídat řídicí orgány MAS přímo celému partnerství tvořícímu danou MAS.⁸

Z časového hlediska bude SCLLD zpracována na celou dobu trvání víceletého finančního rámce, tedy na období 2014 – 2020, přičemž v polovině její realizace proběhne střednědobé hodnocení, které bude podkladem pro její případnou aktualizaci.

6.2.3. Proces naplňování strategie

Je zřejmé, že hlavním způsobem dosahování cílů a priorit v programovém dokumentu je podpora řady individuálních projektů, jejichž nositelé se předem zavážou, že jejich projekty přispějí k naplňování cílů a priorit programového dokumentu. Aby MAS byla schopna naplnit cíle své rozvojové strategie, musí dodržovat následující zásady:

- vybírat projekty s největším a nejefektivnějším příspěvkem k naplňování cílů, tj. dobře si nastavit preferenční kritéria. Proto by si MAS měla do preferenčních kritérií vsadit například sledování míry naplňování celkových monitorovacích indikátorů pro jednotlivé fiche,
- vybírat projekty s nejmenším rizikem toho, že v projektu slíbené cíle, tj. monitorovací indikátory výstupů a výsledků nebudou udržitelné,
- aby sledovat a kontrolovat realizaci vybraných projektů. Dbát na to, aby sliby v projektech dané nezůstaly jen na papíře. Proto by si MAS měla vytvořit systém pro monitoring a kontrolu jednotlivých projektů,
- aby si průběžně vyhodnocovat celý program, tj. především to, jak se daří vybírat a realizovat nejlepší projekty. Podle tohoto vyhodnocování pak přizpůsobovat procesy, metody a prostředky používané v programovém dokumentu,
- poskytovat asistenci a možnost vzdělávání pro žadatele a příjemce, čímž si vlastně vytvoří půdu pro vznik a realizaci dobrých projektů (tj. těch s největším příspěvkem k dosažení cílů rozvojové strategie).

6.2.4. Projektový cyklus

Celý proces výběru projektů se skládá z několika na sebe navazujících fází:

- příprava a vyhlášení výzvy k podávání projektů,
- příjem projektů,
- hodnocení formální správnosti,
- hodnocení přijatelnosti,
- hodnocení kvality (bodové hodnocení),
- výběr projektů,

- kontroly v průběhu realizace projektů,
- ukončení administrace projektů,
- kontroly udržitelnosti výstupů projektu,
- hodnocení výsledků projektů.

Každá z výše uvedených fází je souborem dílčích činností, které musejí být konkrétně popsány v programovém dokumentu MAS či jeho přílohách, konkrétně v části, která se týká implementace ve strategii navržených opatření. Ačkoliv se jednotlivé fáze a činnosti, ze kterých se skládají, od sebe odlišují, jedno by měly mít společné. Měly by být do nich zakomponovány principy, které jsou zárukou průhledného a nediskriminačního a transparentního procesu vůči žadatelům o dotaci, jejím příjemcům, ale i vůči všem zaměstnancům a orgánům MAS, které se těchto administrativních procesů účastní.

Tyto principy lze charakterizovat takto:

- Srozumitelnost

Všechny postupy a pravidla, kterými se administrace projektů řídí, musejí mít písemnou formu. Nicméně je důležité, aby tato písemná forma byla srozumitelná a aby nebyla možnost dvojího výkladu. Někdy je velmi obtížné naformulovat pravidla tak, aby jim každý rozuměl stejně. Někdy je to dokonce nemožné, protože při formulacích pravidel se nevyhneme pojmům, kterým různí lidé mohou rozumět různě. Přece jenom lidé, kteří v minulosti sbírali zkušenosti s administrací projektů, začali používat slova a formulace, které mohou být pro veřejnost, tj. i žadatele či příjemce obtížně srozumitelná. I na to je tedy třeba myslet při popisu pravidel a činností spojených s příjmem, hodnocením a realizací projektů.

- Dohledatelnost

Všechny postupy při příjmu, hodnocení a realizaci projektů musejí být nastaveny tak, aby bylo možné kdykoliv dohledat to, jak probíhaly, s jakým výsledkem a kdo byl za průběh zodpovědný. Každá odpovědná osoba by měla pořizovat o všech významných administrativních úkonech písemnou dokumentaci v dostatečném rozsahu, která případně umožní tyto úkony nezávisle přezkoumat. Jinými slovy řečeno by každý úkon měl zanechat svoji stopu a tato stopa by měla být kdykoliv dohledatelná.

- Zásada „čtyři oči“

Tato zásada říká, že každá činnost v procesu příjmu, hodnocení a realizace projektů by ze strany MAS měla být prováděna minimálně ve dvojici, kde jeden z dvojice provádí činnost a druhý kontroluje způsob a bezchybnost provedení. Dodržováním této zásady se eliminuje riziko neúmyslných či úmyslných chyb na straně administrátora, tedy zaměstnanců místní akční skupiny.

- Kompetentnost

Jedna věc je mít dobře napsaná pravidla a srozumitelně popsané procesy a činnosti a druhá věc mít odborně zdatné zaměstnance, kteří podle těchto pravidel postupují. Odborná zdatnost, tedy kompetentnost, je pro bezchybné provádění všech činností souvisejících s příjmem, hodnocením a realizací projektu zcela zásadní. Sebelepší a sebetransparentnější pravidla nám nepomohou, pokud s nimi necháme pracovat málo odborně zdatné a tudíž chybní

zaměstnance. Naopak však lze říci, že vysoce odborně zdatní zaměstnanci jsou schopni zvládnout a poradit si s chybami v pravidlech a dovést tak celý proces do úspěšného konce. Každý proces je totiž hodnocen především podle výsledku.

- Závaznost pravidel

Pravidla jsou od toho, aby se dodržovala. Tato věta samozřejmě platí i pro místní akční skupiny. MAS si svá pravidla tvoří s tím, že budou závazná pro všechny, kteří se jimi mají řídit. Nejde tedy pouze o žadatele či příjemce dotací, ale rovněž o zaměstnance, kteří se podílejí na administrativních procesech spojených s příjmem, hodnocením a realizací projektů.

Samozřejmě, že je vždy možné dostat se do situace, kdy je potřebné či dokonce nutné provést změny. Ty by však vždy měly přicházet ve chvíli, kdy změnou nebude dotčen právě probíhající projektový cyklus (cyklem je zde míněn proces příjmu, hodnocení a realizace projektů vztahujících se k jedné výzvě. Každý cyklus začíná výzvou k podávání projektových žádostí a končí proplacením posledního podpořeného projektu v dané výzvě). Účinnost změn lze vztahovat pouze na projektové cykly, které ještě nezačaly.¹¹

(Podrobný postup při výběru projektů je popsán v části metodiky Proces výběru projektů)

6.2.5. Vnitřní audit MAS

Místní akční skupina provádí činnosti, které ve svém výsledku významně ovlivňují třetí osoby a určují, v jakých podmínkách budou tyto třetí osoby pracovat. Jde o činnosti, které vyžadují vysokou míru zodpovědnosti, odbornosti a objektivitu, což na druhé straně vyžaduje možnost kontroly provádění těchto činností. Kromě kontrolní činnosti, která je směřována k podpořeným příjemcům a k realizaci jejich projektů by měla být součástí administrativních postupů MAS i vnitřní kontrola práce zaměstnanců a funkcionářů MAS. Tato kontrola zcela logicky přichází od poskytovatele dotace, ale místní akční skupina by měla mít připravené mechanismy i pro kontrolu prováděnou z vnitřních zdrojů, tedy jinými slovy pro vnitřní audit.

Kontrolní činnost jednotlivých pracovníků MAS lze chápat jako nezávislé a objektivní kontrolní a konzultační činnosti uvnitř organizace místní akční skupiny při hodnocení a přezkušování pracovních postupů používaných všemi základními složkami MAS při realizaci strategie MAS, přiměřenosti a účinnosti řízení a kontrolních mechanismů, a kvality provádění svěřených úkolů.

Vnitřní audit by měl upozorňovat vedení MAS na nedostatky, které vedou nebo mohou vést ke ztrátám, chybám, poškozením nebo jiným nežádoucím důsledkům. Vnitřní audit musí také být zdrojem informací pro řešení specifických problémů, jak minimalizovat pravděpodobnost jejich opakování a jak zlepšit kontrolní činnosti. Provádění vnitřního auditu by mělo být v kompetenci kontrolní komise, která je volena nejvyšším orgánem MAS, zpravidla na období tří let. Kontrolní komise by měla zkoumat a hodnotit dodržování a účinnost těchto metodik a postupů:

- kontrolních pravidel MAS,
- pravidel pro monitoring a evaluaci integrované strategie území,
- pravidel pro administraci projektů, tj. od okamžiku příjmu žádostí a projektů do okamžiku podání žádosti o proplacení,

- školicího plánu pro členy a zaměstnance MAS,
- archivačního a spisového řádu, či jiných řádů a směrnic, jimiž se MAS řídí,
- zřizovací a další základní dokumentace MAS.

¹¹Zdroj: Jarolímek, M.: *Zvyšování administrativní kapacity MAS s cílem posílit transparentnost procesů*
Postup práce kontrolní komise může být následující:

1. Kontrolní komise (KK) si nechá představit příslušná pravidla a spolu s jejich autory nebo garanty určí
 - a) cíle jednotlivých dokumentů,
 - b) „kontrolní body“ a kdo v nich kdy, co bude poskytovat Kontrolní komisi,
 - c) „standarty“- dotčená (kontrolovaná) pravidla, případně žádoucí / vhodné / přípustné / nutné hodnoty,
 - d) rizikové momenty v jednotlivých procesech a pravidlech a ohodnotí míru těchto rizik,
 - e) procento kontrolovaných operací stejného typu, tj. například procento z celkového počtu provedených kontrol přijatelnosti u projektů ve vybrané výzvě. Procento bude určeno na základě zhodnocení rizik příslušných operací, přičemž se předpokládá, že nebude překračována hranice 30% vzorku operací.
2. Jeden z členů kontrolní komise (podle plánu nebo dohody uvnitř KK) podklady (podle bodu 1. b) prostuduje a sepiše protokol s identifikací kontrolního bodu, popisem podkladů a hodnocením. Chyby a závady, které případně nalezne, vždy konzultuje s předsedou KK nebo podle jeho rozhodnutí s dalším členem (pravidlo „čtyř očí“). Za správnost protokolu ručí příslušný člen KK.
3. Minimálně dva členové kontrolní komise následně porovnájí pravidla pro realizaci vybraných činností s vlastním průběhem těchto činností a sepiší o této činnosti zápis. Se zápisem v první řadě seznámí předsedu KK (pokud nebyl členem kontrolní skupiny) a ty zaměstnance či členy MAS, v jejichž kompetenci bylo provádění kontrolovaných činností.
4. O svých „nálezích“ bude předseda KK na nejbližším jednání programového výboru informovat jeho členy a v případě zjištěných chyb a závad navrhne nápravná opatření. Rozhodovací orgán MAS potom o těchto nápravných opatřeních rozhodne a uloží sekretariátu MAS jejich realizaci.
5. Jednou za rok spolu s výroční revizní zprávou zpracuje souhrnnou zprávu o dodržování a účinnosti výše uvedených pravidel a případně navrhne opatření k nápravě chyb a nedostatků.

6. Smí namátkově kontrolovat plnění výše uvedených pravidel i mimo stanovené kontrolní body a termíny pokud to není v rozporu s obecně platnými předpisy.
7. Vždy nejpozději do 31. ledna následujícího roku bude kontrolní komisí provedena kontrola hospodaření MAS. Následně o této kontrole sepíše zápis, který předloží k projednání rozhodovacímu orgánu a následně nejvyššímu orgánu MAS. V případě zjištěných nedostatků přijme nejvyšší orgán MAS taková opatření, která zajistí včasnou nápravu a neopakování.¹²

Zpráva kontrolní komise bude součástí výroční zprávy MAS, která by měla být vydávána každým rokem nejpozději do 30. června roku následujícího po roku ve výroční zprávě hodnoceném.

V souvislosti s případnou doplňkovou hospodářskou činností MAS nebo s realizací vlastního grantového programu, mělo by být účetnictví MAS jednou za dva roky kontrolováno externím auditorem, tedy firmou, která má oprávnění k provádění účetního auditu, pokud každoroční povinnost účetního auditu pro MAS nevyplývá ze zákona (např. o.p.s.)

6.2.6. Vnitřní řády a směrnice MAS

K procesu účinného a efektivního řízení organizace patří sestavení a vydávání takových předpisů, které organizaci pomáhají. Každý předpis musí být stavěn tak, aby se zabýval jednou rozsáhlou oblastí činnosti (například pracovně právní vztahy) a psán srozumitelně pro každého člena organizace.

Důležitá součást vnitřních předpisů je i jejich plnění a dodržování. Vytvořit předpis, o kterém dopředu víme, že jej nebudeme brát vážně, nemá smysl. To, aby zaměstnanci organizace plnili ustanovení těchto předpisů, vychází z jejich vedení a systému práce s nimi.

Zde je podán výčet a stručná charakteristika těch nejznámějších a nejčastějších řádů a směrnic, které se v oblasti neziskového sektoru nejčastěji používají v praxi. Někdy se lze také setkat s označením tohoto typu interních předpisů jako manuálů, metodik, pravidel, metodických pokynů atd., označení těchto interních předpisů je plně na zvyklostech dané organizace, doporučuje se však držet se jednotného názvosloví.

Řády

Jednotný a funkční systém interních právních předpisů je nezbytným základem pro profesionální a bezproblémovou činnost každé organizace bez ohledu na její právní formu. To platí jak pro subjekty podnikatelské, orgány státní správy i samosprávy, ale i pro organizace neziskové, tedy i MAS. Vždy musejí vycházet ze zákonných předpisů, upravovat otázky v právních předpisech neupravené či zákonnou úpravu rozvíjet a doplňovat. V žádném případě jim nesmějí odporovat; a pokud by se tak stalo, např. z důvodu neznalosti platné právní úpravy, byla by tato ustanovení interních předpisů neplatná a neaplikovatelná.

¹²Zdroj: Jarolímek, M.: *SPL Růže rozkvétá kooperací*

Vnitřní řády a směrnice jsou dokumenty, které rozpracovávají body zřizovacích dokumentů (stanovy, zakládací smlouva apod.), které jsou důležité pro fungování organizace v oblastech zodpovědnosti osob, komunikace uvnitř i mezi jednotlivými orgány, organizačními jednotkami, apod. Stávají se nástrojem efektivního a účinného řízení organizace uvnitř i navenek, prostředkem řešení krizových momentů a prvkem stability a jistoty.¹³

1. Organizační řád

Určuje postavení organizace, působnost a strukturu.

Základní skladba předpisu:

a) Jasně definuje základní pojmy a názvosloví. Ty vycházejí zejména ze zřizovacích dokumentů. Základní pojmy mají být formulovány jasně a používány ve všech dokumentech, které MAS používá a vydává. Je zde uveden seznam používaných zkratk.

b) Právní postavení – identifikace

- plný název organizace vycházející ze stanov
- zkrácený název, který se bude používat, vymezení použití

c) Orgány organizace – struktura

- jasně definovaný název a postavení
- vymezení postavení a působnosti
- práva a zodpovědnost

d) Symboly

Organizace používají logo, symboly apod. V organizačním řádu je vhodné tato loga a symboly jasně ukázat a popsat a vymežit používání a nakládání s nimi.

e) Organizační síť

- popisná
- grafická

f) Zásady řízení organizace, tj. kdo organizaci řídí a kdo ji kontroluje

2. Pracovní řád

Zatímco organizační řád upřesňuje a je důležitý pro chod organizace jako celku, pracovní řád má za úkol zabývat se problematikou v oblasti pracovně právních vztahů. Základem pro stavbu každého pracovního řádu je samozřejmě zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění. Je tedy zbytečné a nesmyslné do řádu vypisovat všechna ustanovení. Uvedou se ta, která chce organizace jako zaměstnavatel zdůraznit, případně je rozvést na podmínky organizace. Je nutno mít neustále na zřeteli, že žádné ustanovené pracovního řádu nesmí být v rozporu se zákonnými předpisy zákoníku práce (ZP). Důležitost tohoto dokumentu tkví v tom, že může předcházet mnohým nepochopením ve vztazích zaměstnavatel a zaměstnanec.

¹³Zdroj: Krausová Fajtová, J.: *Systém a tvorba interních právních předpisů neziskové organizace – občanského sdružení*

Místní akční skupiny budou v dotačním období 2014 – 2020 administrovat dva i více operačních programů (na rozdíl od předchozího období, kdy byl administrován pouze PRV), tudíž budou muset navýšit i své personální kapacity. Zpracování pracovního a mzdového řádu se proto jeví jako velmi vhodný nástroj k nastavení jasných pravidel uvnitř organizace a k předcházení konfliktů.

Základní obsah pracovního řádu:

- a) vysvětlení v úvodu, komu je řád určen,
- b) názvosloví, používaná terminologie,
- c) zaměstnanci
 - systém uzavírání pracovního poměru a pracovních smluv
 - vysvětlení služebních cest
 - podmínky za jakých může být ukončen pracovní poměr. (ZP v tomto směru např. neurčuje, co je hrubé a zvláště hrubé porušení pracovní kázně. Pracovní řád tedy stanoví, co organizace jako zaměstnavatel stanovuje jako hrubé porušování pracovní kázně a co za zvláště hrubé porušování pracovní kázně)
 - stanoví se, co je pracovní kázeň
 - pracovní doba:
 - rozvržení pracovní doby
 - práce přes čas
 - evidence pracovní doby (jakým způsobem evidovat, jak zakládat / archivovat / předkládat ke kontrole apod.),
- d) dovolená (vymezení jak žádat dovolenou apod.),
- e) překážky v práci,
- f) systém vyplácení mzdy,
- g) systém zastupování vedoucích pracovníků,
- h) způsob hodnocení zaměstnanců,
- i) způsob a metodika podávání a řešení stížností zaměstnanců,
- j) řešení úrazů,
- k) další ustanovení,
- l) přílohou může být přehled všech funkcí v organizaci a jejich pracovní náplně,

3. Mzdový řád

Většina organizací si stanovuje výši mezd jednotlivých zaměstnanců. Může samozřejmě přizpůsobit mzdy platovým třídám, které jsou stanoveny vyhláškou MF ČR a které jsou vyhlášovány ve sbírce zákonů. V případě, že si vše stanovuje sama, je vhodné do této oblasti vnést jasné body. Pro každého zaměstnance (i vedoucího) je velice dobré, když ví, na jakou funkci jaká výše mzdy připadá, co lze zaměstnanci přiznat za příplatky a v jaké výši, případně rozmezí apod.

Co by měl mzdový řád obsahovat:

- a) terminologii a používané zkratky,
- b) přehled placených funkcí v organizaci,

- c) přehled základních výší mezd pro jednotlivé funkce (uveden odkaz na organizační řád a jeho přílohu),
- d) přehled příplatků v organizaci a podmínky udělování,

4. Hospodářský řád

Upřesňuje způsoby hospodaření organizace a jejích organizačních složek. Čím je organizace strukturovanější, tím je lépe mít i v této oblasti jasně definovaná pravidla. Každá organizace a neziskové zvláště musí vykazovat pro svoji důvěryhodnost také vysokou míru hospodárnosti s nakládáním majetku.

Základní skladba:

- a) terminologie a používané zkratky,
- b) způsob vedení účetnictví (jak je vedeno v celé organizaci včetně organizačních jednotek, příp. dalších složek),
- c) jaké jsou zdroje příjmů,
- d) způsob evidence majetku (bude uveden obecně, podrobnější pravidla je vhodné uvést do samostatné směrnice).¹⁴

5. Jednací a volební řády

Tyto předpisy jsou svým charakterem specifické - jednací a volební řády neziskových organizací podrobně upravují jednání jednotlivých volených orgánů sdružení, vzniklých dle zřizovacích dokumentů (valná hromada, výbor, správní rada atd.) a volby do nich. Týkají se většinou nejvyšších a volených orgánů. Jejich potřeba závisí na tom, jak detailně tuto problematiku upravují zřizovací dokumenty dané organizace.

Pro MAS je v současné době povinné mít zpracovaný jednací řád minimálně pro nejvyšší orgán MAS. Tato povinnost vyplývá z Metodiky pro standardizaci místních akčních skupin a bez jejího splnění MAS neobdrží Osvědčení o splnění standardů MAS, které je podmínkou pro obdržení dotace v období 2014 – 2020. V předchozím dotačním období byla povinnost MAS mít zpracovaný jednací řád pro výběrovou komisi dle pravidel PRV VI. 1.1.

Jednací řády všeobecně podrobněji upravují kompetence orgánů, počet jejich členů, jejich působnosti a pravomoci, způsob jejich volby, odvolávání a způsob jednání. Dále upravují přípravu, svolávání, průběh jednání, usnášeníschopnost, způsob usnášení a kontrolu plnění usnesení, způsob pořízení, ověření zápisu, případně další skutečnosti.

¹⁴Zdroj: Ondrák, P.: *Vnitřní předpisy neziskové organizace – pomocný nástroj organizačního řízení*

6. Spisový, archivační a skartační řád

Archivační a skartační řád stanovuje způsob provedení skartace písemností, tedy oddělení písemností s trvalou hodnotou (archiválií), od písemností bezvýznamných, určených ke zničení v termínech stanovených zákonem a způsob práce s archiváliemi na úrovni MAS. V souladu se zákonem č. 97/1974 Sb., o archivnictví, ve znění pozdějších předpisů by měla MAS zajistit odbornou správu písemných, obrazových, zvukových a jiných záznamů (dále jen „písemnosti“) vzešlých z činnosti MAS.

Pro nakládání s písemnostmi by si MAS měla vytvořit spisový řád a archivační a skartační řád. Spisový řád je vnitřním předpisem pro výkon spisové služby MAS. Spisový řád stanoví postupy nakládání s písemnostmi, organizaci a působnost spisové služby. Spisový řád řeší především nakládání s písemnostmi, se kterými se aktivně pracuje. V okamžiku, kdy práce s některými dokumenty přestává být aktivní (např. složky projektu po konečném proplacení dotace projektu), je dle důležitosti písemnosti rozhodnuto, zda bude písemnost uložena do archivu či skartována.

Na každé písemnosti má být proto vyznačen skartační znak:

- „A“ (archiv) u písemností trvalé dokumentární hodnoty nebo
- „S“ (skartace) u písemností dokumentárně bezcenných,
- „V“ (výběr) u písemností, u kterých nebylo možno v době uložení určit, zda jsou z hlediska dokumentární hodnoty cenné či nikoliv a skartační lhůta.

Skartační lhůta stanoví dobu, po kterou musí být písemnost uložena v archivu, např. „A 5“ znamená, že písemnost má trvalou dokumentární hodnotu a bude v archivu uložena 5 let. Skartační a archivní řád MAS upravuje postup při třídění, ukládání a vyřazování písemností skartačním řízením podle právních předpisů a podle příslušných ustanovení tohoto řádu a je závazný pro všechny zaměstnance MAS. Za realizaci a dodržování Spisového řádu, Archivačního a skartačního řádu by měl být odpovědný konkrétní zaměstnanec MAS.¹²

Směrnice

Směrnice jsou interními předpisy, které konkretizují jednotlivé oblasti činnosti a řízení organizace, detailně a s množstvím příloh – závazných vzorů upravují danou problematiku. V souladu s hierarchií vnitřních předpisů vycházejí z platné zákonné úpravy, ze zřizovacích dokumentů a z řádů organizace. Směrnic je velké množství a záleží vždy na potřebě dané organizace, jaké směrnice bude vydávat a aplikovat. Toto hledisko je nutné mít neustále na zřeteli – precizně zpracované směrnice úhledně zařazené v šanonu, které ale nikdo ze zaměstnanců nezná a nepoužívá, nejsou zrovna dobrou vizitkou organizace a dříve či později se toto projeví na její činnosti a řízení.

1. Účetní směrnice

Povinnost vytvořit vnitropodnikové směrnice jsou zakotveny v zákoně. Všechny účetní jednotky jsou povinny vést účetnictví správně, průkazně, srozumitelně, přehledně atd. Sestavení vnitropodnikových směrnic slouží nejen ke splnění povinnosti dané legislativou, ale také ke zkvalitnění vnitřního řízení podniku. Kvalitně vytvořené směrnice pak mohou sloužit jak ke zjednodušení kontroly vnitropodnikové, tak i daňové. Přesto, že celá řada povinností vyplývá přímo z právních norem, existuje i celá řada oblastí včetně účetnictví, kterou si každý podnik upravuje dle svého uvážení. Každé své uvážení, by však mělo být podloženo písemným dokumentem, který je jedním z hlavních předmětů případné kontroly.

Vnitropodnikové směrnice nemusejí přesně opisovat zákony a normy, ale měly by být sestaveny tak, aby každý zaměstnanec pochopil, jaká jsou pravidla a postupy které by měl dodržovat. Tyto postupy by pak měly být popsány tak, aby směřovaly k zavedení pořádku,

zvýšení pracovní kázně a stanovení přesných povinností jednotlivých útvarů, a které by předcházely případným nedorozuměním.

Mezi povinné účetní předpisy patří:

a) Stanovení účtového rozvrhu

Účtový rozvrh jsou povinny sestavit účetní jednotky na podkladě směrné účtové osnovy. (dle §14 Zákona o účetnictví). Jelikož jsou potřeby každé účetní jednotky individuální, je i každý účtový rozvrh jedinečný. Účtový rozvrh je možné v průběhu účetního období doplňovat, v zásadě však sestavují účetní jednotky účtový rozvrh pro každé účetní období.

b) Stanovení systému zpracování účetnictví

Zákon o účetnictví (§11, § 12, §13, §16) ponechává prostor účetním jednotkám pro sestavení systému zpracování účetnictví. Je proto nutné správně vymezit např. okamžik vzniku účetního případu, skupinu účetních dokladů a jejich náležitostí včetně stanovení číselné řady. Dále je důležité vymezení včasného zápisu do účetních knih, stanovení seznamu účetních knih a deníků pro jednotlivé typy zápisů, stanovení popisu projekčně programové dokumentace, stanovení software, pomocí kterého bude účetnictví zpracovááno, a to takovým způsobem, aby byl srozumitelný všem pracovníkům.

c) Stanovení odpisového plánu

Účetní jednotka by si měla stanovit, jakým způsobem bude vyjadřovat opotřebení svého dlouhodobého majetku, tj. stanovit základní pravidla pro odpisování dlouhodobého majetku. Odpisový plán by měl zahrnovat metody odpisování (rovnoměrně, zrychleně), období zúčtování odpisů a způsob zařazení a vyřazení majetku, či stanovení odpovědného pracovníka, určeného pro dodržování odpisového plánu. Odpisový plán platí pro celé účetní období a nelze jej v průběhu účetního období měnit.

d) Stanovení systému hospodaření s dlouhodobým hmotným majetkem

Cílem této směrnice by mělo být zajištění řádného hospodaření s dlouhodobým majetkem, jeho včasným přejímáním, stanovením způsobu jeho zařazení do užívání, ochranou, opatřeními inventárnímí čísly až po stanovení způsobu jeho vyřazení. Účetní jednotka si pak stanoví, jak bude o daném majetku účtovat, jak jej bude zapisovat do příslušné dokumentace a jak jej bude inventarizovat. Dále je vhodné určit způsob evidence a účtování o drobném majetku.

e) Stanovit způsob oceňování majetku a závazků v cizí měně

Účetní jednotka si stanoví způsob přepočtu, neboť účetnictví musí být vedeno v českých korunách (§4 odst. 12), veškerých aktiv pořízených v cizí měně na české

koruny (aktuálním kurzem dle ČNB ke dni uskutečnění účetního případu nebo pevným kurzem, který si předem zvolí).

f) Stanovení cestovních náhrad

Účetní jednotka si zvolí výši náhrad a způsob výpočtu v souladu se zákonem o cestovních náhradách a Zákoníkem práce §151. Dále je vhodné vymezit zásady pro poskytování náhrad v tuzemsku a zahraničí a způsobu vyúčtování pracovních cest.

g) Stanovení kompetencí a podpisových vzorů

Dle zákona o účetnictví §33a, odst. 9, by si každá účetní jednotka měla určit podpisové a rozhodovací kompetence a odpovědnost osob vztahující se k připojování podpisového záznamu a to takovým způsobem, aby bylo možné určit odpovědnost jednotlivých osob za obsah účetního záznamu, ke kterému byly uvedené záznamy připojeny.

2. Směrnice na ochranu osobních údajů

V současném právním řádu se stále více klade důraz na ochranu osobnosti. Místní akční skupiny, které poskytují služby občanům, zákonitě mnohdy přicházejí do styku s osobními údaji. A to jak zaměstnanci či členové organizace samotné, tak i dobrovolníci. I nezisková organizace se musí při své činnosti řídit ustanoveními zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění, a směrnice tomuto zákonu nesmí odporovat.

Směrnice zahrnuje zejména:

- a) vymezení pojmů (je dobré ve směrnici uvést základní pojmy, zejména rozdíl mezi osobními a citlivými údaji,
- b) účel shromažďování dat,
- c) způsob shromažďování a zpracování osobních dat,
- d) vymezení osob, které osobní data zpracovávají a které k nim mají přístup,
- e) ochrana dat,
- f) archivace,
- g) předávání osobních dat,
- h) sankce,
- i) přílohy - list, na který se každý, kdo je zmiňován ve směrnici podepíše s prohlášením, že byl se směrnici seznámen, že jí rozumí.¹⁴

3. Směrnice o inventarizaci majetku

Na hospodaření s majetkem je nutno klást velký důraz, a to nejen neziskových organizací. MAS často získávají majetek z dotací, z darů apod., a musejí tedy vykazovat vysoký stupeň hospodárnosti a efektivitu při jeho využívání. Zákony týkající se oblasti majetku poukazují na potřebu inventarizace, je dokonce i předepsána jako součást kroků před samotnou účetní závěrkou, není však jasný a ucelený přepis, který by inventarizaci jako proces zásadním způsobem popsal. Organizace pak stojí před problémem jak s tím naložit. Existují různé

metodiky, ze kterých je dobré vycházet a vytvořit si takové podmínky, které jsou specifické pro danou organizaci.

Před vydáním směrnice je nutno vycházet z těchto poznatků:

- jaký druh majetku a od jaké výše jsem povinni majetek evidovat podle zákona,
- jaký druh majetku máme,
- jaký druh majetku a od jaké částky chceme majetek evidovat operativně a tedy zahrnovat do systému inventarizace.

Směrnice by měla zahrnovat zejména:

- a) obecná ustanovení a vymezení pojmů
 - rozdíl mezi pojmy inventura a inventarizace
 - inventarizační plán,
- b) majetkové kategorie
 - členění na evidovaný majetek účetně
 - členění na evidovaný majetek v operativní evidenci (majetek účetně dán do spotřebních účtů, ale pro svou povahu je dobré jej evidovat, například, že se eviduje operativně veškerý zakoupený majetek v hodnotě 500,- Kč za kus),
- c) evidence majetku
 - jakým způsobem se majetek eviduje – písemně, elektronicky
 - jaká evidenční čísla se používají a jak jsou tato čísla tvořena,
- d) příprava a organizace inventarizace,
- e) druhy inventarizace,
- f) inventarizační komise
 - ustanovení Inventarizační komise a případně dílčích inventarizačních komisí
 - stanovení jejich povinností v závislosti na inventarizačním plánu,
- g) postup při inventarizaci jednotlivých druhů majetku
 - inventarizace budov a pozemků
 - inventarizace movitých věcí
 - inventarizace závazků a pohledávek
 - inventarizace pokladny cenin
 - inventarizace zůstatků bankovních účtů,
- h) inventarizační písemnosti,
- i) vzory písemností a formulářů
 - v příloze by měly být uvedeny všechny formuláře, které organizace bude používat pro evidenci majetku
 - je možno zde použít formuláře, které jsou pro evidenci majetku vytvořeny v jednotlivých účetních programech, které organizace používá.¹³

6.2.7. Výroční zpráva

V rámci principu transparentnosti otevřenosti a odpovědnosti slouží výroční zpráva (VZ) jednak jako zprostředkovatel informace mezi místní akční skupinou a jejím okolím, respektive zainteresovanými skupinami, také však slouží jako nástroj kontroly. Výroční zprávu včetně finanční zprávy sestavují povinně MAS s právní formou o.p.s. (v případě, že

o.p.s. je příjemcem dotací ze státního rozpočtu, z rozpočtu obce, případně z jiného územního orgánu nebo od státního fondu, jejichž celkový objem v roce, za nějž je účetní závěrka sestavována, přesáhne 1 milion Kč; výše čistého obrátu o.p.s. překročila 10 mil. Kč), součástí je účetní závěrka a v případě povinnosti auditu i výrok auditora.

V rámci požadavků, které jsou na MAS kladeny v procesu standardizace, všechny MAS (bez ohledu na právní formu), které mají zájem získat Osvědčení o splnění standardů MAS, musejí své výroční zprávy zveřejnit na webových stránkách a ve sbírce listin příslušného rejstříkového soudu.

Činnost MAS, její účetnictví a výroční zpráva mohou podléhat odborné i laické kontrole, a též mohou být ověřovány vnitřními či vnějšími osobami ve snaze zjistit, zda se činnost organizace shoduje s jejím posláním, zda účetní záznamy podávají věrný obraz o činnosti MAS, a zda výroční zpráva vyhovuje všem požadavkům, které jsou na ni kladeny.

Výročním zprávám organizací jsou obecně přisuzovány tři základní funkce:

- Nástroj veřejné kontroly

Výroční zpráva poskytuje informace o hospodaření a financování organizace. Zveřejňováním výroční zprávy se tak naplňuje významný veřejný zájem na odkrytosti a poměrně snadné přístupnosti určitých údajů, které nemohou být tajné ani důvěrné, a to ani tehdy, jde-li o údaje soukromé.

- Nástroj řízení a rozhodování

VZ poskytuje informace o činnostech, výkonu a hospodaření MAS a management organizace ji tak může používat při rozhodování o budoucích strategiích.

- Nástroj public relations

Výroční zpráva je pro MAS jedním z nástrojů, které jsou určeny k prezentaci a mají za cíl vytvářet nebo zlepšovat image organizace. VZ však také slouží jako prostředek komunikace s vnějším okolím s cílem získávat podporu veřejnosti pro své poslání, získávat příznivé klima pro fundraisingové kampaně, získávat dobrovolníky, propagovat svůj program a služby, atd.

Výroční zpráva typicky obsahuje zejména:

- úvodní slovo,
- přehled o činnosti za uplynulý rok,
- informace o organizační struktuře a lidech v NNO,
- informace o přijatých darech, dotacích, grantech,
- informace o rozdělených finančních prostředcích pokud NNO finanční prostředky též přerozděluje,

- přehled o využití finančních prostředků na konkrétní projekty - vazba na přehled činností za uplynulý rok,
- ekonomická /finanční část - výťah z rozvahy a výkazu zisku a ztráty, případně pak z přílohy k účetní závěrce.⁵

6.2.8. Externí audit

Externí účetní udit MAS probíhá buď na základě příslušné právní normy (o.p.s.), nebo si ho organizace zvolí dobrovolně, ať už z požadavků donátorů nebo jako důkaz transparentnosti. Cílem dobrovolně zveřejňujících organizací je ujistit externího uživatele, že přijaté finanční i nefinanční dary byly použity na aktivity, na které byly dary vybrány.

Výsledkem auditu účetní závěrky je vždy zpráva auditora, ve které auditor vyjádří svůj názor, zda informace uvedené v účetní závěrce podávají věrný a poctivý obraz předmětu účetnictví a finanční situace účetní jednotky a dále zda je výroční zpráva v souladu s účetní závěrkou. Ověření účetní závěrky a výroční zprávy probíhá ve smyslu ustanovení zákona 89/2012 Sb. Občanského zákoníku, Zákona o účetnictví 563/1991 Sb. a Zákona o auditorech 93/2009 Sb.

Povinnost externího auditu, který je zaměřen na ověření účelu využití poskytované dotace vyplývá pro všechny MAS podpořené z PRV Opatření IV. 1.1 (viz „Pravidla MAS“ kapitola 9. odst. s)), tedy celkem pro 112 MAS.

6.2.9. Transparentní výběr dodavatelů

Jednou z důležitých povinností každého žadatele o dotaci, tedy i místní akční skupiny, je povinnost vybrat dodavatele zboží, služeb nebo stavebních prací v rámci předloženého projektu na základě jasných, srozumitelných a především předem stanovených požadavků. Proces výběru dodavatelů je označován jako zadávací řízení či obecně jako výběrové řízení. Prostřednictvím výběrového řízení na smluvní dodavatele má být zajištěno transparentní, nediskriminační a hospodárné využití poskytnutých veřejných prostředků.

Míra formálnosti výběrového řízení by však zároveň měla odpovídat charakteru žadatele (veřejno či soukromoprávní), předpokládané hodnotě zakázky a výši poskytnuté dotace. Formálnější pravidla by se obecně měla vztahovat na subjekty veřejné správy (např. obce, města, kraje a jimi zřízené příspěvkové organizace apod.), které hospodaří s veřejnými prostředky a na nestátní neziskové organizace, u nichž může míra získané dotace na projekt činit až 100 % uznatelných nákladů.

Základní pravidla a informace pro realizaci výběrových řízení naleznou žadatelé v příručkách pro žadatele. Tyto příručky jsou pro žadatele stěžejním orientačním materiálem, který obsahuje podrobné informace o podmínkách účasti v programu. Podrobnější informace o povinnostech při výběru dodavatelů jsou popsány v příručce pro příjemce. Zde jsou již povinnosti žadatelů o dotace natolik konkretizovány, aby byli žadatelé podle pokynů zde uvedených výběrové řízení schopni realizovat.

Zásadně lze konstatovat, že výběrová řízení můžeme rozdělit do dvou kategorií, a to na výběrová řízení, která musí být realizována podle platného zákona o veřejných zakázkách

(zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách) a výběrová řízení zjednodušená, realizovaná podle postupů blíže popsanych v příručkách pro příjemce.

Správné určení toho, zda bude žadatel při zadávání zakázek v rámci svého projektu povinen postupovat podle zákona o veřejných zakázkách, závisí na povaze žadatele:

- Veřejný zadavatel – stát a jeho příspěvkové organizace, jednotky územní samosprávy (obce, města, kraje) a jejich příspěvkové organizace a také jiné právnické osoby založené k uspokojování potřeb veřejného zájmu, které jsou navíc převážně financovány nebo právně či fakticky ovládaný státem nebo jiným veřejným zadavatelem.
- Dotovaný zadavatel – právnická nebo fyzická osoba, která zadává zakázku „dotovanou“ z veřejných zdrojů z více než 50 %, a to v případě, kdy zadává zakázku na stavební práce překračující stanovený finanční limit nebo zakázku na služby související s výše uvedenou stavební zakázkou opět překračující stanovený finanční limit (dle platného zákona o veřejných zakázkách).
- Sektorový zadavatel – osoby podnikající v oblasti plynárenství, teplárenství, elektroenergetiky, vodárenství, veřejných dopravních sítí a poštovních služeb na základě speciálního oprávnění.

Konkrétní postup pro zadání zakázky pak žadatel volí v rámci mantinelů, které jsou nastaveny platným zákonem o veřejných zakázkách. Zvolený postup však musí být žadatelem beze zbytku dodržen pod hrozbou sankce ze strany Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže a nevyplacení či odebrání dotace.

Zjednodušená výběrová řízení podle konkrétních pravidel dotačních programů blíže specifikovaných v příručkách pro příjemce jsou povinni realizovat všichni žadatelé o dotace, kteří nespádají do režimu zákona o veřejných zakázkách. Jedná se především o subjekty, u nichž míra dotace projektů zpravidla nepřekračuje 50 % uznatelných nákladů.

Konkrétní postupy se mohou lišit program od programu, většinou však probíhá výběr dodavatelů formou oslovení několika potenciálních dodavatelů, u nichž je předpoklad splnění zakázky. Konkrétní způsob výběru vhodného dodavatele je však zcela v dispozici žadatele. Výběr však musí zachovat základní zásady veřejného zadávání - transparentnost, rovný přístup, nediskriminaci a v neposlední řadě také hospodárnost.¹⁵

Místní akční skupiny podpořené z PRV Opatření IV. 1.1 a PRV Opatření III. 4.1 se při výběru dodavatelů musely řídit Pravidly PRV, v obou případech uvedených v kapitole 10., kde jsou konkretizovány postupy při zadávání zakázek příjemcem dotace (MAS).

Z hlediska naplnění zásad transparentnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace, které je třeba v souladu s komunitárním právem dodržovat (viz finanční nařízení Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002, ve znění pozdějších předpisů, dále čl. 2 Smlouvy ES a čl. 9 nařízení Rady (ES) č. 1290/2005), je nezbytné, aby i v případech, kdy příjemce dotace

postupuje při zadávání zakázek mimo režim zákona, byla stanovena a dodržována určitá pravidla.¹⁶

¹⁵Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz

¹⁶Zdroj: *Pravidla, kterými se stanovují podmínky pro poskytování dotace pro MAS v rámci PRV ČR na období 2007 - 2013*

NÁZEV MAS	PODPORA PRV IV. 1.1 2007-2013	PRÁVNÍ FORMA	ZVEŘEJNĚ NÍ VZ	ZVEŘEJNĚ NÍ ÚČETNÍ ZÁVĚRKY	ZVEŘEJNĚ NÍ EXT. AUDITU ÚČ. ZÁVĚRKY
Brdy - Vltava o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
Bystřička, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Český Západ - Místní partnerství, o.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
Ekoregion Úhlava, o.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
Havlíčkův kraj o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Hradecký venkov o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Královská stezka o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ne
Kyjovské Slovácko v pohybu	ano	z.s.	ne	ne	ne
LAG Podralsko z. s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Lípa pro venkov z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
Luhačovské Zálesí, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS - Partnerství Moštěnka, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS - Střední Polabí, z.s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
MAS "Přid'te pobejt!"z.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
MAS 21, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Achát z.s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
MAS Blaník, z. s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Bohdanečsko, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ano
MAS Bojkovska, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Brána do Českého ráje, z.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
MAS BRÁNA PÍSECKA z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ano
MAS Brdy z.ú.	ne	z.ú.	ne	ne	ne

MAS Buchlov, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS CÍNOVECKO o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS České středohoří, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Českomoravské Pomezí o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS Dolnobřežansko o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Frýdlantsko – Beskydy z.s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
MAS Frýdlantsko, z.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
MAS Hanácké Království, z.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS Holicko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Horní Pomoraví o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ne	ano
MAS Hornolidečska, z.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
MAS Hranicko z. s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
MAS Hrušovansko, z. s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS Hustopečsko, z. s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS Chrudimsko, z.s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
MAS Jablunkovsko, z. s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
MAS Jihozápad o.p.s.	ne	o.p.s.	ne	ne	ne
MAS Jižní Haná o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Karlštejnsko, o.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
MAS Kraj živých vod, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Krajina srdce, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
MAS Královédvorský, z. s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
MAS Krušné hory, o.p.s.	ne	o.p.s.	ne	ano	ano
MAS Labské skály z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Lašsko	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS LEADER - Loucko, z.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS Litomyšlsko o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Lužnice, o.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS Lužnicko o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ano

MAS Mezi Hrady, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Mikulovsko o.p.s.	ano	o.p.s.	ne	ne	ne
MAS Mohelnicko, o.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS MORAVSKÁ BRÁNA, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
MAS Moravská cesta, z. s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Moravskotřebovsko a Jevíčsko o.p.s.	ano	o.p.s.	ne	ne	ne
MAS Moravský kras z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS MOST Vysočiny, o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS Na cestě k prosperitě, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Nad Prahou o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Naděje o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Partnerství venkova, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS Ploština, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Pobeskydí, z. s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS PODBRDSKO, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ano
MAS Podchlumí, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS Podlipansko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Polabí, o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS POLIČSKO Z.S.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Radbuza, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Region Kunětické hory, z.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS Regionu Poodří, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS Rokytná, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Rozkvět, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS rozvoj Kladenska a Prahy-západ o.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS Říčansko o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Sdružení Růže z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Sdružení Západní Krušnohoří, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Sedlčansko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano

MAS Skutečsko, Košumbersko a Chrastocko, o.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
MAS Slavkovské bojiště, z.s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
MAS Slezská brána, z. s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Sokolovsko o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Staroměstsko, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Strážnicko, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
MAS Střední Vsetínsko, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Světovina o.p.s.	ano	o.p.s.	ne	ne	ne
MAS Šluknovsko	ano	z.s.	ano	ne	ne
MAS Šternbersko o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS Šumavsko, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
MAS Uničovsko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Vincenze Priessnitze pro Jesenicko, o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS Vladař o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS VLTAVA, o.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS Vodňanská ryba, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Vyhlídky, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
MAS Východní Slovácko, z.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
MAS Vyškovsko, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS Zálabí, z. s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
MAS Zlatá cesta, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
MAS Znojenské vinařství, z. s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
MAS Zubří země, o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
MAS Železnohorský region, o.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Blanský les - Netolicko o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Blatensko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Bohumínsko, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Boskovicko PLUS, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Brána Brněnska, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ano

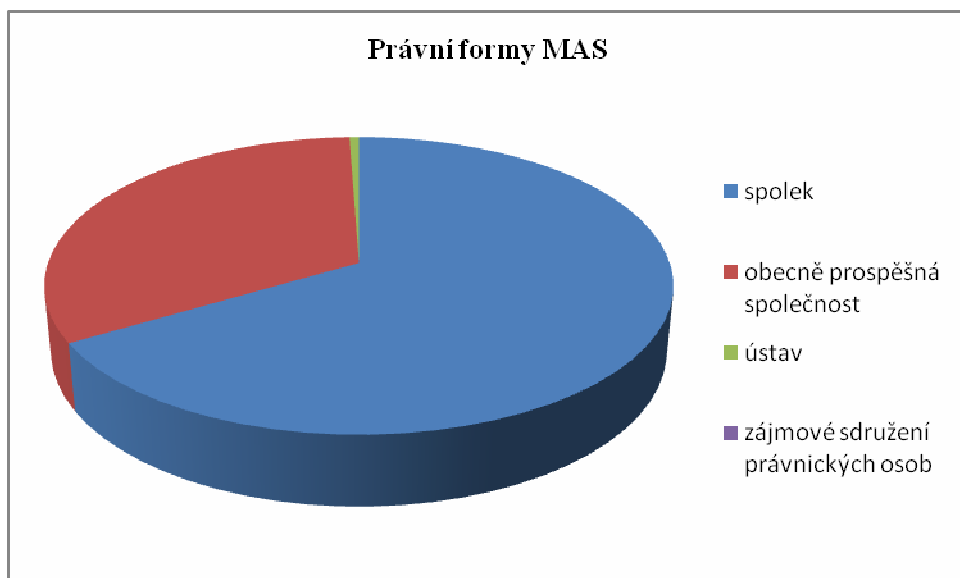
Místní akční skupina Brána Vysočiny o.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Broumovsko+, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Česká Kanada o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Český les, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Dolní Morava, z.s.	ne	z.s.	ne	ano	ne
Místní akční skupina Dolní Poolšaví, o.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Hlinecko z. s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Hlubocko - Lišovsko o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Hlučínsko z.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Hornácko a Ostrožsko	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Hrubý Jeseník	ano	z.s.	ano	ne	ano
Místní akční skupina Hřibčcí hory, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Jemnicko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Kelečsko - Lešensko - Starojicko, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Království - Jestřebí hory, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Krkonoše, o.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina LAG STRAKONICKO, o.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Lanškrounsko	ne	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Mezi Úpou a Metují	ano	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Mezilesí	ne	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Mikroregionu Telčsko, z. s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Mladoboleslavský venkov, o. s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Mníšecko, o. s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Nížký Jeseník, občanské sdružení	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Opavsko z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina ORLICKO, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Podbrněnsko, občanské sdružení	ne	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Podhostýnska, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Podještědí o.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne

Místní akční skupina Podřipsko	ne	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina POHODA venkova, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Pomalší o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina POŠUMAVÍ, zapsaný spolek	ano	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Rožnovsko	ano	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina Stolové hory	ne	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Střední Povltaví, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina svatého Jana z Nepomuku	ano	z.s.	ne	ne	ne
Místní akční skupina SVATOJIŘSKÝ LES, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Svitava z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina ŠIPKA	ne	z.s.	ano	ano	ne
Místní akční skupina Šumperský venkov	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Třeboňsko o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Třešťsko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ne	ano
Místní akční skupina Valašsko - Horní Vsacko, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Místní akční skupina Vinařská	ne	z.s.	ano	ano	ano
Místní akční skupina Vizovicko a Slušovicko, o.p.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
NAD ORLICÍ, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Občanské sdružení Aktivios	ano	z.s.	ano	ano	ano
Obecně prospěšná společnost pro Český ráj	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
OSLAVKA o.p.s.	ne	o.p.s.	ne	ne	ne
Otevřené zahrady Jičínka z.s.	ano	z.s.	ne	ne	ne
Podhorácko, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ne
Podhůří Železných hor o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ne
Posázaví o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Prostějov venkov o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Přemyslovské střední Čechy o.p.s	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Rakovnicko o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Region HANÁ, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne

Region Pošembeří o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Rozvoj Krnovska o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ne	ne
Rozvoj Tanvaldska z.s.	ne	z.s.	ano	ne	ne
RÝMAŘOVSKO, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ne
Sdružení SPLAV, z.s.	ano	z.s.	ano	ano	ne
SERVISO, o.p.s.	ne	o.p.s.	ano	ano	ne
Severní Chříby a Pomoraví, o.s.	ne	z.s.	ne	ne	ne
Společná CIDLINA, z.s.	ano	z.s.	ano	ne	ne
Společnost pro rozvoj Humpolecka, z.s.	ne	z.s.	ano	ano	ne
Střední Haná, o.p.s.	ano	o.p.s.	ano	ano	ano
Via rustica o.s.	ano	z.s.	ne	ne	ano
Živé pomezí Krumlovsko-Jevišovicko	ano	z.s.	ano	ano	ne

Tabulka 1

V tabulce 1 jsou zaznamenána výchozí data o místních akčních skupinách působících na území ČR k datu 1. 4. 2015 (databáze MAS na www.nsmascr.cz), podle kterých je následně posuzována transparentnost MAS. Zkoumány byly webové stránky jednotlivých místních akčních skupin a dokumenty ve sbírce listin přístupné na www.justice.cz, přičemž kladně bylo hodnoceno zveřejnění výroční zprávy za 1 rok (ne souhrnné VZ za několik let), a to minimálně za rok 2012 (zveřejnění starších už bylo hodnoceno negativně), zveřejnění kompletní účetní závěrky (ne pouze výtahu) a výroku auditora.



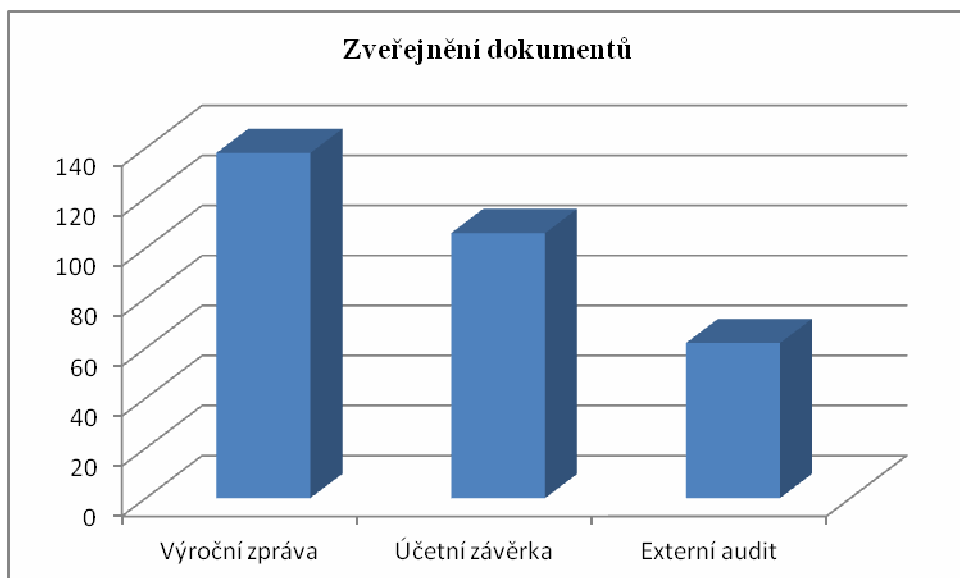
Graf 1

Graf 1 znázorňuje podíly jednotlivých právních forem MAS z celkového počtu 179. Spolků je celkem 119, o.p.s. 59 a ústav 1. Je tedy zřejmé, že je preferována právní forma spolku.

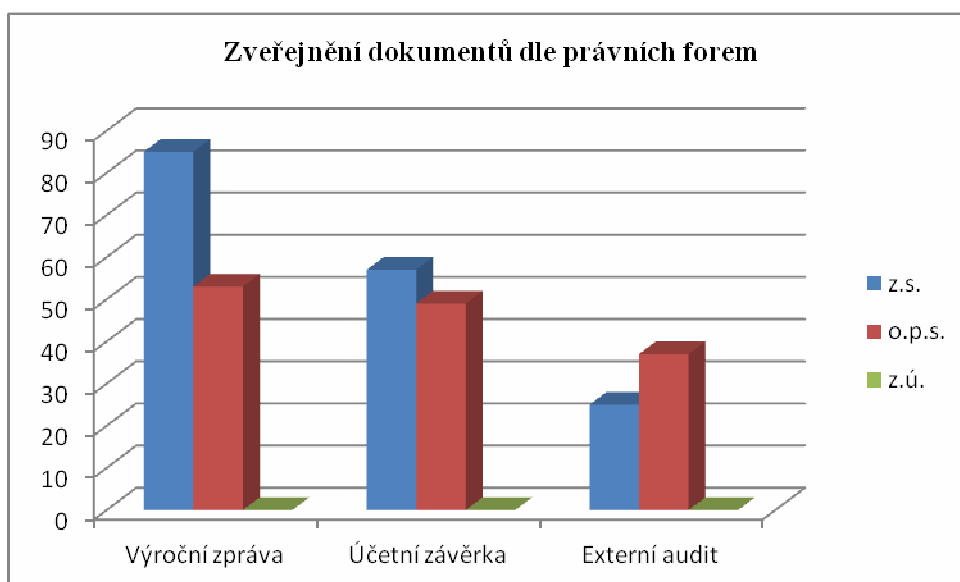
Zveřejnění výroční zprávy		
	Počet	%
z.s.	85	71,4
o.p.s.	53	89,8
z.ú.	0	0
celkem	138	77
Zveřejnění účetní závěrky		
	Počet	%
z.s.	57	47,9
o.p.s.	49	83
z.ú.	0	0
celkem	106	59,2
Zveřejnění externího účetního auditu		
	Počet	%
z.s.	25	21
o.p.s.	37	62,7
z.ú.	0	0
celkem	62	34,6

Tabulka 2

V tabulce 2 jsou data vyhodnocena a roztríděna podle jednotlivých právních forem.

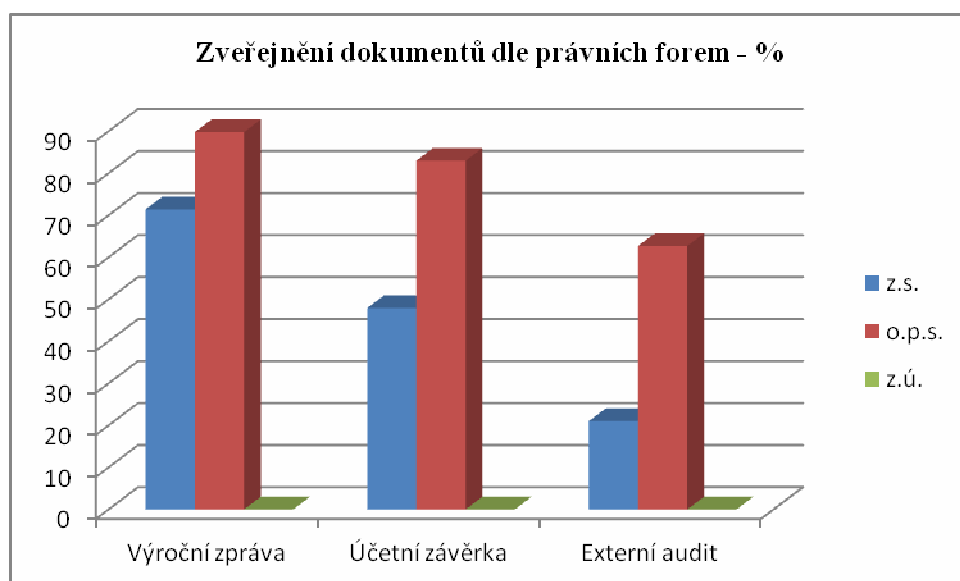


Graf 2



Graf 3

Grafy 2, 3 a 4 vycházejí z tabulky 2. Zatímco graf 2 znázorňuje situaci zveřejňování sledovaných dokumentů celkově, v grafu 2 je porovnáno zveřejňování dokumentů dle jednotlivých právních forem z celkového počtu MAS.



Graf 4

Graf 4 ukazuje procentuální srovnání, tzn. kolik procent jednotlivých právních forem MAS zveřejňuje sledované dokumenty.

MAS podpořené z PRV IV. 1.1 2007 - 2013	
spolek	71
o.p.s.	41
ústav	0
celkem	112

Tabulka 3

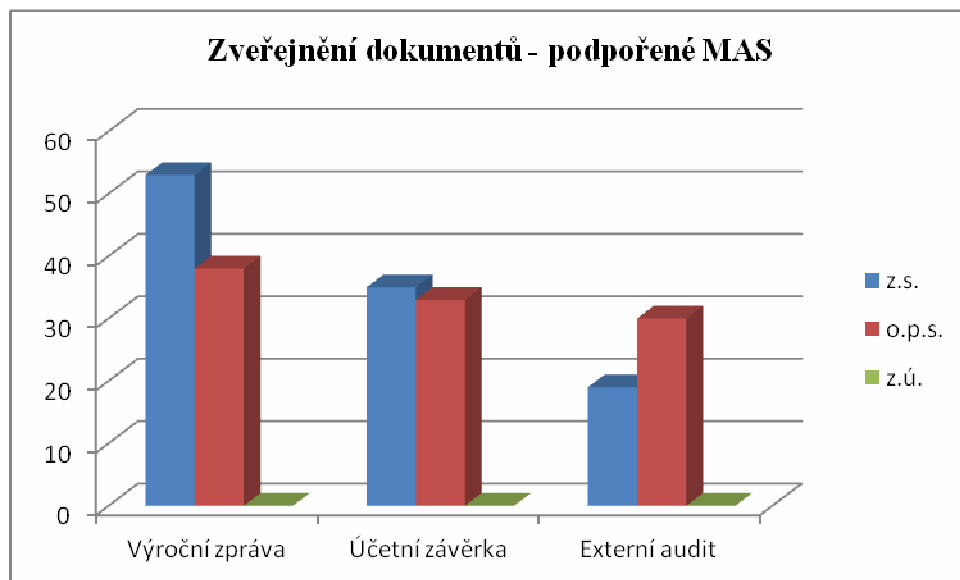
V tabulce 3 je počet MAS podpořených v rámci PRV IV. 1.1 rozdělených podle právních forem. Jedná se tedy o MAS zkušené, které již realizují svůj Strategický plán LEADER v období 2007-2013.

Zveřejnění výroční zprávy – podpořené MAS		
	Počet	%
z.s.	53	74,6
o.p.s.	38	92,7
z.ú.	0	0
celkem	91	81,3
Zveřejnění účetní závěrky – podpořené MAS		
	Počet	%
z.s.	35	49,2
o.p.s.	33	80,5
z.ú.	0	0
celkem	68	60,7
Zveřejnění externího účetního auditu – podpořené MAS		
	Počet	%
z.s.	19	26,7

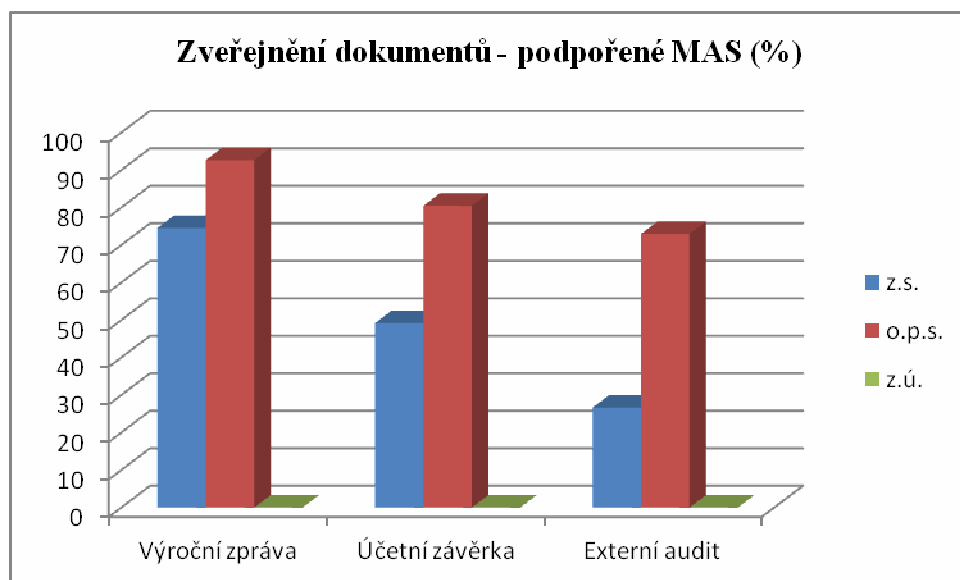
o.p.s.	30	73
z.ú.	0	0
celkem	49	43,7

Tabulka 4

V tabulce 4 jsou zpracována data z tabulky 1 pro MAS podpořené v PRV IV. 1.1.



Graf 5



Graf 6

Grafy 5 a 6 ukazují situaci zveřejňování sledovaných dokumentů u MAS podpořených v rámci PRV IV. 1.1.

6.3. Závěr

Z průzkumu zveřejňování výročních zpráv, účetních závěrek a externího účetního auditu jednotlivých MAS vyplývá, že právní forma obecně prospěšné společnosti se jeví jako transparentnější v porovnání s ostatními, resp. v porovnání se spolky. Je to pravděpodobně způsobeno zákonnou povinností zpracovat a zveřejnit výroční zprávu a nechat ji spolu s účetní závěrkou ověřit auditorem. Je však poněkud zarážející, že u o.p.s., které mají povinnost výroční zprávy zveřejňovat ve sbírce listin (§20 zák. 248/1995 Sb.), tak činí pouze necelých 90 %.

Naopak lze hodnotit jako pozitivní, že poměrně vysoké procento spolků (71 %) své výroční zprávy zveřejňuje, téměř polovina zveřejňuje kompletní účetní závěrku a pětina ji nechává ověřit externím auditorem, a činí tak dobrovolně, ne na základě zákonného předpisu.

Je možné předpokládat, že místní akční skupiny, které byly podpořeny v rámci PRV VI. 1.1. (a jsou tudíž zkušené při realizaci svých rozvojových strategií) budou při své činnosti pociťovat větší odpovědnost vůči veřejnosti, která se projeví vyšším procentem zveřejňovaných dokumentů. Procenta zveřejňování sledovaných dokumentů jsou o něco vyšší, než když byly sledovány všechny MAS bez rozdílu podpory, u výročních zpráv se procento zveřejňujících MAS zvýšilo o 4,3 %, u účetní závěrky o 1,5 %, u externího auditu o 9,1 %. Zvýšení procenta externích auditů výročních zpráv je možno mimo jiné přičíst i tomu, že podpořené MAS si mohly náklady na auditora nárokovat k proplacení z dotace.

Závěrem je nutno podotknout, že z časových a kapacitních důvodů nebyla hodnocena obsahová stránka výročních zpráv. Vzhledem k tomu, že místní akční skupiny jsou subjekty hospodařící s relativně velkými objemy finančních prostředků, existuje zde poměrně široký prostor prostřednictvím výročních zpráv obsahujících ověřenou účetní závěrku nejen k deklarování transparentnosti MAS, ale též jich využít jako účinný nástroj public relations.

7. Zpracování etického kodexu

7.1. Úvod

Metodika „Zpracování etického kodexu“ je návodným materiálem usnadňujícím orientaci v oblasti etiky v souvislosti s posláním a fungováním místní akční skupiny. Jeho smyslem je pomoci zaměstnancům místních akčních skupin při definování svých hodnot a tvorbě etického kodexu.

Metodika má teoretickou a praktickou část, jsou v ní uvedeny příklady dobré praxe a obsahuje také příklad etického kodexu vytvořeného podle návodu.

Zpracovatelem této části metodiky je Místní akční skupina MAS Lužnicko⁹³.

7.1.1. Definice základních pojmů

- **ETIKA** - (z řeckého ethos – mrav), nebo též teorie morálky je filozofickou disciplínou, která zkoumá morálku nebo morálně relevantní jednání a jeho normy. Etika je disciplínou praktické filozofie. Etika se zabývá teoretickým zkoumáním hodnot a principů, které usměrňují lidské jednání v situacích, kdy existuje možnost volby prostřednictvím svobodné vůle. Hodnotí činnost člověka z hlediska dobra a zla. Na rozdíl od morálky, která je blíže konkrétním pravidlům, se etika snaží najít společné a obecné základy, na nichž morálka stojí, popř. usiluje morálku zdůvodnit.
- **ETICKÝ KODEX** - souhrn morálních požadavků a pravidel, které mají podobu norem, principů a ideálů, podle kterých by se měl řídit každý člen organizace i organizace jako celek ve vztahu ke svému externímu i internímu prostředí.
- **KORUPCE** - (latinsky corrumpere = kazit, nalomit, oslabit, znetvořit, podplatit) je zneužití postavení nebo funkce v politice, veřejné správě, hospodářství, k osobnímu prospěchu. Opakem korupce je integrita.
- **MISE** – mise organizace je zdůvodnění poslání, působení, úkolů, účelu, projektu, programu, základních hodnot organizace
- **OUTSOURCING** - (angl. out, vně, a source, zdroj) znamená, že firma vyčlení různé podpůrné a vedlejší činnosti a svěří je smluvně jiné společnosti čili subkontraktorovi, specializovanému na příslušnou činnost. Je to tedy druh dělby práce, činnost však není zajišťována vlastními zaměstnanci firmy, nýbrž na základě smlouvy. Typicky se jedná o činnosti jako je úklid, údržba, doprava nebo správa počítačů (IT). Outsourcing se považuje za obchodní rozhodnutí, které má vést ke snížení nákladů a (nebo) k soustředění na hlavní činnosti firmy, a to v zájmu její konkurenceschopnosti.
- **STAKEHOLDER** - v současné době se pojem stakeholder používá v managementu a marketingu a má úzký vztah s etikou. Od klasického pojmu shareholder, který znamená akcionář, se liší tím, že zahrnuje všechny osoby a instituce, které mají s organizací cokoli do činění.

⁹³ Více informací: <http://www.masluznicko.cz/>

- Pojem stakeholder zahrnuje:
 - dodavatele
 - odběratele
 - zaměstnance
 - management, tzn. vedení podniku
 - akcionáře
 - různá sdružení se vztahem k ekologii
 - stát
 - představitele regionu

7.2. Teoretická část

V teoretické části je v obecné rovině popsáno, co je a co není etický kodex, je zde vysvětlen proces jeho tvorby a implementace tak, aby poskytla dostatečné související informace a splnila metodickou úlohu práce.

7.2.1. Etický kodex

Jedním z nejvýznamnějších způsobů implementace etiky do organizační kultury je etický kodex. Prostřednictvím etického kodexu dává organizace na vědomí svým pracovníkům i okolí, že etika je důležitou součástí její kultury a aktivit.

Etický kodex je souhrn morálních požadavků a pravidel, které mají podobu norem, principů a ideálů, podle kterých by se měl řídit každý člen organizace i organizace jako celek ve vztahu ke svému externímu i internímu prostředí. Úkolem kodexu je tedy usměrnit chování pracovníků, jakož i organizace jako takové.

Etický kodex by měl vystihovat specifickou firmu, národní a kulturní specifika a měl by vycházet z potřeb dané organizace. Mezi základní vlastnosti kodexu patří jedinečnost, jasnost, srozumitelnost, jasnost, realističnost. Měl by být veřejně přístupný a kontrolovatelný.

Důležitou částí tvorby etického kodexu je jeho implementace, bez níž je tvorba kodexu téměř zbytečná. Vytvořením, přijetím, zveřejněním a implementací etického kodexu však nezíská organizace záruku, že se její členové budou automaticky chovat eticky. Důležité však je, že díky kodexu si budou morální požadavky a pravidla plně uvědomovat a může jim pomoci při rozhodování v případě nejistoty ohledně svého jednání.

Co je etický kodex?

Etický kodex JE:

- Vyjádření hodnot přijatých společností. Oficiálně definuje očekávané chování zaměstnanců, managementu a celé společnosti.
- Dokumentem, který ukazuje zaměstnancům i managementu jak se chovat v konkrétní situaci.

- Dokumentem, který je volně přístupný zaměstnancům, klientům, médiím a veřejnosti.
- Součástí širšího programu, jehož cílem je poskytnout návod pro etické rozhodování a zabránit pochybením ze strany členů organizace.
- Komunikační nástroj, který může organizace použít k deklarování svého závazku dodržování etických a právních norem.
- Živým dokumentem, jehož obsah se upravuje s měnícími se vnitřními očekáváním firmy a mění se situací externího prostředí.

Etický kodex NENÍ:

- Totéž jako mise organizace. Mise je většinou krátký dokument, který vyjadřuje poslání společnosti, zatímco etický kodex je (zpravidla) delšího rozsahu, jehož cílem je provázet rozhodovací proces člena organizace.
- Detailně rozpracované zásady pro řešení ke každému možnému problému členů organizace, který by mohl nastat.
- Dokument obsahující zásady pro vedení. Vedení má zásady, kterými by se měla řídit (např. Řešící konflikt zájmů), ale tyto zásady nejsou zapracovány do kodexu. Etický kodex je obecněji zaměřen a zastřešuje celou organizaci - čili ovlivňuje i chování členů výkonné rady.
- Kompletní a vyčerpávající dokument. Etický kodex poskytuje informace a poradenství pro zaměstnance i management, avšak žádný dokument nemůže obsáhnout všechny možné situace. Kodex by měl proto stanovit, že všichni by měli používat zdravý úsudek a klást otázky v případě, že jsou na pochybách

Rozdělení etických kodexů

Etické kodexy lze rozdělit podle různých kritérií.

Rozdělení podle obsahu:

- Aspirační kodex popisuje ideál, ke kterému by řízení lidí mělo směřovat.
- Výchovný kodex obsahuje přesně určené pokyny s přesnou interpretací a popisem.
- Regulační kodex, ve kterém jsou podrobně rozpracované morální požadavky.

Rozdělení podle subjektu, kterému je určen:

- Firemní kodex - usměrňuje chování zaměstnanců v organizaci. Má různé podoby a různé cíle.
- Odvětvový (Branžový) kodex - je určen pro konkrétní odvětví a snaží se eliminovat možné neférové jednání, které by se mohlo vyskytnout ve snaze získat konkurenční výhodu.

- Profesní kodex - ochraňuje zájmy sloužící dané profesi i veřejné zájmy. Požadavky musí být adresní a kontrolovány. Požaduje vyšší morální standard od svých členů a dodržování morálních norem, které jsou vyšší, než normy platící pro veřejnost.

Výhody zavedení etického kodexu

- Napomáhá při regulaci chování jednotlivce nebo celé skupiny v souladu se skupinovými etickými normami.
- Slouží jako nástroj pro řízení a vedení lidí v organizaci.
- Slouží jako nauka - schvalující dokument.
- Je nástrojem pro prevenci neetického chování.
- Usnadňuje pracovníkovi rozhodnout se v situacích, kdy není zcela zjevné, co etické chování je a co není.
- Podporuje organizační kulturu.
- Pomáhá řešení konfliktních situací.
- Pomáhá při odstraňování neetického chování.

Hlavní cíle etického kodexu

- Hodnoty - etický kodex zavádí soubor etických hodnot do cílů a strategie organizace.
- Etické chování - poskytuje poradenství a podporu zaměstnanců při rozhodování a provádění své práce.
- Organizační kultura – konsoliduje a posiluje kulturu jednotnosti a otevřenosti.
- Eliminace rizik - minimalizuje provozní rizika a poskytuje schopnost zachovat si bezúhonnost.
- Pověst - posiluje důvěru mezi zúčastněnými stranami.
- Udržitelnost - minimalizuje negativní vlivy organizace a maximalizuje pozitivní příspěvek k blahobytu celé společnosti.

Co řeší etický kodex?

Etický kodex místních akčních skupin není příliš rozpracován, na rozdíl od kodexů firemních. Můžeme se ale těmito kodexy inspirovat. Firemní etický kodex by se měl zabývat řešením jednotlivých problémů, které se mohou vyskytnout ve společnosti a navržením postupu jejich řešení. Patří sem zejména:

- Pracovní postupy
- Nakládání s informacemi o zaměstnancích, klientech a dodavatelích

- Komunikace s veřejností
- Konflikty zájmů
- Korupce
- Přijímání darů
- Neetický lobbying
- Vztahy mezi spolupracovníky a kvalita mezilidských vztahů
- Vztahy se zákazníky
- Vztahy s dodavateli
- Ochrana dobrého jména firmy
- Otázky životního prostředí
- Manažerské praktiky
- Diskriminace
- Loajalita k firmě
- Ochrana firemního majetku
- Politická angažovanost

Etický kodex by měl zahrnovat i:

- Respektování zákonů
- Respektování lidských práv
- Respektování pravidel hospodářské soutěže

Jak vytvořit etický kodex?

Existují v zásadě dvě možnosti, jak může organizace vytvořit a provádět etický kodex. První je vytvořit kodex svépomocí – vytvořit skupinu zúčastněných lidí a počkat, dokud skupina kodex vytvoří. Druhou možností je oslovit externí firmu, která organizaci etický kodex ušije na míru, na základě opakovaných konzultací a nezbytné spolupráce odborníků na etiku, psychologii, právo, či marketingovou komunikaci. Každá organizace si sama může určit, která z daných forem je pro ni výhodnější.

- Interně
Mezi výhody tvorby kodexu interně patří zejména fakt, že zaměstnanci či členové dokonale znají organizaci, její kulturu a její problémy. Nevýhodou je většinou chybějící odstup tvůrců kodexu od organizace a odosobnění se ze strany tvůrců; odpoutání tvůrců od jejich běžné práce; možnost nedobře či dokonce nevhodně

napsaného kodexu, který nebude mít žádný význam; nebo ztráta pozornosti po napsání kodexu a chybějící implementace v dané organizaci. Velkým problémem je možnost tlaku různých skupin na tvůrce kodexu během nebo po vytvoření kodexu.

- Externě

Výhodami tvorby kodexu externí firmou jsou zejména její know-how a zkušenosti z psaní předešlých kodexů; kvalita etického kodexu; objektivita a nezatížený z tlaku ostatních interních zaměstnanců; dodání kodexu "na klíč", bez nutnosti alokovat vlastních zaměstnanců na danou práci; zajištění implementace etického kodexu, jakož i nižší cena vytvoření kodexu, ve srovnání s náklady vynaloženými na jeho tvorbu v případě interního vytvoření. Nevýhodou takové spolupráce je, že externí firma nemá dokonalý přehled o firemní kultuře a problémech v dané společnosti.

Implementace etického kodexu

Z předešlého odstavce je zřejmé, že nezbytnou součástí procesu tvorby etického kodexu je i jeho úspěšná implementace. Simon Webley nabízí dvanáct kroků pro implementaci etického kodexu, které však spíše odpovídají jeho zavádění v komerční sféře.⁹⁴ Některé z kroků jsou však důležité i v případě implementace etického kodexu na platformě místních akčních skupin.

1. Schválení - ujistěte se, že kód je schválen.
2. Integrace - vytvořte strategii začlenění kodexu do chodu organizace.
3. Oběh.
4. Osobní odpověď - dejte všem možnost reagovat na obsah kodexu.
5. Zaměstnanec⁹⁵ by měl vědět jak zareagovat, pokud je konfrontován s potenciálním porušením kodexu nebo je v pochybnosti o akci, která zahrnuje etický výběr.
6. Smlouvy - zvažte zařazení povinnosti dodržovat etický kodex uvedením odkazu na toto ustanovení ve všech pracovních smlouvách a propojte neetické chování s disciplinárními řízeními.
7. Pravidelné aktualizace - zaveďte postup pro pravidelné revize a aktualizace kodexu.
8. Prosazování – stanovení následků porušení kodexu.
9. Osvěta.
10. Překlad.
11. Distribuce - zhotovte kopii kodexu pro členy a očekávejte, že je budou dodržovat.
12. Výroční zpráva - reprodukujte nebo vložte kopii kódu do výroční zprávy tak, aby členové a širší veřejnost věděli o pozici společnosti v etických otázkách.

⁹⁴ Zdroj: Simon Webley: Developing a Code of Business Ethics, Ibe, London, 2003

⁹⁵ v prostředí MAS také partner či člen některého z orgánů

Obsah etického kodexu a proces jeho vytváření může být různý, avšak existuje několik standardních bodů, které je třeba brát v úvahu. Po rozhodnutí o interní / externí tvorbě kodexu následuje několik základních tipů jak postupovat při zavádění etického kodexu. Shrnuje jejich Chris MacDonald v deseti bodech⁹⁶:

1. Vytvořte Váš kodex na míru. V ideálním případě by měl být etický kodex vytvořený na míru pro vaši organizaci. Zeptejte se sami sebe, co dělá váš kodex specifickým pro Vaši organizaci? Je tam něco, co se odlišuje od podobných dokumentů zavedených jinými společnostmi ve Vašem oboru, nebo v jiných oblastech? Pokud ne, co dělá to váš kodex jiným než skutečnost, že na vrchu je vaše logo?
2. Zapojte zúčastněné. Lidé, kteří se kodexem budou řídit, by měli být aktivně zapojeni do jeho psaní. Pokud je Vaše organizace příliš velká, vyberte více reprezentantů z různých oddělení a různých poboček. Dokument je bude mít větší smysl a bude přijatelnější, pokud se zaměstnanci zapojí do části procesu jeho vytváření.
3. Poradte se s klíčovými stakeholdery. Je dobrý nápad, konzultovat Váš záměr s klíčovými zainteresovanými stranami - včetně zákazníků, dodavatelů a místních komunit - na to, co si myslí, že by mělo být ve vašem kodexu. To vám pomůže odhalit, co externí prostředí považuje za důležité a jak vidí Vaše klíčové povinnosti. Pomůže Vám to ujistit se, že kodex, který píšete, se zabývá řadou otázek, které mohou zasáhnout Vaši organizaci.
4. Outsourcujte tvorbu kodexu opatrně. Najmutí konzultační firmy na tvorbu kodexu může být užitečné. Konzultanti mohou přinést bohaté znalosti a zkušenosti, a mohou Vám pomoci vyhnout se řadě úskalí - od nejednoznačnosti kodexu, až po příliš málo nebo příliš mnoho detailů. Ale na konci dne, je tento kodex stále Váš: měl by odrážet vaše organizace hodnoty, zásady a aspirace.
5. Hledejte dobré příklady. Pokud píšete váš vlastní kodex, začněte s hledáním relevantních příkladů. Existuje mnoho dobrých kodexů. Ale je nepravděpodobné, aby kodex, který je pouze zkopírován od jiné organizace, byl dokonalým návodem nebo inspirací pro nás. Je třeba hledat více a kombinovat několik zdrojů pro získání přehledu - nemá totiž smysl "objevovat Ameriku".
6. Mějte jasno o působnosti. Váš kodex by měl jasně vyjadřovat, koho bude řídit či usměrňovat. Pokrývá každého od podatelny až do zasedací místnosti nebo pouze senior manažery? Kdo se musí na něj podepsat? Mějte na paměti, že zaměstnanci na nižší úrovni nemusí brát velmi vážně dokument, který se neaplikuje i na vedoucí pracovníky nebo jejich manažeri berou na lehkou váhu.
7. Buďte konkrétní ohledně realizace. Jak bude kodex implementován? Začne se na něj přáší, jakmile je napsán, nebo bude ovlivňovat politiku a praxi organizace? Jaké postupy jsou zavedeny, aby se zajistilo, že psaní kodexu není jen cár papíru? Účinná

96 Zdroj: Chris MacDonald, Ph.D. v Gene Marks, Streetwise Small Business Book of Lists, Adams Media, Massachusetts, 2006. Upravené - 2010

schéma implementace má vysvětlit všem zúčastněným stranám jako hodnoty, obsažené v kodexu, budou uvedena do praxe.

8. Připravte plán vzdělávání. Klíčovým aspektem realizace musí být vzdělávání a školení zaměstnanců. Jak budou zaměstnanci vzdělávání o kodexu? Kodex může být efektivní pouze tehdy, pokud Vaši zaměstnanci o něm vědí. Budou noví zaměstnanci absolvovat školení týkající se kodexu a jeho požadavků? Zejména u velkých organizací si školení zaměstnanců zaslouží mimořádnou pozornost.
9. Mějte jasno ohledně prosazování kodexu. Jak bude kodex prosazovaný? Existují konkrétní sankce za porušení kodexu nebo kodex funguje pouze s cílem poskytnout návod? Kdo bude rozhodovat, kdy zaměstnanec porušil kodex - bude to zaměstnanců bezprostřední nadřízený nebo to bude exkluzivní doménou vysoce postavených manažerů?
10. Stanovte datum zániku. Kdy bude kodex přehodnocen a aktualizovaný? Časy se mění, a nové problémy vyjdou na světlo světa, takže berte v úvahu specifikaci data revize Vašeho kodexu.

7.3. Praktická část

Praktická část obsahuje jako příklady dobré praxe citace vybraných zajímavých a kvalitně zpracovaných etických kodexů z různých oborů, které jakkoliv souvisí s principy práce místních akčních skupin. Je zde dále provedena jejich analýza a návody, které se pro formování etického kodexu v prostředí místních akčních skupin jeví užitečné či důležité. Je inspirací, jak lze přistoupit v souvislostech teoretické části (teorie etického kodexu, prostředí místních akčních skupin, metoda LEADER a Komunitně vedený místní rozvoj) k definici základních hodnot organizace a z nich vyplývajícím etickému kodexu organizace.

Z definice místních akčních skupin podle Portálu farmáře⁹⁷ vyplývá, že jde o společenství občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy (obcí, svazků obcí a institucí veřejné moci), které spolupracují na rozvoji venkova, zemědělství a při získávání finanční podpory z EU a z národních programů, pro svůj region, metodou LEADER.

Etický kodex místních akčních skupin musí zohledňovat hodnoty a principy všech těchto skupin. Zároveň musí odpovídat požadavkům, které reflektují zdroje finanční podpory místních akčních skupin a odpovídat náročným kritériím, která vyplývají z podstaty práce s financemi z dotací z fondů Evropské unie a ze státního rozpočtu ČR. Dále je nutné vycházet z podmínek Standardizace MAS, zejména v těchto souvislostech :

- MAS je otevřeným partnerstvím a je tvořena partnery – v tomto smyslu jasně formulovaný a otevřeně propagovaný etický kodex může napomáhat kultivaci tohoto otevřeného prostředí, ukazovat potenciálním partnerům kulturu, do které vstupují.
- MAS má vytvořenu strukturu nejvyššího orgánu a orgánů plnící rozhodovací, kontrolní a výběrovou funkci. Zde již etický kodex plní funkci veřejného závazku

⁹⁷ Zdroj: <http://eagri.cz/public/web/mze/venkov/mistni-akcni-skupiny/>

členů orgánů a zároveň identifikuje klíčové etické otázky či dilemata, se kterými se zaměstnanci a členové orgánů MAS mohou dostat do kontaktu, a poskytovat jim návody na jejich řešení.

- MAS má kancelář, tedy i zaměstnance, pro které je etický kodex závazným a zároveň návodným dokumentem. Stejně jako pro členy orgánů identifikuje klíčové etické otázky či dilemata, se kterými se zaměstnanci a členové orgánů MAS mohou dostat do kontaktu, a poskytovat jim návody na jejich řešení. Pro přijetí etického kodexu partnery i zaměstnanci je důležité dbát na vhodnou a správnou implementaci etického kodexu popsanou v teoretické části.

Z bodu Teoretické části také vyplývá, že pro nalezení kvalitního etického kodexu je třeba sáhnout až k základním hodnotám každé organizace. Praktická část může poskytnout inspiraci, jak při tvorbě etického kodexu postupovat.

7.3.1. Příklady dobré praxe

Důležitou součástí a východiskem Praktické části této metodiky jsou příklady dobré praxe. Zde uvedené příklady mohou být inspirací při práci s etickým kodexem MAS a zároveň doplňují ucelené informace o přístupu k etickému kodexu a jeho úloze.

Na webových stránkách jednotlivých MAS jsme nenalezli popsaný postup či speciální pozornost věnovanou procesu tvorby etického kodexu místní akční skupiny. Zdá se, že až na výjimky byla tvorba etického kodexu aplikovaného na celou organizaci zatím mimo priority místních akčních skupin. Jako **příklad dobré praxe procesu tvorby kodexu** uvádíme v bodě 3.1.1.1. na základě velmi poctivého přístupu ke hledání svých principů a hodnot případ neziskové organizace pracující s dětmi s postižením Kaňka o.p.s.

Kvůli, podle našeho názoru, inovativně pojatému přístupu k oborovému etickému kodexu ve smyslu možné budoucí práce s etickými kodexy místních akčních skupin uvádíme jako příklad dobré praxe i systém veřejnému přihlášení se k etickému kodexu organizace, která je v oboru autoritou. Jde o systém **Etického kodexu fundraisera neziskové organizace uvedeném v této metodice**.

Etický kodex MAS musí odpovídat požadavkům, které reflektují zdroje finanční podpory místních akčních skupin a odpovídat náročným kritériím, která vyplývají z podstaty práce s financemi z dotací z fondů Evropské unie a ze státního rozpočtu ČR. **Etický kodex úředníka a zaměstnance veřejné správy** uvádíme v příkladech dobré praxe z toho důvodu, že na členy obzvláště výběrových orgánů i zaměstnance místních akčních skupin může být veřejností vzhledem k výše uvedeným skutečnostem nahlíženo srovnatelným způsobem.

Většina místních akčních skupin zatím Etický kodex řešila pouze ve smyslu úpravy jednání členů svých orgánů. Dokonce i NS MAS se věnuje pouze etickému kodexu člena svého výboru. Výjimkou je ale například kreativně pojatý **Etický kodex** celé organizace, který zveřejňuje **MAS Hrubý Jeseník**⁹⁸.

⁹⁸ Etický kodex MAS Hrubý Jeseník, zdroj: http://mashj.cz/wp-content/uploads/Eticky_kodex_VH_4_12_2014_final.pdf

Proces hledání a tvorby etického kodexu neziskové organizace Kaňka

o.p.s.

Nestátní nezisková organizace Kaňka o.p.s. poskytuje obecně prospěšné služby v oblasti výchovy a vzdělávání dětí s postižením předškolního a školního věku a sociálních služeb pro děti a mládež a dospělé osoby s postižením z Tábora a okolí. Jsou to sociální služby Raná péče, Osobní asistence a Denní stacionáře, registrované u KÚ JČK v Českých Budějovicích a dále vzdělávání v Mateřské škole, Základní škole a Základní škole speciální. Během třinácti let činnosti Centra Kaňka počet klientů dosáhl současných 90ti. Všechny tyto činnosti probíhají pod jednou střechou, jsou propojené a navazují na sebe. Pilířem péče v Kaňce o.p.s. je ucelený program 7 terapií, které klienti využívají pravidelně během každodenního pobytu, nebo dochází ambulantně.

Na počátku roku 2014 vyvstala při pravidelných supervizích vedení společnosti řízených supervizorem potřeba definovat znovu etický kodex společnosti. Vedení k tomu vedla aktuální zkušenost fundraisera společnosti s nejmenovaným sponzorem a jeho nekalé aktivity. Potenciální sponzor sice uzavřel se společností smlouvu o sponzorství, nicméně po proběhlé publicitě jeho podpory sociálnímu sektoru peníze nikdy nevyplatil. Poté na své webové stránky umístil pro získání prestižní ceny ve svém oboru informaci se zveřejněnou podporou neziskové společnosti Kaňka za každý další klik. Prestižní ocenění vyhrál, nicméně slovu opět nedostal.

Tento příklad se stal precedentem pro vedení společnosti, které si dalo za cíl definovat jasně a zřetelně, kdo se může stát jeho sponzorem. Byla proto stanovena potřeba vytvořit kvalitní etický kodex, o který by se mohlo vedení při rozhodování v podobných situacích opřít. Zároveň bylo rozhodnuto celému procesu věnovat finance i energii. Bylo naplánováno a proběhlo několik celodenních supervizí vedení společnosti s cílem znovu definovat ty nejzákladnější nezpochybnitelné hodnoty, na kterých stojí princip celé společnosti a její práce. Z nich pak během procesu supervizí vyplyne definice etického kodexu.

Ukázalo se, že je třeba jít až do osobních rovin a motivace každého zakladatele a člena vedení. Po dvou supervizích byla nalezena a definována nejzákladnější hodnota organizace a z ní byla sestavena preambule nového etického kodexu, kterou uvádíme v příloze č. 1.

Příklad neziskové společnosti Kaňka o.p.s. byl vybrán na základě velmi poctivého přístupu ke hledání svých principů a hodnot, ze kterých byl pak definován velmi kvalitní základ (preambule) celého etického kodexu a ze kterého se bude tvořit dále vlastní etický kodex. Celý proces tvorby ještě nebyl uzavřen a jako vedlejší produkt procesu byla definována potřeba vytvoření chybějící služby rodinám dětí s postižením, která s hodnotami organizace a principy její práce jednoznačně souvisí.

Dá se tedy říci, že během procesu definování etického kodexu může společnost narazit a vyřešit i další důležitá témata.

Oborový etický kodex pro jednání s dárci a etický kodex fundraisera⁹⁹

Tento text je výsledkem diskuse členů Klubu profesionálních fundraiserů a členů Koalice za snadné dárcovství. Přihlásit se k němu může každá nestátní nezisková organizace nebo jednotlivec, který se profesionálně věnuje fundraisingu, pokud se rozhodne ctít všechny výše uvedené zásady. Tvůrci jsou přesvědčeni o tom, že osobní závazek je nejlepší způsob, jak kultivovat prostředí profesionální filantropie v České republice.

- Přihlášení se k této deklaraci považujeme za veřejný závazek, který mohou kontrolovat jak všichni, kdo jej přijali, tak široká veřejnost. České centrum fundraisingu nepřijímá roli arbitra v této věci. Prosíme všechny, kdo zjistí, že se některý ze signatářů proti kterékoliv deklarované zásadě prohřešil, aby jej na to upozornili – buď soukromě, nebo veřejně prostřednictvím diskusního fóra.

Etický kodex nestátní neziskové organizace pro jednání s dárci

Vedení společným zájmem o rozvoj svébytné a svobodné občanské společnosti prohlašujeme, že:

- Získané dary využijeme v souladu s naším posláním a s vůlí dárce, ať je vyjádřená písemně nebo ústně. Pokud víme, že bychom dar takto nedokázali využít, odmítneme ho.
- O všech přijatých darech informujeme otevřeně, pravdivě a úplně.
- Odpovídáme za to, od koho přijímáme prostředky a řídíme se přitom zásadami, které zveřejňujeme.
- Přijaté dary využíváme účelně, hospodárně a v souladu s platnou legislativou.
- Využíváme nástroje transparentnosti, především zveřejňujeme stanovy (statut, zřizovací listinu) výroční zprávu, finanční závěrku, případně audit hospodaření atp.
- Za dar vždy poděkujeme a ručíme za to, že se získanými údaji o dárcích bude nakládáno diskrétně a bezpečně v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů.
- Ručíme za to, že osoby pověřené, aby naším jménem jednaly s dárci a získávaly jejich zájem a podporu, budou dodržovat etický kodex fundraisera.

Etický kodex fundraisera

- Veškerá komunikace fundraisera s dárcem je otevřená, pravdivá a úplná.
- Fundraiser respektuje dárce i jeho odmítnutí, nezneužije slabosti dárce, citově nevydírá a nevyvíjí nátlak.
- Fundraiser oslovuje výlučně takové dárce, kteří jsou pro organizaci přijatelní.

⁹⁹ Zdroj: <http://www.fundraising.cz/eticky-kodex/>

- Fundraiser přijme pouze takový dar, jehož zamýšlené využití je v souladu s posláním organizace a s etickými pravidly organizace.
- Fundraiser jedná tak, aby neohrozil organizaci, její dobré jméno a aby nepoškodil jiné organizace.
- Fundraiser poděkuje vždy, včas a adekvátní formou.
- Fundraiser chrání důstojnost, bezpečí a práva lidí, pro které organizace vykonává svou činnost.
- Fundraiser se vzdělává v oboru a usiluje o kultivaci profese.

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy¹⁰⁰

Tento etický kodex, který v plném znění uvádíme v příloze č. 2, zveřejnila vláda ČR na svých webových stránkách.

V práci jej uvádíme kvůli velmi úzkému propojení práce místních akčních skupin s veřejnou správou a místní samosprávou. Na práci místních akčních skupin v regionu mohou být kvůli práci s finančními prostředky po stránce etiky podobné nároky.

Zde uvádíme výtah bodů Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy, které mohou dobře posloužit jako inspirace pro sestavování etického kodexu místní akční skupiny:

Každý úředník a zaměstnanec veřejné správy je povinen při rozhodování dodržovat a ctít zákonnost všech postupů a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám.

V mezích zákona úředník a zaměstnanec veřejné správy vždy volí nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a na rozhodné okolnosti konkrétního případu. Dbá na to, aby rozhodnutí nemohlo být z objektivního hlediska vnímáno jako nespravedlivé.

Ve vztahu k veřejnosti jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy s nejvyšší mírou zdvořilosti, vstřícnosti a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.

Ve shodných nebo podobných případech jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy tak, aby mezi jednotlivými postupy nevznikaly rozdíly, jež není možno odůvodnit objektivními skutečnostmi, zejména konkrétními okolnostmi daného případu.

Úředník a zaměstnanec veřejné správy svým jednáním předchází situacím, ve kterých by byl vystaven možnému střetu svého soukromého zájmu a zastávaného funkčního zařazení. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.

Úředník a zaměstnanec veřejné správy vynakládá, v souladu s právními předpisy, veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů

¹⁰⁰ Zdroj: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Etický_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf

a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty. S těmito svěřenými prostředky nakládá efektivně a hospodárně.

Etický kodex MAS Hrubý Jeseník

Jako příklad dobré praxe uvádíme Etický kodex místní akční skupiny MAS Hrubý Jeseník, která na konci roku 2014 na své valné hromadě odsouhlasila znění Etického kodexu organizace. Ze znění je zřejmé, že se MAS Hrubý Jeseník tímto tématem hlouběji a prakticky zabývala a zohlednila ve vzniklém kodexu oblasti, které jsou v prostředí místních akčních skupin palčivé.

Plné znění Etického kodexu MAS Hrubý Jeseník uvádíme v příloze č. 3.

Upozorňujeme zejména na definované oblasti, které etický kodex této MAS kreativně řeší a dále na to, že jde o Etický kodex celé organizace, nejenom zaměstnance či člena, jak je obvyklé u ostatních MAS, které na svých stránkách Etický kodex zveřejnily:

Oblasti, které jsou z hlediska možného výskytu neetického chování rizikové:

- *Informační otevřenost*
- *Střet zájmů*
- *Dary a výhody*
- *Neovlivnitelnost*
- *Vztahy mezi zaměstnanci a partnery MAS*
- *Odpovědnost za dobré jméno MAS*

7.3.2. Praktické využití metodiky při tvorbě vlastního etického kodexu

Po studiu Teoretické části a analýze příkladů dobré praxe jsme se pokusili projít celým procesem tvorby Etického kodexu MAS. Sestavili jsme skupinu osob, které práci MAS znají a orientují se v problematice. S jejich pomocí jsme na několika setkáních této pracovní skupiny postupně za pomoci supervizora prošli celým procesem hledání hodnot naší organizace a jejich formulací, procesem identifikace klíčových etických oblastí a dilemat, kterým by členové, partneři či zaměstnanci MAS mohli být vystaveni. Formulovali jsme na základě skutečné potřeby členů orgánů MAS a zaměstnanců Etický kodex MAS Lužnicko, který bude postupně implementován do chodu organizace, viz Příloha č. 4.

7.4. Závěr

Práce se může stát příručkou a zdrojem informací při procesu hledání a definování nového etického kodexu místních akčních skupin. Může však být i inspirací pro MAS, které Etický kodex členů svých orgánů na základě procesu Standardizace MAS již zveřejnily, nicméně pocítí potřebu jeho poctivé implementace a s tím souvisejících možných revizí.

Protože procesu hledání a tvorby kvalitního a na míru šitého etického kodexu MAS dosud nebyla podle průzkumu zveřejněných etických kodexů místních akčních skupin

věnována speciální pozornost, **dovolujeme si doporučit několik zásadních bodů, které kvalitě etického kodexu mohou prospět:**

1. Z praktických důvodů je důležité vycházet z aktuálních požadavků Standardů MAS.
2. Etický kodex by měl identifikovat klíčové etické otázky či dilemata, se kterými se zaměstnanci a členové orgánů MAS mohou dostat do kontaktu, a poskytovat jim návody na jejich řešení.
3. Neměl by být příliš obecný ani suplovat jiné dokumenty firmy, měl by se symetricky dotýkat jak vztahu organizace k jejím partnerům včetně zaměstnanců, tak i zaměstnanců k organizaci. Specifickou pozornost by měl kodex věnovat řízení lidských zdrojů.
4. Jak již bylo výše zmíněno, důležitý je i proces tvorby kodexu a způsob jeho implementace, které mohou být důležitější než kodex samotný.
5. Je možné se inspirovat již vytvořenými etickými kodexy, nicméně doporučujeme, až organizace bude dostatečně zralá, věnovat hledání hodnot a tvorbě etického kodexu své kapacity tak, aby vzniklý etický kodex reflektoval jedinečnost každé místní akční skupiny. Pro platformu místních akčních skupin se po studiu příkladů dobré praxe z jiných neziskových organizací jeví jako ideální kombinovaný postup, kdy je etický kodex tvořen sice interně, ovšem pod supervizí a za účasti větší skupiny zainteresovaných osob. Pokud do procesu budou přizváni supervizoři a klíčové osoby MAS, může proces tvorby nebo revize etického kodexu přinést pozitivní vedlejší efekt ve formě posílení kultury organizace.
6. Na základě Etického kodexu fundraisera uvedeného v příkladech dobré praxe a systému, kdy se jednotlivé organizace k tomuto kodexu veřejně „přihlašují“ se lze inspirovat systémem zastřešující organizace, který dodá všem místním akčním skupinám, které se k jeho etickému kodexu přihlásí, punc jakési certifikace. Touto zastřešující organizací by v budoucnu mohla být například NS MAS¹⁰¹.

¹⁰¹ Národní síť místních akčních skupin

8. Doporučení pro nastavení transparentních postupů

1. Provádějte školení pro žadatele a pro veřejnost a neomezené konzultace, pokud možno na základě předchozího objednání, zveřejňujte FAQ na stránkách MAS.
2. Je dobré mít aplikaci na webu, ve které si budou moci zájemci sami rezervovat volná místa pro příjem žádosti.
3. Kontrolu by měli provádět minimálně dva zaměstnanci nezávisle na sobě a výsledek kontroly si porovnat.
4. Stanovte si přesně postup v hodnocení projektů. Ne vždy je účelné nechávat možnost hodnocení v celé škále od 0 do max. počtu bodů.
5. Nepodceňujte hodnocení přijatelnosti projektu, vyžaduje podrobnou znalost právního prostředí i znalost příslušného operačního programu.
6. Volba bodové váhy hodnotících kritérií je jednou z nejdůležitějších částí činnosti MAS vůbec. Musí jí být věnována maximální pozornost, schvalovat by ji měl nejvyšší orgán.
7. Každý projekt by měli hodnotit min. 3 hodnotitelé.
8. MAS může provádět i tzv. veřejné hodnocení projektů, každý žadatel bude logicky svůj projekt důsledně prosazovat. Proto musí být zaměstnanci MAS připraveni celou akci moderovat tak, aby měla smysl a byla účelná.
9. Je účelné požadovat předání nepovinných příloh i v případě, že operační program umožňuje výjimku, a to z důvodu, aby byla již při příjmu odhalena zjevná chyba.
10. Vždy si ověřte, že žadatel jakoukoli výzvu k doplnění či opravě projektu skutečně přijal a při nastavení časových lhůt výběru projektů počítejte s dostatečným časovým prostorem pro opravy žadatelů.

9. Seznam zkratek

MAS	- Místní akční skupina
SPL	- Strategické plány LEADER
LEADER	- Propojování akcí hospodářského rozvoje venkova
OECD	- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
NUTS	- Nomenklatura územních statistických jednotek
CAP	- Společná zemědělská politika
OP	- Operační program
EAGGF	- Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond
EU	- Evropská unie
ES	- Evropské společenství
EAFED	- Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova
MZe	- Ministerstvo zemědělství
POV	- Program obnovy venkova
SZIF	- Státní zemědělský intervenční fond
o.p.s.	- Obecně prospěšná společnost
o.s.	- Občanské sdružení
PRV	- Program rozvoje venkova
CLLD	- Comunity Led Local Development, resp. metoda LEADER
SCLLD	- Strategie komunitně vedeného místního rozvoje
UR	- Udržitelný rozvoj
TUR	- Trvale udržitelný rozvoj
OSN	- Organizace spojených národů
WCED	- Zpráva pro Světovou komisi OSN pro životní prostředí a rozvoj
MA	- Místní agenda
ISRÚ	- Integrovaná strategie rozvoje území
ISÚ	- Integrovaná strategie území
LAG	- Local Action Group (skupina pro místní akce)
TNC	- Nadnárodní spolupráce

10. Použité zdroje

Internetové zdroje:

www.regionalnirozvoj.cz;
www.wikipedia.org;
www.eagri.cz;
www.webnode.cz;
www.euractiv.cz;
<http://ec.europa.eu/agriculture>;
www.dhv.cz;
www.szif.cz;
<http://eagri.cz/public/web/mze/>;
www.strukturalni-fondy.cz;
<http://nsmascr.cz/>;
<http://www.vltavotynsko.cz/aktuality/>;
<http://enrd.ec.europa.eu/>;

Textové zdroje:

- Venkov, typologie venkovského prostoru, RNDr. Radim Perlínů;
- Podpora rozvoje venkova, Zpravodaj MZe, 2005/3;
- Ministerstvo zemědělství, Odbor venkovských podpor PRV – Závěrečná zpráva o Programu LEADER ČR, 2008;
- ČZU v Praze, PEF, Katedra humanitních věd, G.Pavlíková, „Program LEADER ČR - nástroj pro rozvoj venkova“;
- Zásady EK pro iniciativu LEADER+, EK, 2000;
- Dokumentace programu 229220, Podpora rozvoje venkovských regionů, MZe, 2004;
- PhDr. Ivan Rynda, UK v Praze, Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR;
- Ministerstvo zemědělství, Odbor venkovských podpor PRV – Závěrečná zpráva o Programu LEADER ČR;
- OSA IV LEADER V JIHOČESKÉM KRAJI Příklady Z praxe, Ministerstvo zemědělství Praha, 2012;
- Metodika pro standardizaci místních akčních skupin v programovém období 2014 – 2020, Ministerstvo zemědělství České republiky;
- LEADER+ a POV, www.isu.cz;
- Naše společná budoucnost: Světová komise pro životní prostředí a rozvoj, (z angl. orig. přeložil Pavel Korčák, 1. vyd. Praha: Academia;
- Národní strategický plán Leader 2014 +, NS MAS;
- OSA IV LEADER V JIHOČESKÉM KRAJI Příklady Z praxe, Ministerstvo zemědělství Praha, 2012;
- Projekt PAKT, ANALÝZA OBČANSKÉ PARTICIPACE V ČR – SHRUTÍ, Pavel Mička;

- Přístup LEADER, Základní příručka – Identifikace úspěchů a neúspěchů naplňování vybraných principů leader s posouzením, proč k úspěchu či neúspěchu dochází, Ing. Marie Trantinová, Ph.D, Praha 2015;
- Průběžné hodnocení programu rozvoje venkova ČR za období 2007-2013, zpráva o střednědobém hodnocení, Sdružení DHV ČR, spol. s r.o. a TIMA Liberec, s.r.o., říjen/2010;
- PhDr. Ivan Rynda, Univerzita Karlova v Praze, Udržitelnost v programu LEADER+ a LEADER ČR;

Přehled operačních programů pro programové období 2014 – 2020¹⁰²

Operační programy pro programové období 2014 – 2020 byly vymezeny usnesením vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012. Jedná se o následující programy:

1. **Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost**, řízený Ministerstvem průmyslu a obchodu. Cílem Operačního programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (OP PIK) je dosažení konkurenceschopné a udržitelné ekonomiky založené na znalostech a inovacích. Pojem „konkurenceschopný“ zahrnuje schopnost místních firem prosazovat se na světových trzích a vytvářet dostatek pracovních míst. Pojem „udržitelný“ zvýrazňuje dlouhodobý horizont konkurenční schopnosti, což zahrnuje mj. i environmentální dimenzi hospodářského rozvoje. Operační program je zaměřen na (1) Zvýšení počtu firem schopných posunovat či alespoň dosahovat technologickou hranici ve svém oboru, přičemž důraz bude kladen na rozvoj podnikových výzkumných, vývojových a inovačních kapacit a jejich propojení s okolním prostředím. (2) Rozvoj podnikání a inovací v oborech s nižší znalostní intenzitou, který se soustředí zejména na podporu realizace nových podnikatelských záměrů, včetně rozvoje služeb vedoucích ke zvýšení konkurenční výhody jednotlivých firem v mezinárodním prostředí. (3) Posun k energeticky účinnému, nízkouhlíkovému hospodářství spočívající především ve zvyšování energetické účinnosti podnikatelského sektoru, využívání obnovitelných zdrojů energie, modernizaci energetické infrastruktury a zavádění nových technologií v oblasti nakládání energií a druhotných surovin. (4) Usnadnění rozvoje podnikání, služeb a přístupu ke službám státu prostřednictvím vysokorychlostního přístupu k internetu a širší nabídkou služeb informačních a komunikačních technologií, neboť konkurenceschopnost informační společnosti je založena právě na efektivním využívání moderních služeb ICT. Na základě strategických dokumentů EU a ČR a analýzy potřeb České republiky pro budoucí období kohezní politiky 2014 – 2020 byly pro OP PIK identifikovány čtyři věcně zaměřené prioritní osy, a jedna prioritní osa na technickou pomoc, pro podporu z Evropského fondu pro regionální rozvoj:
 - Prioritní osa 1 „Rozvoj výzkumu a vývoje pro inovace“
 - Prioritní osa 2 „Rozvoj podnikání a konkurenceschopnosti malých a středních firem“
 - Prioritní osa 3 „Účinné nakládání energií, rozvoj energetické infrastruktury a obnovitelných zdrojů energie, podpora zavádění nových technologií v oblasti nakládání energií a druhotných surovin“
 - Prioritní osa 4 „Rozvoj vysokorychlostních přístupových sítí k internetu a informačních a komunikačních technologií“
 - Prioritní osa 5 „Technická pomoc“

¹⁰² Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy>

2. **Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání**, řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Hlavním cílem Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) je investice do rozvoje lidského potenciálu, která je jednou z důležitých forem veřejných investic. Vizí MŠMT je přispět ke strukturálnímu posunu ČR směrem k ekonomice založené na vzdělané, motivované a kreativní pracovní síle a na produkci kvalitních výsledků výzkumu. Intervence v oblasti vzdělávání budou zároveň podpořeny systémovými změnami, které směřují ke zkvalitnění vzdělávacího systému naší země. Oblasti intervencí OP VVV zahrnují podporu rovnosti a kvality ve vzdělávání, rozvoj lepších kompetencí pro trh práce, posílení kapacit pro kvalitní výzkum a jeho přínos pro společnost. Podpora příjemců ze všech stupňů vzdělávací a vědecko-výzkumné soustavy bude rozdělena do 3 prioritních os:

- Posilování kapacit pro kvalitní výzkum;
- Rozvoj vysokých škol a lidských zdrojů pro výzkum a vývoj;
- Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání.

Specifičností OP VVV bude jak multifondost, která umožní investice současně do výzkumné a vzdělávací infrastruktury a zároveň do lidských zdrojů (od předškolního vzdělávání, přes VaV projekty až po účastníky celoživotního vzdělávání), tak také zacílení podpory do všech regionů ČR s různou socioekonomickou úrovní. Maximální snahou MŠMT při přípravě OP je synergie s dalšími operačními programy a začlenění regionálních koordinátorů (S3 strategie) do implementace OP VVV.

3. **Operační program Zaměstnanost**, řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Cílem Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) je zlepšení lidského kapitálu obyvatel ČR a veřejné správy v ČR. OPZ je zaměřený na podporu zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zdravotních služeb, modernizaci veřejné správy a veřejných služeb a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. OPZ obsahuje 5 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, které jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. investičních priorit a jejich specifických cílů. Ty vymezují, jaké aktivity a cílové skupiny, resp. typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Prioritní osy jsou následující:

- Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
- Sociální začleňování a boj s chudobou
- Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- Efektivní veřejná správa
- Technická pomoc

4. **Operační program Doprava**, řízený Ministerstvem dopravy. Operační program Doprava (OPD) představuje nástroj pro naplňování strategických investičních potřeb a řešení klíčových problémů v sektoru dopravy v ČR v rámci realizace investičních priorit politiky hospodářské, sociální a územní soudržnosti EU pro období 2014-2020. Operační

program Doprava přispívá k plnění Dohody o Partnerství v rámci strategického cíle „Rozvoj dopravní a technické infrastruktury a ochrana životního prostředí“, priority pro financování „Udržitelná infrastruktura umožňující konkurenceschopnost ekonomiky a odpovídající obslužnost území“.

5. Operační program Životní prostředí, řízený Ministerstvem životního prostředí. Hlavním cílem realizace Operačního programu Životní prostředí (OP ŽP) je ochrana a zajištění kvalitního a zdravého prostředí pro život obyvatel České republiky, podpora efektivního využívání zdrojů a eliminace negativních dopadů lidské činnosti na životní prostředí a s tím související zmírňování dopadů změn klimatu. OP ŽP 2014-2020 zároveň slouží i jako významný nástroj pro naplňování finančně náročných požadavků vyplývajících ze směrnic ES/EU. Na základě analýz dosavadního vývoje a současného stavu životního prostředí v ČR byly, s přihlédnutím k očekávaným trendům, stanoven návrh následujících prioritních os:

- PO1: Zlepšování kvality vod a snižování rizika povodní,
- PO2: Zlepšování kvality ovzduší v lidských sídlech,
- PO3: Odpady a materiálové toky, ekologické zátěže a rizika,
- PO4: Ochrana a péče o přírodu a krajinu,
- PO5: Energetické úspory,
- PO6: Technická pomoc.

OP ŽP 2014-2020 svým zaměřením navazuje na OP ŽP 2007-2013 a využívá získaných zkušeností, které směřují k nastavení efektivního a kvalitního systému podpory ochrany životního prostředí, který bude zároveň podporovat směřování k inteligentnímu a udržitelnému růstu a ke zvýšení ekonomické, sociální a územní koheze. OP ŽP reaguje na aktuální environmentální výzvy spojené zejména se zvyšujícím se rizikem dopadů změny klimatu a klade proto velký důraz na opatření v oblastech mitigace (omezování emisí přímých i nepřímých skleníkových plynů v rámci PO2 a PO5) i adaptace na očekávané dopady změny klimatu (v rámci PO1 a PO4).

6. Integrovaný regionální operační program, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj. Prioritou Integrovaného regionálního operačního programu (IROP) je umožnění vyváženého rozvoje území, zlepšení veřejných služeb a veřejné správy a zajištění udržitelného rozvoje v obcích, městech a regionech. Cíle programu bude dosaženo snižováním územních rozdílů, zkvalitněním infrastruktury a posílením konkurenceschopnosti v regionech. Dále pak posílením veřejných služeb, zaměstnanosti a podpory vzdělanosti, jako jednoho z pilířů zvyšování kvality života obyvatel, a posílením institucionální kapacity veřejné správy. Pro období 2014 – 2020 je v rámci IROP stanoveno 5 prioritních os, které se dále člení na 14 specifických cílů.

- Konkurenceschopné, dostupné a bezpečné regiony – silnice, veřejná doprava, integrovaný záchranný systém
- Zkvalitnění veřejných služeb a podmínek života pro obyvatele regionů – sociální začleňování, sociální podnikání, zdravotnictví, vzdělávání, zateplování

- Dobrá správa území a zefektivnění veřejných institucí – památky, elektronizace veřejné správy, územní plány
 - Komunitně vedený místní rozvoj – projekty naplňující integrované strategie místních akčních skupin (agenda a činnost MAS)
 - Technická pomoc – řízení a implementace programu
7. **Operační program Praha - pól růstu ČR**, řízený Magistrátem hlavního města Prahy. Praha patří mezi nejbohatší regiony Evropské unie (měřeno HDP na 1 obyvatele) a klade si za cíl být městem dynamickým a konkurenceschopným. Městem, které bude ve svých funkcích splňovat všechny aspekty hlavního města České republiky jako jejího významného pólu růstu s dopadem na celý středoevropský region. Operační program Praha – pól růstu ČR (OP Praha), naváže na operační programy Praha Adaptabilita a Praha Konkurenceschopnost. Bude se jednat o multifondový operační program, tzn. bude financován z Evropského sociálního fondu i z Evropského fondu pro regionální rozvoj a umožní tak podporu investičních projektů i rozvoj lidských zdrojů. Mezi intervence a oblasti, které budou v dalším období pro Prahu určující a které budou podporovány prostřednictvím OP Praha, patří využití kvalitního lidského a inovačního potenciálu v oblasti výzkumu, vývoje a inovací; podpora malých a středních podniků; energetické úspory a podpora posunu směrem k nízkouhlíkovému hospodářství; podpora vzdělávání a rovných příležitostí.
8. **Operační program Technická pomoc**, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj. Strategie Operačního programu Technická pomoc 2014–2020 má podpůrný charakter a zaměřuje se na nastavení takového prostředí pro implementaci Dohody o partnerství a tematických operačních programů, které umožní a zjednoduší dosažení stanovených cílů. Operační program Technická pomoc 2014–2020 se zaměřuje především na odstranění překážek na úrovni vstupů ostatních operačních programů a nemá tak přímý vliv na dosažení cílů Evropa 2020 a cílů Dohody o partnerství. Cílem je hlavně podpora činností, které k jejich naplňování budou nepřímo přispívat. Program obsahuje 2 prioritní osy:
- Podpora řízení a koordinace Dohody o partnerství
 - Jednotný monitorovací systém
9. **Operační program Rybářství 2014-2020**, řízený Ministerstvem zemědělství. Globálním cílem Operačního programu Rybářství 2014 – 2020 (dále jen „OP Rybářství“) je udržitelná a konkurenceschopná akvakultura založená na inovacích, konkurenceschopnosti, znalostech a účinnějším využití zdrojů. Cílem je rozvoj udržitelného chovu ryb v České republice a zajištění rovnoměrných dodávek sladkovodních ryb během roku na domácí trh včetně rozvoje mimoprodukčních funkcí rybníků. Je nezbytné rozvíjet tradiční a osvědčené formy akvakultury (rybníkářství) pro zajištění produkce kapra a současně zavádět moderní intenzivní chovné systémy k zajištění celoročních dodávek ryb na trh. Podpora z OP Rybářství je zaměřena na zachování udržitelné produkce tržních ryb z tradiční akvakultury v České republice,

investice do recirkulačních zařízení, investice do konkurenceschopnosti tradiční akvakultury, zvýšení podílu zpracovaných ryb, propagaci akvakultury a podporu konzumace ryb, podporu rybářského výzkumu a vývoj nových nebo inovovaných produktů a technologií a jejich zavádění do podniků, podporu forem hospodaření přispívající k zachování či zlepšování stavu životního prostředí a biologické rozmanitosti a na celoživotní vzdělávání.

10. **Program rozvoje venkova**, řízený Ministerstvem zemědělství. Program rozvoje venkova na období 2014–2020 (PRV) je nástrojem k čerpání dotací z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova. PRV přispěje ke zlepšení stavu životního prostředí obnovou, zachováním a zlepšením ekosystémů souvisejících se zemědělstvím a lesnictvím a podporou účinného využívání zdrojů v odvětvích zemědělství, potravinářství a lesnictví. PRV dále umožní vytvořit podmínky pro růst konkurenceschopnosti zemědělských a potravinářských podniků, napomůže lepší organizaci potravinového řetězce, včetně zpracovávání zemědělských produktů a jejich uvádění na trh. Program bude také podporovat diverzifikaci ekonomických aktivit ve venkovském prostoru s cílem vytvářet nová pracovní místa a zvýšit hospodářský rozvoj. Podporován bude komunitně vedený místní rozvoj, resp. metoda LEADER, která přispívá k lepšímu zacílení podpory na místní potřeby daného venkovského území a rozvoji spolupráce aktérů na místní úrovni. Horizontální prioritou je předávání znalostí a inovací formou vzdělávacích aktivit poradenstvím a spolupráce v oblasti zemědělství a lesnictví.
11. **Interreg V-A Česká republika - Polsko**, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj. Zaměří se na taková témata, jako jsou: bezpečnost, využití potenciálu česko-polského příhraničí v oblasti přírodního a kulturního dědictví, dopravní dostupnost regionu, vzdělávání a spolupráce vládních a nevládních institucí. Většina prostředků bude určena na aktivity související s přírodním a kulturním dědictvím česko-polského příhraničí a rozvojem silniční infrastruktury.
12. **Interreg V-A Slovenská republika - Česká republika**, koordinovaný na území České republiky Ministerstvem pro místní rozvoj. Cílem programu bude prostřednictvím společných přeshraničních projektů řešit společné výzvy příhraničních regionů. Na základě uskutečněné diskuse k obsahovému zaměření bude Program zaměřený na následující oblasti:
 - podpora investování podniků do výzkumu a inovací a vytváření propojení a synergií mezi podniky, centry výzkumu a vývoje a vysokoškolským vzdělávacím prostředím;
 - investice do vzdělání, odborné přípravy a školení za účelem získávání dovedností a celoživotního vzdělávání, a to vypracováním a naplňováním společných programů vzdělávání, odborné přípravy a školení;
 - zachování, ochrana, propagace a rozvoj přírodního a kulturního dědictví; ochrana a obnova biologické rozmanitosti, ochrana a obnova půdy a podpora ekosystémových služeb, včetně sítě NATURA 2000 a ekologické infrastruktury;
 - podpora právní a správní spolupráce a spolupráce mezi občany a institucemi.

Územím, v kterém bude možné realizovat aktivity sú nadále oblasti pohraničí na úrovni NUTS III, rozprostírající se na území Slovenské a České republiky. V Slovenské republice jde o území Trnavského, Trenčianského a Žilinského samosprávného kraje a v České republice o území Jihomoravského, Zlínského a Moravskoslezského kraje.

13. **Program spolupráce Rakousko - Česká republika 2014-2020**, koordinovaný na území České republiky Ministerstvem pro místní rozvoj. Program je zaměřen zejména na regionální a místní projekty s přeshraničním významem. Nově nařízení stanovují podmínku splnění min. tří kritérií spolupráce ze čtyř definovaných, na rozdíl od programu v období 2007-2013, kdy stačilo, aby projekt splnil kritéria dvě. Kritéria spolupráce jsou:

- společná příprava projektu
- společná realizace projektu
- společný personál
- společné financování

Kritérium společné přípravy a společné realizace projektu je třeba splnit vždy. O prostředky budou moci opět žádat veřejnoprávní instituce nebo neziskové organizace. Podrobný výčet vhodných žadatelů bude upřesněn pro každou investiční prioritu. Nově budou moci v jedné investiční prioritě žádat i podnikatelé. Prioritou programu spolupráce Rakousko – Česká republika je posílení udržitelného inovativního ekonomického rozvoje programového území v přeshraniční dimenzi.

14. **Program přeshraniční spolupráce Česká republika - Svobodný stát Bavorsko Cíl EÚS 2014-2020**, koordinovaný na území České republiky Ministerstvem pro místní rozvoj. Evropská komise dne 17. 12. 2014 schválila program přeshraniční spolupráce mezi Českou republikou a Svobodným státem Bavorsko. V programovém období 2014-2020 bude na podporu kooperačních projektů podél česko-bavorské hranice k dispozici 103,4 mil. EUR z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Program navazuje na dlouhou tradici podpory česko-německé spolupráce, která má své kořeny již v první polovině 90. let a jež byla v minulosti realizována pod názvy Phare CBC, INTERREG a Cíl 3. Program bude nadále podporovat regionální a místní projekty připravované ve spolupráci českých a bavorských partnerů s pozitivním dopadem na společné území. Nově nařízení stanovují podmínku splnění minimálně tří kritérií spolupráce ze čtyř definovaných, na rozdíl od současného programu, v němž stačilo, aby projekt splnil kritéria dvě. Kritéria spolupráce jsou definována následovně:

- společná příprava projektu
- společná realizace projektu
- společný personál
- společné financování

Kritérium společné přípravy a společné realizace projektu je třeba splnit vždy.

15. **Program spolupráce Svobodný stát Sasko - Česká republika 2014-2020**, koordinovaný na území České republiky Ministerstvem pro místní rozvoj. Program bude i nadále realizován na území příhraničních regionů NUTS 3, tj. v České republice na území krajů Karlovarského, Ústeckého a Libereckého, v Sasku zahrnuje programové území okresy Vogtlandkreis, Zwickau, Krušnohoří, Střední Sasko, Saské Švýcarsko a východní Krušné hory, Bautzen a Görlitz a samostatná města Drážďany a Chemnitz. Mimoto patří k podporované oblasti durynské okresy Greiz a Saale-Orla. Řízením programu bude, stejně jako u stávajícího programu, pověřeno Saské státní ministerstvo životního prostředí a zemědělství (tzv. řídicí orgán programu), na české straně je partnerem Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (tzv. národní orgán programu). Z Evropského fondu pro regionální rozvoj bude pro program vyčleněno téměř 158 mil. €. Nový program bude opět zaměřen zejména na regionální a místní projekty s přeshraničním významem. Při výběru projektů bude znovu kladen velký důraz na jejich skutečné přeshraniční dopady a vybírány budou takové projekty, které mohou prokázat významný pozitivní dopad na české a saské příhraničí. V současné době probíhá diskuse k obsahovému zaměření, ze které vyplynula následující témata (tzv. tematické cíle):

- Podpora přizpůsobení se klimatickým změnám, prevence rizik a řízení rizik;
- Udržení a ochrana životního prostředí a podpora efektivity zdrojů;
- Investice do vzdělání, dovedností a celoživotního vzdělávání;
- Zlepšení institucionálních kapacit a podpora efektivní veřejné správy.

16. **Program nadnárodní spolupráce Interreg CENTRAL EUROPE**, koordinovaný na území České republiky Ministerstvem pro místní rozvoj. Program spolupráce CENTRAL EUROPE 2020 navazuje na operační program nadnárodní spolupráce Střední Evropa (Central Europe), realizovaný v minulém programovém období 2007-2013. Zasahuje na území 9 států: Rakousko (celá země), Česká republika (celá země), Německo (regiony Bádensko-Württembersko, Bavorsko, Berlín, Braniborsko, Meklenbursko-Přední Pomořansko, Sasko, Sasko-Anhaltsko), Maďarsko (celá země), Itálie (Emilia-Romagna, Furlandsko-Julské Benátsko, Ligurie, Lombardie, Piemont, autonomní provincie Bolzano, autonomní provincie Trento, Valle d'Aosta a Benátsko), Polsko (celá země), Slovenská republika (celá země), Slovinsko (celá země) a Chorvatsko (celá země). Strategie programu se zaměřuje na výzvy, potřeby a potenciál na nadnárodní úrovni, tj. cílem je řešení společných problémů nadnárodního významu. Do projektů se mohou zapojit subjekty z veřejného i soukromého sektoru. Projekty mají být pro projektové partnery z České republiky nadále spolufinancovány z ERDF (EFRR) do výše 85 % způsobilých výdajů.

17. **Program nadnárodní spolupráce DANUBE**, koordinovaný na území České republiky Ministerstvem pro místní rozvoj. Dunajský program zahrnuje Rakousko, Bosnu a Hercegovinu, Bulharsko, Chorvatsko, Českou republiku, Německo (Bavorsko, Bádensko-Württembersko), Maďarsko, Moldavsko, Černou Horu, Rumunsko, Srbsko, Slovensko, Slovinsko, Ukrajinu. Do projektů se mohou zapojit subjekty z veřejného i soukromého sektoru. Program je financován z Evropského fondu

pro regionální rozvoj (ERDF). Projektové aktivity budou pro projektové partnery z České republiky spolufinancovány z ERDF do výše 85% způsobilých výdajů.

18. **Program meziregionální spolupráce INTERREG EUROPE**, koordinovaný na území České republiky Ministerstvem pro místní rozvoj. Program meziregionální spolupráce INTERREG EUROPE navazuje v období 2014 - 2020 na operační program meziregionální spolupráce INTERREG IVC realizovaný v programovém období 2007 - 2013. Program pokrývá celé území EU a dále Švýcarsko a Norsko. Program INTERREG EUROPE financovaný z prostředků Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF) je určen k podpoře vzájemného učení (policy learning) mezi veřejnými orgány s cílem zlepšit fungování politik a programů regionálního rozvoje. Umožňuje veřejným orgánům napříč Evropou výměnu praxí a nápadů týkajících se způsobu fungování veřejných politik s cílem najít řešení pro zlepšení jejich rozvojových strategií.
19. **Program meziregionální spolupráce ESPON 2020**. Zkratka ESPON (European Spatial Observation Network) znamená česky Evropská monitorovací síť pro územní rozvoj a soudržnost a jak lze již odvodit z názvu, ESPON je výzkumným programem, který podporuje územní plánování a regionální rozvoj. Jeho cílem je poskytnout informace, analýzy, scénáře, mapy, databáze, indikátory aj., které přispívají k vyváženému rozvoji regionů či větších územních celků. Program ESPON 2020 financovaný z prostředků Evropského fondu pro regionální rozvoj mohou využít organizace i soukromé subjekty jak z členských států EU, tak i z partnerských zemí EU (Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko). Na projekty bude z ERDF využito 100% uznatelných nákladů projektu s příspěvím členských a partnerských států EU. Celý proces je organizován v anglickém jazyce a řízením programu je stejně, jako u stávajícího programu, pověřeno lucemburské Ministerstvo udržitelného rozvoje a infrastruktury.
20. **Program meziregionální spolupráce INTERACT III**. Program Interact III bude navazovat na současný servisní operační program Interact II, který probíhal v letech 2007-2013 a nebude se od předchozího programu příliš lišit. Navazující program Interact III je zaměřen na posílení efektivnosti a zkvalitnění aktivit územní spolupráce v členských státech EU a dalších 2 zemí zapojených do programu (Norska, Švýcarska). Cílí zejména na šíření znalostí, zkušeností a dalších výstupů z programů přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce, tj. nezbytnou součástí je i zaměření na Strategii 2020 či využití sítí podporujících inovativní přístupy. V rámci programu Interact III, stejně jako v programu Interact II, nebudou realizovány nové projekty, do kterých by se mohla zapojit širší veřejnost.

Příloha č. 2:

Cíle českého předsednictví ELARD¹⁰³

- 1. Vícefondové financování** – sledovat a upevňovat CLLD napříč Evropou i programy EU, zasadit se o co nejrychlejší spuštění dalšího období.
- 2. Sjednocování** – sjednocování kvalitativní úrovně CLLD v Evropě a vzájemné předávání dobré praxe.
- 3. Sít'ování a spolupráce** – s jinými funkčními organizacemi jako je např. Prepare, Arc 2020 a Farnet vymezit působnost jednotlivých organizací za současné integrace činnosti každé z nich.
- 4. ELARD jako žadatel a realizátor projektů** – pracovat na možnosti podávat projekty evropského dosahu.
- 5. Rozšíření metody LEADER** - podporovat uplatňování metody LEADER (CLLD) s přesahem i mimo území EU v rámci předvstupního jednání nebo rozvojové politiky.
- 6. Mládež na venkově** – „mladí z center do regionů“ – podpora mladých na venkově
- 7. Podpora místní ekonomiky** – propojení ekonomiky, cestovního ruchu, podpora místní ekonomiky, podpora zdravé produkce regionálních produktů.

¹⁰³ Zdroj: *Současnost a budoucnost venkova*. Národní síť místních akčních skupin ČR, 2014.

Příloha č. 3:

Informace o organizaci PLANED

Pembrokeshire Local Action Network for Enterprise & Development (PLANED) je jednou z nejúspěšnějších místních akčních skupin ve Walesu. Vznikala postupně od konce 70. let 20. století nejprve jako organizace dobrovolníků, kteří chtějí rozvíjet území spolu s lidmi, se kterými zde žijí. Postupně se k této lokální organizaci připojovaly obdobné místní iniciativy z oblasti jihozápadního Walesu (oblast Pembrokeshire), aby vytvořily životaschopnou, vysoce výkonnou a respektovanou organizaci.

Posláním organizace PLANED je pomáhat místním komunitám na jejich cestě ke změně. Pokud si místní lidé uvědomí, že potřebují změnu a hledají nové cesty ke smysluplnému a udržitelnému rozvoji obce, PLANED jim usnadní cestu facilitací procesu i hledáním potřebných zdrojů vnitřních i vnějších.

Díky programu LEADER hraje organizace v regionu významnou roli místní rozvojové agentury, která podporuje místní komunitní projekty. Jako rozvojová agentura PLANED rozvíjí témata udržitelného komunitního rozvoje, zemědělství, obnovitelných zdrojů energie, turismu a podnikání na venkově. Klade důraz na sociální podnikání – cílem je především prospěch pro místní ekonomiku, vznik nových pracovních míst na venkově, zpracování místních zdrojů.

V oblasti práce s veřejností PLANED vyvinula vlastní metodu, která umožňuje práci s místními tématy s určitým nadhledem z pohledu udržitelného rozvoje.

Příloha č. 4:

Obecně prospěšná společnost

ZÁKON 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech

ze dne 28. září 1995

ČÁST PRVNÍ

HLAVA I

Základní ustanovení

§ 1

Tento zákon upravuje postavení a právní poměry obecně prospěšné společnosti.

§ 2

(1) Obecně prospěšná společnost je právnickou osobou, která:

- a) je založena podle tohoto zákona,
- b) poskytuje veřejnosti obecně prospěšné služby za předem stanovených a pro všechny uživatele stejných podmínek a
- c) její hospodářský výsledek (zisk) nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů jejích orgánů nebo zaměstnanců a musí být použit na poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla obecně prospěšná společnost založena.

(2) Název obecně prospěšné společnosti musí obsahovat označení „obecně prospěšná společnost“ nebo jeho zkratku „o. p. s.“. Jiné osoby nesmějí ve svém názvu nebo obchodní firmě toto označení používat.

HLAVA II

ZALOŽENÍ A VZNIK OBECNĚ PROSPĚŠNÉ SPOLEČNOSTI

Založení obecně prospěšné společnosti

§ 3

Zakladateli obecně prospěšné společnosti mohou být fyzické osoby, Česká republika nebo právnické osoby.

§ 4

(1) Obecně prospěšná společnost se zakládá zakládací smlouvou podepsanou všemi zakladateli. Pravost podpisů zakladatelů musí být úředně ověřena. Je-li zakladatel jediný,

nahrazuje zakládací smlouvu zakládací listina vyhotovená ve formě notářského zápisu.

(2) Zakládací listina nebo zakládací smlouva (dále jen „zakládací listina“) obsahuje:

- a) název, sídlo a identifikační číslo osoby zakladatele, jde-li o právnickou osobu, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, popřípadě datum narození zahraničního zakladatele, nebylo-li rodné číslo přiděleno, a trvalý pobyt zakladatele, jde-li o fyzickou osobu,
- b) název a sídlo obecně prospěšné společnosti,
- c) druh obecně prospěšných služeb, které má obecně prospěšná společnost poskytovat,
- d) podmínky poskytování jednotlivých druhů obecně prospěšných služeb,
- e) dobu, na kterou se obecně prospěšná společnost zakládá, pokud není založena na dobu neurčitou,
- f) jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, u cizích státních příslušníků datum narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, a trvalý pobyt členů správní rady,
- g) jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo a trvalý pobyt ředitele obecně prospěšné společnosti (dále jen „ředitel“); u cizince jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, datum narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště v cizině a adresu místa pobytu na území České republiky,
- h) jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo a trvalý pobyt členů dozorčí rady; u cizince jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, datum narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště v cizině a adresu místa pobytu na území České republiky,
- i) hodnotu a označení majetkových vkladů jednotlivých zakladatelů, jsou-li vkládány, u nepeněžitěho vkladu určení jeho předmětu a ocenění odborným odhadcem,
- j) možnost odměňování a způsob stanovení výše odměny členů správní rady, členů dozorčí rady a ředitele.

(3) Zakládací listina stanoví dále zejména

- a) podmínky změn určeného druhu poskytovaných obecně prospěšných služeb,
- b) způsob jednání správní rady a dozorčí rady,
- c) volbu nebo jmenování určitého počtu členů správní rady, popřípadě dozorčí rady na návrh předem určeného okruhu občanů nebo na návrh určité právnické osoby, orgánu územní samosprávy nebo orgánu státní správy,
- d) možnost opětovného členství ve správní radě,
- e) důvody pro odvolání člena správní rady a dozorčí rady zakladatelem,
- f) podmínky zcizení nebo zatížení určitého majetku vloženého nebo darovaného zakladatelem.

(4) Zakládací listina může také určit obecně prospěšnou společnost oprávněnou k přijetí likvidačního zůstatku při zrušení obecně prospěšné společnosti s likvidací; může též stanovit, že určení takovéto obecně prospěšné společnosti provede správní rada v rozhodnutí o zrušení

obecně prospěšné společnosti. Zakládací listina může také vyloučit přechod práv a povinností zakladatele na jinou osobu.

Vznik obecně prospěšné společnosti

§ 5

(1) Obecně prospěšná společnost vzniká dnem zápisu do rejstříku obecně prospěšných společností (dále jen „rejstřík“). Rejstřík vede soud určený zvláštním zákonem k vedení obchodního rejstříku (dále jen „rejstříkový soud“).

(2) Návrh na zápis obecně prospěšné společnosti do rejstříku podává zakladatel nebo osoba k tomu zakladatelem písemně zmocněná. K návrhu na zápis musí být přiložena zakládací listina a doklad o vzniku a trvání zakladatele, je-li právnickou osobou. Návrh na zápis musí být podán do 90 dnů od založení obecně prospěšné společnosti.

(3) Do rejstříku se zapisují tyto údaje:

- a) název, sídlo a identifikační číslo osoby obecně prospěšné společnosti; identifikační číslo osoby poskytne rejstříkovému soudu správce základního registru osob,
- b) název, sídlo a identifikační číslo osoby zakladatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, popřípadě datum narození zahraničního zakladatele, nebylo-li rodné číslo přiděleno, a trvalý pobyt zakladatele, je-li zakladatelem fyzická osoba,
- c) jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, u cizích státních příslušníků datum narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, a trvalý pobyt členů správní rady,
- d) jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo a trvalý pobyt ředitele; u cizince jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, datum narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště v cizině a adresu místa pobytu na území České republiky,
- e) druh obecně prospěšných služeb, k jejichž poskytování byla obecně prospěšná společnost založena, a předmět doplňkové činnosti, bude-li provozována (§17),
- f) jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo a trvalý pobyt členů dozorčí rady; u cizince jméno, popřípadě jména a příjmení, rodné číslo, datum narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště v cizině a adresu místa pobytu na území České republiky.

(4) Pokud obecně prospěšná společnost bude vykonávat činnosti, k jejichž výkonu se vyžadují zvláštní podmínky, popřípadě způsob jejich provádění, je zakladatel povinen splnění těchto skutečností prokázat.

(5) Nestanoví-li tento zákon jinak, platí pro vedení rejstříku a řízení ve věcech rejstříku obdobně ustanovení obchodního zákoníku a občanského soudního řádu o obchodním rejstříku.

§ 6

(1) Ve věcech souvisejících se vznikem obecně prospěšné společnosti za ni do jejího vzniku jedná její zakladatel. Je-li zakladatelů více, jednájí společně nebo ten z nich, který byl k tomu písemně zmocněn.

(2) Závazky vzniklé podle odstavce 1 přecházejí na obecně prospěšnou společnost okamžikem jejího vzniku. Obecně prospěšná společnost může do tří měsíců odmítnout takové

závazky, které jí brání naplnit účel, pro nějž byla založena. V takovém případě za nepřevzaté závazky odpovídá zakladatel, popřípadě zakladatelé společně a nerozdílně.

HLAVA III

ZRUŠENÍ, LIKVIDACE A ZÁNİK OBECNĚ PROSPĚŠNÉ SPOLEČNOSTI

§ 7

- (1) Obecně prospěšná společnost zaniká dnem výmazu z rejstříku.
- (2) Zániku obecně prospěšné společnosti předchází její zrušení s likvidací nebo bez likvidace.
- (3) Vnitrostátní fúze obecně prospěšné společnosti je možná jen s jinou obecně prospěšnou společností; přeshraniční fúze obecně prospěšné společnosti není dovolena. Rozdělení obecně prospěšné společnosti je dovoleno jen se vznikem nových obecně prospěšných společností; jiné formy rozdělení nejsou dovoleny. Při postupu podle věty první a druhé se použijí přiměřeně ustanovení o vnitrostátních fúzích a rozdělení obsažené v zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev.

§ 8

- (1) Obecně prospěšná společnost se zrušuje:
 - a) uplynutím doby, na kterou byla založena,
 - b) dosažením účelu, pro který byla založena,
 - c) dnem uvedeným v rozhodnutí správní rady o zrušení obecně prospěšné společnosti,
 - d) vnitrostátní fúzí nebo rozdělením,
 - e) dnem uvedeným v rozhodnutí soudu o zrušení obecně prospěšné společnosti, jinak dnem, kdy toto rozhodnutí nabude právní moci,
 - f) prohlášením konkursu na její majetek.
- (2) Rozhodnutí podle odstavce 1 písm.c) musí správní rada oznámit písemně zakladateli nejméně dva měsíce přede dnem, ke kterému má být obecně prospěšná společnost zrušena, jinak toto rozhodnutí pozbude platnosti. Dříve, než je obecně prospěšná společnost podle rozhodnutí správní rady zrušena, může zakladatel toto rozhodnutí změnit nebo zrušit, musí však současně zajistit činnost obecně prospěšné společnosti alespoň v rozsahu, který umožní plnění závazků obecně prospěšné společnosti.
- (3) Pokud zakladatel změnil nebo zrušil rozhodnutí správní rady v době, kdy již toto rozhodnutí bylo oznámeno rejstříkovému soudu, musí být soudu oznámeno také rozhodnutí zakladatele. Předchozí návrhy správní rady obecně prospěšné společnosti na likvidaci, případně i jmenování likvidátora jsou v takovém případě neúčinné.
- (4) Soud na návrh státního orgánu, zakladatele nebo osoby, která osvědčí právní zájem, rozhodne o zrušení obecně prospěšné společnosti a o její likvidaci, jestliže
 - a) v uplynulém roce se nekonalo ani jedno zasedání správní rady obecně prospěšné společnosti,

- b) nebyly jmenovány orgány obecně prospěšné společnosti a dosavadním orgánům skončilo funkční období před více než rokem,
- c) obecně prospěšná společnost neposkytuje obecně prospěšné služby uvedené v zakladací listině po dobu delší než šest měsíců,
- d) provozováním doplňkové činnosti došlo v období šesti měsíců opakovaně k ohrožení kvality, rozsahu a dostupnosti obecně prospěšných služeb, k jejichž poskytování byla obecně prospěšná společnost založena,
- e) obecně prospěšná společnost užívá příjmů ze své činnosti a svěřeného majetku v rozporu s tímto zákonem,
- f) obecně prospěšná společnost porušuje ustanovení tohoto zákona.

(5) Soud může stanovit lhůtu k odstranění příčiny, pro kterou bylo zrušení obecně prospěšné společnosti navrženo.

(6) Není-li zakladatel, vstupuje do jeho práv a povinností jeho právní nástupce.

(7) Zanikne-li jediný zakladatel bez právního nástupce anebo zemře-li jediný zakladatel, rozhodne správní rada do 6 měsíců ode dne, kdy se o zániku nebo smrti zakladatele doví, o přechodu práv a povinností zakladatele stanovených tímto zákonem na jinou osobu, nestanoví-li zakladací listina jinak; s tímto přechodem musí vyslovit předchozí souhlas dozorčí rada. Nerozhodne-li správní rada ve lhůtě podle věty první o přechodu práv a povinností zakladatele na jinou osobu, rozhodne na návrh člena dozorčí rady obecně prospěšné společnosti anebo osoby, která osvědčí právní zájem, nebo i bez návrhu soud. Osoba, na kterou přechází práva a povinnosti zakladatele, musí s tímto přechodem vyslovit souhlas.

§ 9

(1) K provedení likvidace jmenuje správní rada likvidátora.

(2) Není-li likvidátor jmenován správní radou, bez zbytečného odkladu jej jmenuje příslušný soud podle sídla obecně prospěšné společnosti.

(3) Likvidátor zahajuje likvidaci

- a) ověřením, že zakladatelé obecně prospěšné společnosti byli včas o likvidaci informováni,
- b) výzvou k věřitelům a ostatním osobám likvidací dotčeným, k přihlášení se o svá práva a pohledávky ve lhůtě, která nesmí být kratší než tři měsíce,
- c) zveřejněním vstupu obecně prospěšné společnosti do likvidace v Obchodním věstníku,
- d) oznámením zahájení likvidace obci, v níž obecně prospěšná společnost sídlí, a příslušnému finančnímu úřadu.

(4) Postup likvidace se stanoví tak, aby byl zpeněžen pouze majetek nutný pro splnění závazků obecně prospěšné společnosti.

(5) Majetek ve vlastnictví obecně prospěšné společnosti tvoří součást likvidační podstaty a použije se k uspokojení pohledávek věřitelů v pořadí jako pohledávky vzniklé po prohlášení konkursu. Odměna likvidátora se uspokojí v pořadí příslušejícím insolvenčnímu správci podle zvláštního právního předpisu.

(6) Nejde-li o případ podle §4 odst.4 a není-li zakladatelem obecně prospěšné společnosti

Česká republika nebo kraj, likvidační zůstatek nabídne likvidátor k převodu obci, ve které sídlí obecně prospěšná společnost v likvidaci.

(7) Nejde-li o případ podle §4 odst.4 a je-li zakladatelem obecně prospěšné společnosti kraj, likvidační zůstatek nabídne likvidátor k převodu kraji.

(8) Je-li zakladatelem obecně prospěšné společnosti Česká republika, likvidační zůstatek přechází na Českou republiku.

(9) Je-li jedním z více zakladatelů obecně prospěšné společnosti obec, dobrovolný svazek obcí, kraj nebo Česká republika, nabídne likvidátor každému ze zakladatelů část likvidačního zůstatku podle hodnoty jimi vložených vkladů nebo poskytnutých darů, anebo rovným dílem, pokud zakladatelé žádný vklad nevložili ani dar neposkytli.

(10) Pokud obec nebo kraj do 30 dnů od doručení nabídky nepotvrdí písemně úmysl převzít likvidační zůstatek, přechází likvidační zůstatek na Českou republiku a likvidátor zajistí jeho předání Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových. Česká republika použije likvidační zůstatek k poskytování obecně prospěšných služeb.

(11) Do 30 dnů po skončení likvidace podá likvidátor rejstříkovému soudu návrh na výmaz obecně prospěšné společnosti z rejstříku.

§ 9a

Ředitel

(1) Ředitel je statutárním orgánem obecně prospěšné společnosti, jenž řídí činnost obecně prospěšné společnosti a jedná jejím jménem. Ředitele jmenuje a odvolává správní rada.

(2) Ředitelem může být pouze fyzická osoba, která je bezúhonná a má způsobilost k právním úkonům; pro posuzování bezúhonnosti platí obdobně §10 odst.3.

(3) Ředitel nemůže být členem správní rady ani dozorčí rady, je však oprávněn se zúčastnit jednání správní rady a dozorčí rady s hlasem poradním.

(4) Ředitel vykonává funkci ve smluvním poměru. Pro výkon funkce ředitele platí obdobně §10 odst.5.

(5) Úkony týkající se vztahu ředitele k obecně prospěšné společnosti činí správní rada.

HLAVA IV

ORGÁNY OBECNĚ PROSPĚŠNÉ SPOLEČNOSTI

Správní rada

§ 10

(1) Správní rada má nejméně tři členy. Počet členů správní rady musí být dělitelný třemi.

(2) Členem správní rady může být pouze fyzická osoba, která je bezúhonná a má způsobilost k právním úkonům. V pracovněprávním vztahu k dané obecně prospěšné společnosti může být nejvýše jedna třetina členů správní rady.

(3) Za bezúhonného se pro účely tohoto zákona považuje ten, kdo nebyl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin.

(4) Členství ve správní radě obecně prospěšné společnosti je neslučitelné s členstvím v dozorčí radě téže obecně prospěšné společnosti.

(5) Členové správní rady jsou povinni vykonávat svou funkci s péčí řádného hospodáře a zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, jejichž prozrazení by

mohlo způsobit obecně prospěšné společnosti škodu. V případě pochybností, zda člen správní rady jednal s péčí řádného hospodáře, musí tento člen správní rady prokázat, že s péčí řádného hospodáře jednal. Ti členové správní rady, kteří společným jednáním způsobili obecně prospěšné společnosti porušením povinností při výkonu funkce škodu, odpovídají za tuto škodu společně a nerozdílně. Ujednání mezi členem správní rady a obecně prospěšnou společností vylučující nebo omezující odpovědnost člena správní rady za škodu je neplatné.

§ 11

- (1) Funkční období členů správní rady je tříleté.
- (2) Opětné členství ve správní radě je možné, nestanoví-li zakládací listina jinak.
- (3) Členové správní rady volí ze svého středu předsedu, který svolává a řídí jednání správní rady.
- (4) Při rozhodování je hlasovací právo členů správní rady rovné. Nestanoví-li zakládací listina nebo statut jinak, při rovnosti hlasů rozhoduje hlas předsedy správní rady. Nestanoví-li zakládací listina nebo statut jinak, je správní rada usnášeníschopná, je-li přítomna nadpoloviční většina jejích členů, a k rozhodnutí je třeba souhlasu většiny přítomných členů.

§ 12

- (1) Členy správní rady jmenuje zakladatel, pokud v zakládací listině nestanovil jinak.
- (2) Členství ve správní radě zaniká:
 - a) uplynutím funkčního období,
 - b) úmrtím,
 - c) odstoupením,
 - d) odvoláním.
- (3) Zakladatel odvolá člena správní rady, přestane-li tento člen splňovat podmínky pro členství ve správní radě podle §10 odst.3 nebo porušil-li závažným způsobem nebo opakovaně tento zákon, zakládací listinu nebo statut obecně prospěšné společnosti nebo z jiných důvodů stanovených v zakládací listině.
- (4) Zakladatel odvolá člena správní rady do jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu odvolání dozvěděl, nejpozději však do šesti měsíců ode dne, kdy tento důvod nastal. Neodvolá-li zakladatel člena správní rady ve stanovené lhůtě nebo není-li zakladatel a nepřešla-li práva zakladatele na jinou osobu, odvolá člena správní rady soud na návrh člena správní rady nebo na návrh dozorčí rady nebo osoby, která osvědčí právní zájem.
- (5) Na uvolněná místa členů správní rady jsou nejpozději do 60 dnů jmenování, popřípadě způsobem stanoveným v zakládací listině ustanoveni noví členové. Po marném uplynutí této lhůty jmenuje nové členy správní rady na návrh člena správní rady nebo na návrh dozorčí rady nebo osoby, která osvědčí právní zájem, nebo i bez návrhu soud.

§ 13

- (1) Správní rada vydává předchozí souhlas písemnou formou k právnímu úkonu, kterým obecně prospěšná společnost
 - a) nabývá, zcizuje nebo zatěžuje nemovitou věc,

b) nabývá nebo zcizuje movitou věc, zřizuje věcné břemeno nebo předkupní právo u movité věci, jejíž cena je vyšší než hodnota veřejné zakázky malého rozsahu podle zákona upravujícího veřejné zakázky⁶⁾,

c) nabývá nebo zcizuje autorská práva nebo průmyslová práva,

d) zakládá jinou právnickou osobu a vkládá peněžitý nebo nepeněžitý majetek do této právnické osoby.

(2) Správní rada schvaluje

a) rozpočet obecně prospěšné společnosti,

b) řádnou a mimořádnou účetní závěrku a výroční zprávu obecně prospěšné společnosti,

c) předmět doplňkových činností (§17).

(3) Správní rada rozhoduje o

a) zrušení obecně prospěšné společnosti, a v případě podle §4 odst.4 rozhoduje o určení obecně prospěšné společnosti, na kterou se převede likvidační zůstatek,

b) přechodu práv a povinností zakladatele stanovených tímto zákonem na jinou osobu, zanikne-li jediný zakladatel bez právního nástupce nebo zemře-li jediný zakladatel a nestanoví-li zakládací listina jinak.

(4) Správní rada může vydat statut obecně prospěšné společnosti, který upravuje podrobnosti její činnosti; správní rada schvaluje změnu statutu obecně prospěšné společnosti, byl-li vydán.

(5) Obecně prospěšná společnost do 30 dnů ode dne vydání statutu podle odstavce 4 jej uloží do sbírky listin¹⁾; obdobně se postupuje v případě změn statutu obecně prospěšné společnosti.

§ 14

(1) Převádějí-li se úplatně nemovité věci nebo movité věci v hodnotě podle §13 odst.1 písm.b) a je-li zakladatelem Česká republika nebo územní samosprávný celek, sjednává se cena nejméně ve výši, která je v daném místě a čase obvyklá; bezúplatně lze nemovitou věc nebo movitou věc převést pouze v případě, je-li bezúplatný převod hospodárnější než jiný způsob naložení s věcí.

(2) Správní rada nevydá předchozí souhlas k právnímu úkonu, jestliže by jím bylo ohroženo plnění úkolů obecně prospěšné společnosti nebo jestliže odporuje §4 odst.3.

(3) Vydání předchozího souhlasu k právním úkonům uvedeným v §13 odst.1 je povinna správní rada oznámit do 7 dnů ode dne jeho vydání řediteli a dozorčí radě. Je-li zakladatelem obecně prospěšné společnosti Česká republika nebo územní samosprávný celek, je správní rada povinna vydání předchozího souhlasu k právním úkonům uvedeným v §13 odst.1 oznámit do 7 dnů rovněž zakladateli.

(4) Právní úkony uvedené v §13 odst.1 jsou bez předchozího souhlasu správní rady neplatné. Tyto úkony se považují za platné, pokud se zakladatel, správní rada nebo ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti právního úkonu nedovolá.

(5) Správní rada dbá na zachování účelu, pro který byla obecně prospěšná společnost založena, a na řádné hospodaření s jejím majetkem.

Dozorčí rada

§ 15

- (1) Obecně prospěšná společnost zřizuje jako svůj kontrolní orgán dozorčí radu.
- (2) Dozorčí rada je nejméně tříčlenná. Počet jejích členů musí být dělitelný třemi. Členové dozorčí rady volí ze svého středu předsedu, který svolává a řídí jednání dozorčí rady.
- (3) Členy dozorčí rady jmenuje zakladatel, nestanoví-li zakládací listina jinak.
- (4) Nestanoví-li tento zákon jinak, platí pro způsob ustanovení a členství v dozorčí radě obdobně ustanovení o správní radě.

§ 16

(1) Dozorčí rada

- a) přezkoumává řádnou a mimořádnou účetní závěrku a výroční zprávu obecně prospěšné společnosti,
- b) nejméně jedenkrát ročně podává zprávu řediteli a správní radě o výsledcích své kontrolní činnosti,
- c) dohlíží na to, že obecně prospěšná společnost vyvíjí činnost v souladu se zákony a zakládací listinou obecně prospěšné společnosti.

(2) Dozorčí rada je oprávněna:

- a) nahlížet do účetních knih a jiných dokladů a kontrolovat tam obsažené údaje,
- b) svolat mimořádné jednání správní rady, jestliže to vyžadují zájmy obecně prospěšné společnosti.

Členové dozorčí rady mají právo účastnit se jednání správní rady; musí jim být uděleno slovo, pokud o ně požádají.

(3) Dozorčí rada je povinna upozornit ředitele a správní radu na porušení zákonů, ustanovení zakládací listiny nebo statutu, na ne hospodárné postupy, popřípadě na další nedostatky v činnosti obecně prospěšné společnosti. Dozorčí rada je oprávněna stanovit řediteli nebo správní radě lhůtu k zjednání nápravy. Není-li náprava zjednána, dozorčí rada neprodleně informuje o zjištěných nedostatcích zakladatele.

HLAVA V

HOSPODAŘENÍ OBECNĚ PROSPĚŠNÉ SPOLEČNOSTI

§ 17

- (1) Kromě obecně prospěšných služeb, k jejichž poskytování byla založena, obecně prospěšná společnost může vykonávat i jiné činnosti („doplňková činnost“) za podmínky, že doplňkovou činností bude dosaženo účinnějšího využití prostředků obecně prospěšné společnosti a zároveň tím nebude ohrožena kvalita, rozsah a dostupnost obecně prospěšných služeb.
- (2) Obecně prospěšná společnost se nesmí účastnit na podnikání jiných osob.
- (3) Obecně prospěšná společnost, která je soukromou vysokou školou podle zvláštního zákona,^{7a)} se považuje pro účely zákona o daních z příjmů za veřejnou vysokou školu.

§ 18 - zrušen

Účetnictví a výroční zpráva

§ 19

(1) Obecně prospěšná společnost je povinna ve svém účetnictví důsledně oddělit náklady a výnosy spojené s doplňkovými činnostmi, náklady a výnosy spojené s obecně prospěšnými službami a náklady a výnosy nepatřící do předchozích skupin a spojené se správou obecně prospěšné společnosti.

(2) Řádnou a mimořádnou účetní závěrku musí mít ověřenu auditorem obecně prospěšné společnosti, které

a) jsou příjemci dotací nebo jiných příjmů ze státního rozpočtu, z rozpočtu obce, případně z rozpočtu jiného územního orgánu nebo od státního fondu, jejichž celkový objem přesáhne v účetním období, za něž je účetní závěrka sestavována, jeden milion Kč, nebo

b) ve výši čistého obrátu překročily deset milionů Kč.

§ 20

(1) Obecně prospěšná společnost vypracovává a zveřejňuje výroční zprávu v termínu, který stanoví správní rada, nejpozději však do šesti měsíců po skončení účetního období. Účelem výroční zprávy je informovat o činnosti a hospodaření obecně prospěšné společnosti. Tím není dotčena povinnost podle zvláštních předpisů.

(2) Obecně prospěšná společnost uloží do 30 dnů po schválení správní radou výroční zprávu do sbírky listin. V zakládací listině nebo ve statutu obecně prospěšné společnosti může být stanoven další způsob zveřejňování výroční zprávy.

(3) Vyjdou-li po zveřejnění výroční zprávy najevo skutečnosti, které odůvodňují její opravu, je obecně prospěšná společnost povinna tuto opravu bez zbytečného odkladu provést a zveřejnit; pro zveřejnění opravy výroční zprávy platí obdobně odstavec 2.

§ 21

(1) Výroční zpráva kromě náležitostí stanovených zákonem upravujícím účetnictví musí obsahovat také informace o

a) všech činnostech uskutečněných v účetním období v rámci obecně prospěšných služeb a doplňkové činnosti a jejich zhodnocení,

b) lidských zdrojích,

c) výnosech v členění podle zdrojů,

d) vývoji a stavu fondů obecně prospěšné společnosti k rozvahovému dni,

e) stavu majetku a závazků obecně prospěšné společnosti k rozvahovému dni a o jejich struktuře,

f) celkovém objemu nákladů v členění na náklady vynaložené pro plnění obecně prospěšných služeb, pro plnění doplňkových činností a na vlastní činnost obecně prospěšné společnosti, včetně výše nákladů na mzdu ředitele a na odměny členů správní rady a členů dozorčí rady,

g) změně zakládací listiny a změně ve složení správní rady a dozorčí rady a o změně osoby ředitele, k nimž došlo v průběhu účetního období.

(2) Pro ověřování výroční zprávy auditorem platí obdobně §19 odst.2.

§ 22

Pokud obecně prospěšná společnost poruší ustanovení §2, 17 a 20, pozbývá

- a) pro rok, v němž k porušení došlo, daňová zvýhodnění stanovená tímto zákonem, zákonem o daních z příjmů a zákonem o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí,
- b) pro následující zdaňovací období po roce, v němž k porušení došlo, daňová zvýhodnění stanovená zákonem o dani z nemovitostí.

Příloha č. 5:

Zájmová sdružení právnických osob

Zákon č. 40/1964 Sb.,

Zájmová sdružení právnických osob

§ 20f

K ochraně svých zájmů nebo k dosažení jiného účelu mohou právnické osoby vytvářet zájmová sdružení právnických osob (dále jen "sdružení").

§ 20g

K založení sdružení se vyžaduje písemná zakladatelská smlouva uzavřená zakladateli nebo schválení založení sdružení na ustavující členské schůzi. O založení sdružení na této schůzi se sepíše zápis obsahující seznam zakládajících členů sdružení s uvedením jejich jména (názvu) a bydliště (sídla) a podpisy členů. Ke smlouvě nebo zápisu o ustavující členské schůzi musí být přiloženy stanovy a určení osob oprávněných jednat jménem sdružení, jež schválí zakladatelé nebo ustavující schůze.

§ 20h

(1) Stanovy sdružení určí název, sídlo a předmět činnosti sdružení, úpravu majetkových poměrů, vznik a zánik členství, práva a povinnosti členů, orgány sdružení a vymezení jejich působnosti, způsob zrušení sdružení a naložení s jeho likvidačním zůstatkem. Členství ve sdružení lze vázat na určitý členský příspěvek.

(2) Stanovy schvalují zakladatelé nebo ustavující členská schůze. Stanovy určí způsob, jímž se stanovy mění a doplňují.

§ 20i

(1) Sdružení je právnickou osobou, jež odpovídá svým majetkem za nesplnění svých povinností.

(2) Sdružení nabývá právní způsobilosti zápisem do registru sdružení vedeného u krajského úřadu 2) příslušného podle sídla sdružení. Do registru se zapisuje název a sídlo sdružení, předmět jeho činnosti, orgány, kterými sdružení jedná, a jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a adresa trvalého pobytu osob vykonávajících jejich působnost.

(3) K návrhu na zápis do registru se přikládá zakladatelská smlouva nebo zápis o ustavující členské schůzi spolu se stanovami. Návrh podává osoba zmocněná zakladateli nebo ustavující členskou schůzí.

§ 20j

(1) Před zánikem sdružení se vyžaduje likvidace, jestliže jmění sdružení nepřechází na právního nástupce.

(2) Sdružení zaniká výmazem z registrace. Před provedením výmazu krajský úřad zkoumá, zda jeho provedení nebrání probíhající trestní stíhání proti sdružení nebo výkon trestu, který mu byl uložen podle zvláštního právního předpisu.

§ 20k

(1) Pro výkon státní správy na úseku sdružení může krajský úřad využívat ze základního registru obyvatel tyto referenční údaje:

- a) příjmení,
- b) jméno, popřípadě jména,
- c) adresa místa pobytu,
- d) datum, místo a okres narození; u subjektu údajů, který se narodil v cizině, datum narození a stát, kde se narodil.

(2) Pro výkon státní správy na úseku sdružení může krajský úřad využívat z informačního systému cizinců tyto údaje:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení,
- b) datum narození,
- c) místo a stát, kde se cizinec narodil; v případě, že se cizinec narodil na území České republiky, místo a okres narození,
- d) adresa místa pobytu na území České republiky.

(3) Z údajů podle odstavců 1 a 2 lze v konkrétním případě použít vždy jen takové údaje, které jsou nezbytné ke splnění daného úkolu. Údaje, které jsou vedeny jako referenční údaje v základním registru obyvatel, se využijí z informačního systému cizinců, pouze pokud jsou ve tvaru předcházejícím současný stav.

Příloha č. 6:

Ústav / Zapsaný ústav

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Hlava II: Osoby

Díl 3: Právnícké osoby

Oddíl 4: Ústav

§ 402

Ústav je právnická osoba ustavená za účelem provozování činnosti užitečné společensky nebo hospodářsky s využitím své osobní a majetkové složky. Ústav provozuje činnost, jejíž výsledky jsou každému rovnocenně dostupné za podmínek předem stanovených.

§ 403

Provozuje-li ústav obchodní závod nebo jinou vedlejší činnost, nesmí být provoz na újmu jakosti, rozsahu a dostupnosti služeb poskytovaných v rámci hlavní činnosti ústavu. Zisk může ústav použít jen k podpoře činnosti, pro niž byl založen, a k úhradě nákladů na vlastní správu.

§ 404

Název ústavu

Název ústavu musí obsahovat slova "zapsaný ústav", postačí však zkratka "z. ú."

§ 405

Založení ústavu

(1) Ústav se zakládá zakládací listinou nebo pořízením pro případ smrti. Zakladatelské právní jednání obsahuje alespoň

- a) název ústavu a jeho sídlo,
- b) účel ústavu vymezením předmětu jeho činnosti, popřípadě i předmět jeho podnikání,
- c) údaj o výši vkladu, popřípadě o jeho nepeněžitém předmětu,
- d) počet členů správní rady i jména a bydliště jejích prvních členů a
- e) podrobnosti o vnitřní organizaci ústavu, nevyhradí-li se její úprava statutu ústavu.

(2) Zřídí-li zakladatelské právní jednání dozorčí radu, uvedou se v něm počet členů dozorčí rady a jména i bydliště jejích prvních členů.

§ 406

(1) O změnách zakladatelského právního jednání rozhoduje i za trvání ústavu zakladatel.

(2) Není-li rozhodování zakladatele možné, nabývá jeho práva vůči ústavu osoba určená zakladatelským právním jednáním v rozsahu tam uvedeném, jinak je nabývá správní rada; v takovém případě se však k rozhodnutí správní rady o změně účelu ústavu nebo o jeho zrušení vyžaduje předchozí souhlas soudu.

§ 407

Vznik ústavu

Ústav vzniká zápisem do veřejného rejstříku.

§ 408

Ředitel

(1) Ředitel je statutární orgán ústavu. Statut může pro tento orgán zvolit i jiné označení, pokud tím nevzbudí klamný dojem o jeho povaze.

(2) Ředitel nemůže být členem správní rady a byla-li zřízena dozorčí rada nebo jiný orgán obdobné povahy, pak ani členem takového orgánu. Byla-li ředitelem zvolena osoba odsouzená za úmyslný trestný čin, nepřihlíží se k volbě.

Správní rada

§ 409

(1) Neurčí-li zakladatelské právní jednání jiný způsob, jmenuje a odvolává členy správní rady zakladatel. Není-li to možné, volí a odvolává členy správní rady dozorčí rada, pokud byla zřízena; jinak správní rada volí a odvolává své členy sama.

(2) Neurčí-li zakladatelské právní jednání jiné funkční období člena správní rady, je tříleté. Nevyloučí-li to zakladatelské právní jednání, lze člena správní rady volit i opakovaně; pokud však správní rada volí a odvolává své členy sama, lze tutéž osobu opakovaně zvolit nanejvýš na dvě po sobě jdoucí funkční období.

(3) Byla-li zřízena dozorčí rada, je členství ve správní radě a v dozorčí radě neslučitelné.

§ 410

Správní rada volí i odvolává ředitele, dohlíží na výkon jeho působnosti a rozhoduje o právních jednáních ústavu vůči řediteli; není-li určeno jinak, projevuje za ústav při těchto právních jednáních vůli předseda správní rady.

§ 411

(1) Správní rada schvaluje rozpočet, řádnou a mimořádnou účetní závěrku a výroční zprávu ústavu.

(2) Správní rada rozhoduje o zahájení provozu obchodního závodu nebo jiné vedlejší činnosti ústavu nebo o změně jejího předmětu, pokud zakladatelské právní jednání neurčí něco jiného.

§ 412

(1) Neurčí-li zakladatelské právní jednání další omezení, uděluje správní rada předchozí souhlas k právnímu jednání, kterým ústav

- a) nabývá nebo pozbývá vlastnického práva k nemovité věci,
- b) vlastní nemovitou věc zatěžuje,
- c) nabývá nebo pozbývá právo autorské nebo průmyslové nebo
- d) zakládá jinou právnickou osobu nebo se na takové osobě podílí vkladem.

(2) Neurčí-li zakladatelské právní jednání něco jiného, uděluje správní rada předchozí souhlas i k právnímu jednání, kterým ústav nabývá nebo pozbývá vlastnické právo k movité věci, jejíž hodnota je vyšší než hodnota zakázky malého rozsahu podle zákona upravujícího veřejné zakázky.

§ 413

Statut ústavu

- (1) Určí-li to zakladatelské právní jednání nebo je-li to účelné, vydá správní rada statut ústavu a upraví v něm vnitřní organizaci ústavu a podrobnosti o jeho činnosti.
- (2) Ústav statut uveřejní uložením do sbírky listin. Každý může ve veřejném rejstříku do statutu nahlížet a pořizovat si z něj výpisy, opisy nebo kopie. Stejné právo lze uplatnit také v sídle ústavu.

§ 414

Neurčí-li zakládací listina, že členům orgánů ústavu náleží za výkon funkce odměna a způsob jejího určení, platí, že řediteli náleží odměna obvyklá a má se za to, že funkce členů ostatních orgánů jsou čestné. V takovém případě určí výši odměny ředitele nebo způsob jejího určení správní rada.

§ 415

- (1) Ústav účtuje odděleně o nákladech a výnosech spojených s hlavním předmětem činnosti, s provozem obchodního závodu nebo jinou vedlejší činností a se správou ústavu.
- (2) Účetní závěrku ústavu ověřuje auditor, pokud mu to ukládá zakladatelské právní jednání nebo statut, anebo pokud výše čistého obrátu ústavu překročí deset milionů Kč. V těchto případech auditor ověřuje i výroční zprávu ústavu.

§ 416

Výroční zpráva

- (1) Výroční zpráva ústavu obsahuje kromě náležitostí stanovených jiným právním předpisem upravujícím účetnictví další významnější údaje o činnosti a hospodaření ústavu, včetně výše plnění poskytnutých členům orgánů ústavu, a o případných změnách zakladatelského právního jednání nebo změnách členství v orgánech ústavu.
- (2) Neurčí-li zakladatelské právní jednání i další způsob uveřejnění, uveřejní ústav výroční zprávu nejpozději do šesti měsíců po skončení účetního období uložením do sbírky listin. Každý může ve veřejném rejstříku do statutu nahlížet a pořizovat si z něj výpisy, opisy nebo kopie.

§ 417

Nenaplnuje-li ústav dlouhodobě svůj účel, zruší jej soud na návrh osoby, která osvědčí právní zájem.

§ 418

V ostatním se na právní poměry ústavu použijí obdobně ustanovení o nadaci; nepoužijí se však ustanovení o nadační jistině a nadačním kapitálu.

Příloha č. 7:

Spolek / Zapsaný spolek

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Hlava II: Osoby

Díl 3: Právnícké osoby

Oddíl 2: Korporace

Pododdíl 2: Spolek

§ 214

(1) Alespoň tři osoby vedené společným zájmem mohou založit k jeho naplňování spolek jako samosprávný a dobrovolný svazek členů a spolčovat se v něm.

(2) Vytvoří-li spolky k uplatňování společného zájmu nový spolek jako svůj svaz, vyjádří v názvu nového spolku jeho svazovou povahu.

§ 215

(1) Nikdo nesmí být nucen k účasti ve spolku a nikomu nesmí být bráněno vystoupit z něho.

(2) Členové spolku neručí za jeho dluhy.

§ 216

Název spolku musí obsahovat slova "spolek" nebo "zapsaný spolek",

postačí však zkratka "z. s."

§ 217

(1) Hlavní činností spolku může být jen uspokojování a ochrana těch zájmů, k jejichž naplňování je spolek založen. Podnikání nebo jiná výdělečná činnost hlavní činností spolku být nemůže.

(2) Vedle hlavní činnosti může spolek vyvíjet též vedlejší hospodářskou činnost spočívající v podnikání nebo jiné výdělečné činnosti, je-li její účel v podpoře hlavní činnosti nebo v hospodárném využití spolkového majetku.

(3) Zisk z činnosti spolku lze použít pouze pro spolkovou činnost včetně správy spolku.

Založení spolku

§ 218

Zakladatelé založí spolek, shodnou-li se na obsahu stanov; stanovy obsahují alespoň

a) název a sídlo spolku,

b) účel spolku,

c) práva a povinnosti členů vůči spolku, popřípadě určení způsobu, jak jim budou práva a povinnosti vznikat,

d) určení statutárního orgánu.

§ 219

Stanovy mohou založit pobočný spolek jako organizační jednotku spolku nebo určit, jakým způsobem se pobočný spolek zakládá a který orgán rozhoduje o založení, zrušení nebo přeměně pobočného spolku.

§ 220

(1) Určí-li stanovy, že členství je různého druhu, vymezí zároveň práva a povinnosti spojené s jednotlivými druhy členství.

(2) Omezit práva nebo rozšířit povinnosti spojené s určitým druhem členství lze jen za podmínek určených předem ve stanovách, jinak se souhlasem většiny dotčených členů. To neplatí, má-li spolek k omezení práv nebo rozšíření povinností spravedlivý důvod.

§ 221

Stanovy musí být uloženy v úplném znění v sídle spolku.

Ustavující schůze

§ 222

(1) Spolek lze založit i usnesením ustavující schůze tvořícího se spolku. Na ustavující schůzi se obdobně použijí ustanovení o členské schůzi.

(2) Návrh stanov vypracuje a další zájemce o založení spolku svolá vhodným způsobem k ustavující schůzi svolavatel. Správnost a úplnost listiny přítomných ověří svolavatel nebo osoba jím pověřená.

§ 223

Každý, kdo se dostaví na ustavující schůzi a splňuje podmínky pro členství ve spolku, se zapíše do listiny přítomných, podepíše se k údajům o svém jménu a bydlišti nebo sídle. Správnost a úplnost listiny přítomných ověří svolavatel nebo osoba jím pověřená. Platí, že osoby zapsané v listině přítomných podaly řádnou přihlášku do spolku.

§ 224

(1) Ustavující schůzi zahájí svolavatel nebo osoba jím pověřená. Sdělí ustavující schůzi počet přítomných a seznámí ji s jednáními, která svolavatel v zájmu spolku již učinil. Dále navrhne ustavující schůzi pravidla pro její jednání a volbu předsedajícího i případných dalších činovníků.

(2) Ustavující schůze volí členy těch orgánů, které podle určení zákona a stanov zvolit má.

(3) Ustavující schůze přijímá usnesení většinou hlasů přítomných v době hlasování.

(4) Kdo hlasoval proti přijetí návrhu stanov, může od přihlášky do spolku odstoupit. O tom musí být učiněn záznam v listině přítomných opatřený podpisy odstoupujícího a toho, kdo záznam učinil.

§ 225

Účastní-li se ustavující schůze alespoň tři osoby, mohou schválit stanovy podle § 218.

Vznik spolku

§ 226

- (1) Spolek vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku.
- (2) Návrh na zápis spolku do veřejného rejstříku podávají zakladatelé nebo osoba určená ustavující schůzí.
- (3) Není-li spolek do veřejného rejstříku zapsán do třiceti dnů od podání návrhu na zápis a není-li v této lhůtě ani vydáno rozhodnutí o odmítnutí zápisu, považuje se spolek za zapsaný do veřejného rejstříku třicátým dnem od podání návrhu.

§ 227

Pokračuje-li spolek v činnosti i poté, co byl jeho zápis do veřejného rejstříku odmítnut, použijí se ustanovení o společnosti.

Pobočný spolek

§ 228

- (1) Právní osobnost pobočného spolku se odvozuje od právní osobnosti hlavního spolku. Pobočný spolek může mít práva a povinnosti a nabývat je v rozsahu určeném stanovami hlavního spolku a zapsaném ve veřejném rejstříku.
- (2) Název pobočného spolku musí obsahovat příznačný prvek názvu hlavního spolku a vyjádřit jeho vlastnost pobočného spolku.

§ 229

- (1) Pobočný spolek vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku.
- (2) Návrh na zápis pobočného spolku do veřejného rejstříku podává hlavní spolek.
- (3) Není-li rozhodnutí o zápisu nebo o jeho odmítnutí vydáno do třiceti dnů od podání návrhu na zápis, považuje se pobočný spolek za zapsaný do veřejného rejstříku.
- (4) Z právních jednání pobočného spolku vzniklých přede dnem jeho zápisu do veřejného rejstříku je hlavní spolek oprávněn a zavázán společně a nerozdílně s pobočným spolkem. Ode dne zápisu pobočného spolku do veřejného rejstříku ručí hlavní spolek za dluhy pobočného spolku v rozsahu určeném stanovami.

§ 230

- (1) Zrušením hlavního spolku se zrušuje i pobočný spolek.
- (2) Hlavní spolek nezanikne dříve, než zaniknou všechny pobočné spolky.

§ 231

Nabytím statusu veřejné prospěšnosti pro hlavní spolek nabývají tento status i pobočné spolky. Vzdá-li se hlavní spolek statusu veřejné prospěšnosti, nebo je-li mu odejmut, pozbývají jej i pobočné spolky.

Členství

§ 232

- (1) Neurčí-li stanovy jinak, váže se členství ve spolku na osobu člena a nepřechází na jeho právního nástupce.
- (2) Je-li členem spolku právnická osoba, zastupuje ji statutární orgán, ledaže právnická osoba určí jiného zástupce.

§ 233

- (1) Po vzniku spolku může členství v něm vzniknout přijetím za člena nebo jiným způsobem určeným stanovami.
- (2) Kdo se uchází o členství ve spolku, projevuje tím vůli být vázán stanovami od okamžiku, kdy se stane členem spolku.
- (3) O přijetí za člena rozhoduje orgán určený stanovami, jinak nejvyšší orgán spolku.

§ 234

Má se za to, že vznikem členství v pobočném spolku vzniká i členství v hlavním spolku; to platí i o zániku členství.

§ 235

Stanovy mohou určit výši a splatnost členského příspěvku nebo určí, který orgán spolku určí výši a splatnost členského příspěvku a jakým způsobem.

§ 236

Seznam členů

- (1) Vede-li spolek seznam členů, stanovy určí, jakým způsobem provádí v seznamu členů zápisy a výmazy týkající se členství osob ve spolku. Stanovy dále určí, jak bude seznam členů zpřístupněn, anebo že zpřístupněn nebude.
- (2) Každý člen, a to i bývalý, obdrží na svou žádost od spolku na jeho náklady potvrzení s výpisem ze seznamu členů obsahující údaje o své osobě, popřípadě potvrzení, že tyto údaje byly vymazány. Namísto zemřelého člena může o potvrzení požádat jeho manžel, dítě nebo rodič, a není-li žádný z nich, může o vydání potvrzení žádat jiná osoba blízká nebo dědic, prokáží-li zájem hodný právní ochrany.
- (3) Seznam členů může být uveřejněn se souhlasem všech členů, kteří jsou v něm zapsáni; při uveřejnění neúplného seznamu členů musí být z něho patrné, že je neúplný.

Zánik členství

§ 237

Členství ve spolku zaniká vystoupením, vyloučením, nebo dalšími způsoby uvedenými ve stanovách nebo v zákoně.

§ 238

Neurčí-li stanovy jinak, zanikne členství, pokud člen nezplatí členský příspěvek ani v přiměřené lhůtě určené spolkem dodatečně ve výzvě k zaplacení, ačkoli byl na tento následek ve výzvě upozorněn.

§ 239

(1) Neurčí-li stanovy něco jiného, může spolek vyloučit člena, který závažně porušil povinnost vyplývající z členství a v přiměřené lhůtě nápravu nezjednal ani po výzvě spolku. Výzva se nevyžaduje, nelze-li porušení povinnosti odčinit nebo způsobilo-li spolku zvlášť závažnou újmu.

(2) Rozhodnutí o vyloučení se doručí vyloučenému členu.

§ 240

(1) Neurčí-li stanovy jiný orgán, rozhoduje o vyloučení člena statutární orgán.

(2) Neurčí-li stanovy jinak, může návrh na vyloučení podat v písemné formě kterýkoli člen; v návrhu se uvedou okolnosti osvědčující důvod pro vyloučení. Člen, proti kterému návrh směřuje, musí mít příležitost se s návrhem na vyloučení seznámit, žádat o jeho vysvětlení a uvést i doložit vše, co mu je k prospěchu.

§ 241

(1) Člen může do patnácti dnů od doručení rozhodnutí v písemné formě navrhnout, aby rozhodnutí o jeho vyloučení přezkoumala rozhodčí komise, ledaže stanovy určí jiný orgán.

(2) Příslušný orgán zruší rozhodnutí o vyloučení člena, odporuje-li vyloučení zákonu nebo stanovám; rozhodnutí o vyloučení člena může zrušit i v jiných odůvodněných případech.

§ 242

Vyloučený člen může do tří měsíců od doručení konečného rozhodnutí spolku o svém vyloučení navrhnout soudu, aby rozhodl o neplatnosti vyloučení; jinak toto právo zaniká. Nebylo-li mu rozhodnutí doručeno, může člen návrh podat do tří měsíců ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejdéle však do jednoho roku ode dne, kdy byl po vydání rozhodnutí zánik jeho členství vyloučením zapsán do seznamu členů; jinak toto právo zaniká.

Organizace spolku

§ 243

Orgány spolku jsou statutární orgán a nejvyšší orgán, případně kontrolní komise, rozhodčí komise a další orgány určené ve stanovách. Stanovy mohou orgány spolku pojmenovat libovolně, nevzbudí-li tím klamný dojem o jejich povaze.

§ 244

Stanovy určí, je-li statutární orgán kolektivní (výbor) nebo individuální (předseda). Neurčí-li stanovy jinak, volí a odvolává členy statutárního orgánu nejvyšší orgán spolku.

§ 245

Na usnesení členské schůze nebo jiného orgánu, které se přičí dobrým mravům, nebo mění stanovy tak, že jejich obsah odporuje donucujícím ustanovením zákona, se hledí, jako by

nebylo přijato. To platí i v případě, že bylo přijato usnesení v záležitosti, o které tento orgán nemá působnost rozhodnout.

§ 246

- (1) Neurčí-li stanovy funkční období členů volených orgánů spolku, je toto období pětileté.
- (2) Neurčí-li stanovy jinak, mohou členové volených orgánů spolku, jejichž počet neklesl pod polovinu, kooptovat náhradní členy do nejbližšího zasedání orgánu příslušného k volbě.
- (3) Neurčí-li stanovy jinak, použijí se pro svolání, zasedání a rozhodování kolektivních orgánů spolku § 156 a § 159 odst. 2 a přiměřeně též ustanovení o členské schůzi.

§ 247

Nejvyšší orgán spolku

- (1) Stanovy určí, který orgán je nejvyšším orgánem spolku; do jeho působnosti zpravidla náleží určit hlavní zaměření činnosti spolku, rozhodovat o změně stanov, schválit výsledek hospodaření spolku, hodnotit činnost dalších orgánů spolku i jejich členů a rozhodnout o zrušení spolku s likvidací nebo o jeho přeměně.
- (2) Je-li podle stanov statutární orgán spolku i jeho nejvyšším orgánem a není-li s to vykonávat působnost po dobu delší než jeden měsíc, může alespoň pětina členů spolku svolat shromáždění všech členů spolku; na shromáždění přechází působnost nejvyššího orgánu spolku. To neplatí, určí-li stanovy něco jiného.
- (3) Neurčí-li stanovy jinak, je nejvyšším orgánem spolku členská schůze; ustanovení § 248 až 257 se na členskou schůzi použijí, pokud stanovy neurčí něco jiného.

Členská schůze

§ 248

- (1) Členskou schůzi svolává k zasedání statutární orgán spolku nejméně jedenkrát do roka.
- (2) Statutární orgán spolku svolá zasedání členské schůze z podnětu alespoň třetiny členů spolku nebo kontrolního orgánu spolku. Nesvolá-li statutární orgán spolku zasedání členské schůze do třiceti dnů od doručení podnětu, může ten, kdo podnět podal, svolat zasedání členské schůze na náklady spolku sám.

§ 249

- (1) Zasedání členské schůze se svolá vhodným způsobem ve lhůtě určené stanovami, jinak nejméně třicet dnů před jeho konáním. Z pozvánky musí být zřejmé místo, čas a pořad zasedání.
- (2) Je-li zasedání svoláno podle § 248, může být pořad zasedání proti návrhu uvedenému v podnětu změněn jen se souhlasem toho, kdo podnět podal.
- (3) Místo a čas zasedání se určí tak, aby co nejméně omezovaly možnost členů se ho účastnit.

§ 250

(1) Kdo zasedání svolal, může je odvolat nebo odložit stejným způsobem, jakým bylo svoláno. Stane-li se tak méně než týden před oznámeným datem zasedání, nahradí spolek členům, kteří se na zasedání dostavili podle pozvánky, účelně vynaložené náklady.

(2) Je-li zasedání svoláno podle § 248, může být odvoláno či odloženo jen na návrh nebo se souhlasem toho, kdo k němu dal podnět.

§ 251

Každý člen je oprávněn účastnit se zasedání a požadovat i dostat na něm vysvětlení záležitostí spolku, vztahuje-li se požadované vysvětlení k předmětu zasedání členské schůze. Požaduje-li člen na zasedání sdělení o skutečnostech, které zákon uveřejnit zakazuje nebo jejichž prozrazení by spolku způsobilo vážnou újmu, nelze mu je poskytnout.

§ 252

(1) Členská schůze je schopna usnášet se za účasti většiny členů spolku. Usnesení přijímá většinou hlasů členů přítomných v době usnášení; každý člen má jeden hlas.

(2) Určí-li stanovy při úpravě různých druhů členství ve spolku, že je s určitým druhem členství spojen pouze hlas poradní, nepřihlíží se k tomuto hlasu pro účely odstavce 1.

§ 253

(1) Kdo zasedání zahájí, ověří, zda je členská schůze schopna se usnášet. Poté zajistí volbu předsedy zasedání a případně i dalších činovníků, vyžadují-li jejich volbu stanovy.

(2) Předseda vede zasedání tak, jak byl jeho pořad ohlášen, ledaže se členská schůze usnese na předčasném ukončení zasedání.

(3) Záležitost, která nebyla zařazena na pořad zasedání při jeho ohlášení, lze rozhodnout jen za účasti a se souhlasem všech členů spolku oprávněných o ní hlasovat.

§ 254

(1) Statutární orgán spolku zajistí vyhotovení zápisu ze zasedání do třiceti dnů od jejího ukončení. Není-li to možné, vyhotoví zápis ten, kdo zasedání předsedal nebo koho tím pověřila členská schůze.

(2) Ze zápisu musí být patrné, kdo zasedání svolal a jak, kdy se konalo, kdo je zahájil, kdo mu předsedal, jaké případné další činovníky členská schůze zvolila, jaká usnesení přijala a kdy byl zápis vyhotoven.

(3) Každý člen spolku může nahlížet do zápisů ze zasedání za podmínek určených stanovami. Neurčí-li stanovy jinak, lze toto právo vykonat v sídle spolku.

§ 255

Dílčí členské schůze

Stanovy mohou určit, že se zasedání členské schůze bude konat formou dílčích členských schůzí, případně též, o kterých záležitostech tímto způsobem rozhodnout nelze. Připustí-li stanovy zasedání dílčích členských schůzí, určí rovněž období, v němž se všechna zasedání

musí konat. Pro schopnost usnášet se a pro přijímání usnesení se zúčastnění členové a odevzdané hlasy sčítají.

§ 256

Shromáždění delegátů

- (1) Stanovy mohou určit, že působnost členské schůze plní shromáždění delegátů.
- (2) Každý delegát musí být volen stejným počtem hlasů. Není-li to dobře možné, mohou stanovy určit pro volbu delegátů rozumnou odchylku.

§ 257

Náhradní zasedání členské schůze

- (1) Není-li členská schůze na svém zasedání schopna usnášet se, může statutární orgán nebo ten, kdo původní zasedání svolal, svolat novou pozvánkou ve lhůtě patnácti dnů od předchozího zasedání členskou schůzi na náhradní zasedání. Z pozvánky musí být zřejmé, že se jedná o náhradní zasedání členské schůze. Náhradní zasedání členské schůze se musí konat nejpozději do šesti týdnů ode dne, na který bylo zasedání členské schůze předtím svoláno.
- (2) Na náhradním zasedání může členská schůze jednat jen o záležitostech zařazených na pořad předchozího zasedání. Usnesení může přijmout za účasti libovolného počtu členů, ledaže stanovy určí něco jiného.
- (3) Rozhoduje-li členská schůze na zasedání dílčích členských schůzí nebo rozhoduje-li namísto ní shromáždění delegátů, postupuje se podle odstavců 1 a 2 obdobně.

Neplatnost rozhodnutí orgánu spolku

§ 258

Každý člen spolku nebo ten, kdo na tom má zájem hodný právní ochrany, může navrhnout soudu, aby rozhodl o neplatnosti rozhodnutí orgánu spolku pro jeho rozpor se zákonem nebo se stanovami, pokud se neplatnosti nelze dovolat u orgánů spolku.

§ 259

Právo dovolat se neplatnosti rozhodnutí zaniká do tří měsíců ode dne, kdy se navrhovatel o rozhodnutí dozvěděl nebo mohl dozvědět, nejpozději však do jednoho roku od přijetí rozhodnutí.

§ 260

- (1) Soud neplatnost rozhodnutí nevysloví, došlo-li k porušení zákona nebo stanov, aniž to mělo závažné právní následky, a je-li v zájmu spolku hodném právní ochrany neplatnost rozhodnutí nevyslovit.
- (2) Soud neplatnost rozhodnutí nevysloví ani tehdy, bylo-li by tím podstatně zasaženo do práva třetí osoby nabytého v dobré víře.

§ 261

(1) Porušil-li spolek základní členské právo člena závažným způsobem, má člen právo na přiměřené zadostiučinění.

(2) Namítne-li to spolek, soud právo na zadostiučinění členu spolku nepřizná, nebylo-li uplatněno

a) v době stanovené pro podání návrhu na vyslovení neplatnosti rozhodnutí, nebo

b) do tří měsíců ode dne právní moci rozhodnutí o zamítnutí návrhu, byl-li tento návrh zamítnut podle § 260.

Kontrolní komise

§ 262

(1) Zřídí-li stanovy kontrolní komisi, vyžaduje se, aby měla alespoň tři členy. Neurčí-li stanovy jinak, volí a odvolává členy kontrolní komise členská schůze. Určí-li stanovy, že členy kontrolní komise jmenuje nebo odvolává statutární orgán, nepřihlíží se k tomu.

(2) Neurčí-li stanovy další omezení, není členství v kontrolní komisi slučitelné s členstvím ve statutárním orgánu spolku ani s funkcí likvidátora.

§ 263

Kontrolní komise dohlíží, jsou-li záležitosti spolku řádně vedeny a vykonává-li spolek činnost v souladu se stanovami a právními předpisy, nesvěří-li jí stanovy další působnost. Zjistí-li kontrolní komise nedostatky, upozorní na ně statutární orgán, jakož i další orgány určené stanovami.

§ 264

V rozsahu působnosti kontrolní komise může její pověřený člen nahlížet do dokladů spolku a požadovat od členů dalších orgánů spolku nebo od jeho zaměstnanců vysvětlení k jednotlivým záležitostem.

Rozhodčí komise

§ 265

Je-li zřízena rozhodčí komise, rozhoduje sporné záležitosti náležející do spolkové samosprávy v rozsahu určeném stanovami; neurčí-li stanovy působnost rozhodčí komise, rozhoduje spory mezi členem a spolkem o placení členských příspěvků a přezkoumává rozhodnutí o vyloučení člena ze spolku.

§ 266

(1) Neurčí-li stanovy jinak, má rozhodčí komise tři členy, které volí a odvolává členská schůze nebo shromáždění členů spolku.

(2) Členem rozhodčí komise může být jen bezúhonná zletilá a plně svéprávná osoba, která ve spolku nepůsobí jako člen statutárního orgánu nebo kontrolní komise. Nenavrhli-li nikdo vyslovení neplatnosti volby člena rozhodčí komise pro nedostatek bezúhonnosti, platí s výhradou změny okolností, že byla zvolena bezúhonná osoba.

(3) Z činnosti rozhodčí komise je vyloučen její člen, jemuž okolnosti případu brání nebo by mohly bránit rozhodovat nepodjatě.

§ 267

Řízení před rozhodčí komisí upravuje jiný právní předpis.

Zrušení spolku

§ 268

(1) Soud zruší spolek s likvidací na návrh osoby, která na tom má oprávněný zájem, nebo i bez návrhu v případě, že spolek, ač byl na to soudem upozorněn,

a) vyvíjí činnost zakázanou v § 145,

b) vyvíjí činnost v rozporu s § 217,

c) nutí třetí osoby k členství ve spolku, k účasti na jeho činnosti nebo k jeho podpoře, nebo

d) brání členům ze spolku vystoupit.

(2) Ustanovení § 172 není dotčeno.

Likvidace spolku

§ 269

(1) Při zrušení spolku s likvidací sestaví likvidátor soupis jmění a zpřístupní jej v sídle spolku všem členům.

(2) Likvidátor vydá proti úhradě nákladů soupis jmění každému členu, který o to požádá.

§ 270

(1) Nelze-li povolat likvidátora jinak, jmenuje soud likvidátorem i bez jeho souhlasu některého z členů statutárního orgánu. Není-li to možné, jmenuje soud likvidátorem i bez jeho souhlasu některého člena spolku.

(2) Likvidátor jmenovaný podle odstavce 1 nemůže z funkce odstoupit, může však navrhnout soudu, aby jej z funkce zprostil, prokáže-li, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby funkci vykonával.

§ 271

Likvidátor zpeněží likvidační podstatu pouze v tom rozsahu, v jakém to je pro splnění dluhů spolku nezbytné.

§ 272

(1) Likvidátor naloží s likvidačním zůstatkem podle stanov. Určí-li stanovy spolku se statusem veřejné prospěšnosti, že má být likvidační zůstatek použit k jiným než veřejně prospěšným cílům, nepřihlíží se k tomu.

(2) Nelze-li s likvidačním zůstatkem naložit podle stanov, nabídne likvidátor likvidační zůstatek spolku s účelem obdobným. Není-li to možné, nabídne likvidátor likvidační zůstatek obci, na jejímž území má spolek sídlo. Nepřijme-li obec nabídku do dvou měsíců, nabývá

likvidační zůstatek kraj, na jehož území má spolek sídlo. Získá-li likvidační zůstatek obec nebo kraj, použije jej jen k veřejně prospěšnému cíli.

§ 273

Obdržel-li spolek účelově vázané plnění z veřejného rozpočtu, ustanovení § 272 se nepoužije a likvidátor naloží s příslušnou částí likvidačního zůstatku podle rozhodnutí příslušného orgánu.

Fúze spolků

§ 274

Zúčastněné spolky uzavírají smlouvu o fúzi jako smlouvu o sloučení spolků, nebo jako smlouvu o splynutí spolků.

§ 275

Smlouva o fúzi obsahuje alespoň údaje o názvu, sídle a identifikující údaj každého ze zúčastněných spolků s uvedením, který spolek je zanikající a který nástupnický, a rozhodný den.

§ 276

(1) Smlouva o splynutí spolků obsahuje i ujednání o stanovách nástupnického spolku.

(2) Dojde-li při sloučení ke změně stanov nástupnického spolku, obsahuje smlouva o sloučení také ujednání o této změně.

§ 277

(1) Společně s návrhem smlouvy o fúzi vyhotoví členové statutárních orgánů zúčastněných spolků i zprávu vysvětlující hospodářské i právní důvody a důsledky fúze. Zprávu lze vyhotovit i jako společnou pro všechny zúčastněné spolky.

(2) Zpráva vysvětlující hospodářské i právní důvody a důsledky fúze nemusí být vyhotovena, jsou-li všichni členové zúčastněného spolku členy jeho statutárního nebo kontrolního orgánu nebo souhlasí-li s tím všichni členové zúčastněného spolku.

§ 278

Zasedání členské schůze, kterému bude návrh smlouvy o fúzi předložen ke schválení, musí ten, kdo je svolává, ohlásit nejméně třicet dnů před jeho konáním. V této lhůtě musí být zpřístupněny všem členům

a) návrh smlouvy o fúzi,

b) stanovy nástupnického spolku,

c) výkaz majetku a závazků všech zúčastněných spolků ne starší než šest měsíců a

d) zpráva vysvětlující hospodářské i právní důvody a důsledky fúze, je-li její vyhotovení nutné.

§ 279

(1) Zúčastněné spolky zveřejní nejméně třicet dnů před zasedáním členské schůze společné oznámení, v němž uvedou, jakých spolků se fúze týká a jaký spolek se stane nástupnickým spolkem.

(2) Není-li spolek příjemcem plnění z veřejného rozpočtu, má-li zanedbatelný počet věřitelů a je-li celková výše dluhů zanedbatelná, postačí, pokud doručí oznámení známým věřitelům.

§ 280

Přihlásí-li věřitel zúčastněného spolku pohledávku do šesti měsíců ode dne, kdy se zápis fúze stal vůči němu účinným, má právo na dostatečnou jistotu, zhorší-li se dobytnost pohledávky. Prokáže-li věřitel, že se v důsledku fúze dobytnost pohledávky zhorší podstatným způsobem, má právo na dostatečnou jistotu ještě před zápisem fúze do veřejného rejstříku.

§ 281

(1) Návrh smlouvy o fúzi schvalují členské schůze zúčastněných spolků. Členská schůze může návrh smlouvy o fúzi jen schválit, nebo odmítnout.

(2) Zasedání členských schůzí zúčastněných spolků může být svoláno i jako společné. Tehdy členské schůze zúčastněných spolků hlasují o návrhu smlouvy o fúzi odděleně. Pokud se však po schválení návrhu smlouvy o fúzi volí členové orgánů nástupnického spolku, mohou členské schůze zúčastněných spolků rozhodnout, že budou o těchto členech hlasovat společně.

§ 282

Ten, kdo za zúčastněný spolek návrh smlouvy o fúzi podepisuje, připojí k podpisu kromě dalších náležitostí také údaj, že návrh smlouvy schválila členská schůze spolku a kdy se tak stalo. Smlouva o fúzi je přijata usnesením členské schůze posledního ze zúčastněných spolků o schválení návrhu smlouvy o fúzi a jejím podpisem za tento spolek.

§ 283

Návrh na vyslovení neplatnosti smlouvy o fúzi lze podat jen společně s návrhem na neplatnost usnesení členské schůze schvalujícího tuto smlouvu. Právo domáhat se neplatnosti má jen zúčastněný spolek nebo osoba oprávněná podat návrh na vyslovení neplatnosti členské schůze.

§ 284

(1) Návrh na zápis fúze do veřejného rejstříku podávají společně všechny zúčastněné spolky. Jedná-li se o fúzi splynutím, podepíše návrh také členové statutárního orgánu nástupnického spolku.

(2) Na základě návrhu provede příslušný orgán zápis fúze tak, že k témuž dni vymaže ve veřejném rejstříku zanikající spolky, poznamená, kdo je jejich právní nástupce, a při fúzi

a) sloučením poznamená u nástupnického spolku den účinnosti sloučení a názvy, adresy sídla a identifikující údaje spolků, které se s nástupnickým spolkem sloučily, a případné další změny u nástupnického spolku, pokud v důsledku fúze nastaly,

b) splynutím provede zápis nástupnického spolku a poznamená u něho názvy, adresy sídla a identifikující údaje spolků, které jsou jeho právní předchůdci.

§ 285

Po zápisu fúze do veřejného rejstříku nelze smlouvu o fúzi změnit nebo zrušit.

§ 286

Zápisem fúze nabývají členové zanikajícího spolku členství v nástupnickém spolku.

§ 287

(1) Nepodají-li zúčastněné spolky návrh na zápis fúze do šesti měsíců ode dne, kdy byla smlouva o fúzi uzavřena, může ten ze zúčastněných spolků, který byl připraven návrh podat, od smlouvy o fúzi odstoupit. Odstoupí-li od smlouvy i jen jedna strana, zaniká tím závazek všech stran založený smlouvou.

(2) Nepodají-li zúčastněné spolky návrh na zápis fúze do jednoho roku ode dne, kdy byla smlouva o fúzi uzavřena, platí, že od smlouvy odstoupily všechny zúčastněné spolky.

(3) Společně a nerozdílně se spolkem, který způsobil, že návrh na zápis fúze nebyl podán včas, nahradí ostatním spolkům škodu z toho vzniklou členové jeho statutárního orgánu vyjma těch, kteří prokáží, že vyvinuli dostatečné úsilí, aby návrh byl podán včas.

Rozdělení spolku

§ 288

(1) Při rozdělení sloučením uzavírají zúčastněné spolky smlouvu o rozdělení.

(2) Smlouva o rozdělení obsahuje alespoň

a) údaje o názvu, sídle a identifikující údaj zúčastněných spolků s uvedením, který spolek je zanikající a které jsou nástupnické,

b) určení, jaký majetek a dluhy zanikajícího spolku přejímají nástupnické spolky,

c) určení, kteří zaměstnanci zanikajícího spolku se stávají zaměstnanci jednotlivých nástupnických spolků,

d) rozhodný den.

(3) Dochází-li v důsledku rozdělení sloučením ke změně stanov některého z nástupnických spolků, obsahuje smlouva o rozdělení také dohodu o této změně.

(4) Nestanoví-li smlouva o rozdělení jinak, nabývá každý člen zanikajícího spolku ke dni účinnosti rozdělení členství ve všech nástupnických spolcích.

§ 289

(1) Při rozdělení se založením nových spolků vyhotoví rozdělovaný spolek projekt rozdělení.

(2) Projekt obsahuje alespoň

a) údaje o názvu, sídle a identifikující údaj zúčastněných spolků s uvedením, který spolek je zanikající a které jsou nástupnické,

b) určení, jaký majetek a dluhy zanikajícího spolku přejímají nástupnické spolky,

c) určení, kteří zaměstnanci zanikajícího spolku se stávají zaměstnanci jednotlivých nástupnických spolků,

d) návrh stanov nástupnických spolků,

e) rozhodný den.

(3) Nestanoví-li projekt rozdělení jinak, nabyvá každý člen zanikajícího spolku ke dni účinnosti rozdělení členství ve všech nástupnických spolcích.

§ 290

(1) Není-li ze smlouvy o rozdělení nebo z projektu rozdělení zřejmé, jaký majetek přechází z rozdělovaného spolku na nástupnické spolky, platí, že nástupnické spolky jsou spoluvlastníky takového majetku.

(2) Není-li ze smlouvy o rozdělení nebo z projektu rozdělení zřejmé, jaké dluhy přecházejí z rozdělovaného spolku na nástupnické spolky, platí, že nástupnické spolky jsou z těchto dluhů zavázány společně a nerozdílně.

§ 291

(1) Při rozdělení sloučením se ustanovení o fúzi použijí obdobně.

(2) Při rozdělení se založením nových spolků vyhotoví statutární orgán rozdělovaného spolku společně s projektem rozdělení i zprávu vysvětlující hospodářské i právní důvody a důsledky rozdělení. Zpráva nemusí být vyhotovena, jsou-li všichni členové spolku členy jeho statutárního orgánu, anebo souhlasí-li s tím všichni členové spolku.

§ 292

(1) Zasedání členské schůze, kterému bude předložena smlouva o rozdělení nebo projekt rozdělení ke schválení, musí ten, kdo je svolává, ohlásit nejméně třicet dnů před jeho konáním.

(2) Ve lhůtě uvedené v odstavci 1 spolek zpřístupní ve svém sídle všem členům zprávu statutárního orgánu vysvětlující hospodářské i právní důvody a důsledky rozdělení, je-li její vyhotovení nutné. Zpráva musí obsahovat,

a) jedná-li se o rozdělení sloučením, návrh smlouvy o rozdělení, stanov nástupnického spolku a výkaz majetku a závazků všech zúčastněných spolků ne starší než šest měsíců, nebo

b) jedná-li se o rozdělení se založením nových spolků, projekt rozdělení, výkaz majetku a závazků rozdělovaného spolku, jakož i zahajovací rozvahy a návrh stanov nástupnických spolků.

§ 293

(1) Nejméně třicet dnů před zasedáním členské schůze zveřejní rozdělovaný spolek oznámení, v němž uvede, jakého spolku se rozdělení týká a které spolky se stanou jeho spolky nástupnickými. V oznámení rozdělovaný spolek též upozorní věřitele na jejich právo podle § 301.

(2) Není-li spolek příjemcem plnění z veřejného rozpočtu, má-li zanedbatelný počet věřitelů a je-li celková výše dluhu zanedbatelná, postačí, pokud doručí oznámení známým věřitelům.

§ 294

(1) Smlouvu o rozdělení schvalují členské schůze zúčastněných spolků. Ustanovení § 282 se použije obdobně.

(2) Projekt rozdělení schvaluje členská schůze rozdělovaného spolku.

(3) Členská schůze může smlouvu o rozdělení nebo projekt rozdělení jen schválit, nebo odmítnout.

§ 295

(1) Rozdělovaný spolek podá návrh na zápis rozdělení do veřejného rejstříku. Jedná-li se o rozdělení sloučením, podají společný návrh spolek rozdělovaný i nástupnický.

(2) Na základě návrhu provede příslušný orgán zápis rozdělení tak, že k témuž dni vymaže ve veřejném rejstříku zanikající spolek, poznamená, kdo je jeho právní nástupce, a při rozdělení

a) sloučením poznamená u nástupnického spolku den účinnosti rozdělení sloučením a název, adresu sídla a identifikující údaj spolku, který se s nástupnickým spolkem sloučil a případné další změny u nástupnického spolku, pokud v důsledku rozdělení nastaly,

b) se založením nových spolků provede zápis nástupnických spolků a poznamená u něho název, adresu sídla a identifikující údaj spolku, který je jeho právním předchůdcem.

§ 296

Po zápisu rozdělení do veřejného rejstříku nelze smlouvu o rozdělení ani projekt rozdělení změnit nebo zrušit.

§ 297

(1) Nepodají-li při rozdělení sloučením zúčastněné spolky návrh na zápis rozdělení do šesti měsíců ode dne, kdy byla smlouva o rozdělení uzavřena, může ten ze zúčastněných spolků, který byl připraven návrh podat, od smlouvy o rozdělení odstoupit. Odstoupí-li od smlouvy i jen jedna strana, zanikají tím závazky všech stran založené smlouvou.

(2) Nepodají-li při rozdělení sloučením zúčastněné spolky návrh na zápis rozdělení do jednoho roku ode dne, kdy byla smlouva o rozdělení uzavřena, platí, že od smlouvy odstoupily všechny zúčastněné spolky.

(3) Společně a nerozdílně se spolkem, který způsobil, že návrh na zápis rozdělení nebyl podán včas, nahradí ostatním spolkům škodu z toho vzniklou členové jeho statutárního orgánu vyjma těch, kteří prokážou, že vyvinuli dostatečné úsilí, aby návrh byl podán včas.

§ 298

Nepodá-li rozdělovaný spolek při rozdělení se založením nových spolků návrh na zápis rozdělení do jednoho roku ode dne, kdy bylo rozhodnutí o rozdělení přijato, ruší se marným uplynutím lhůty rozhodnutí o rozdělení.

§ 299

(1) Každý z nástupnických spolků ručí společně s ostatními nástupnickými spolky za dluhy přešlé z rozdělovaného spolku na další nástupnický spolek.

(2) Dá-li si rozdělovaný spolek ocenit své jmění posudkem znalce ustanoveného mu soudem podle jiného zákona, a to včetně odděleného ocenění jmění přecházejícího na jednotlivé nástupnické spolky, a splní povinnost zveřejnění podle § 269, ručí každý nástupnický spolek za dluhy podle odstavce 1 jen do výše čistého jmění nabytého rozdělením.

(3) Právo z ručení podle odstavců 1 a 2 nemohou uplatnit věřitelé, jimž se dostalo jistoty podle § 300.

§ 300

Přihlásí-li věřitel zúčastněného spolku pohledávku do šesti měsíců ode dne, kdy se zápis rozdělení stal vůči němu účinným, má právo na dostatečnou jistotu, pokud prokáže, že se dobytnost pohledávky zhorší. Prokáže-li věřitel, že se v důsledku rozdělení dobytnost pohledávky podstatným způsobem zhorší, má právo na dostatečnou jistotu ještě před zápisem rozdělení do veřejného rejstříku.

§ 301

(1) Každý, jehož právní zájmy jsou rozdělením dotčeny, má právo, aby mu kterýkoli ze zúčastněných spolků sdělil do jednoho měsíce od doručení žádosti, jaké jmění přechází rozdělením na jednotlivé nástupnické spolky.

(2) Nedostane-li se dlužníku zaniklého spolku sdělení, kdo je po rozdělení spolku jeho věřitelem, může plnit kterémukoli z nástupnických spolků. Nedostane-li se věřiteli zaniklého spolku sdělení, kdo je po rozdělení spolku jeho dlužníkem, může požadovat plnění od kteréhokoli z nástupnických spolků.

§ 302

Určí-li stanovy, že o fúzi nebo rozdělení spolku rozhoduje jiný orgán než členská schůze, použijí se z ustanovení o fúzi nebo rozdělení spolku na rozhodování takového orgánu přiměřeně ustanovení o členské schůzi.

Příloha č. 8:

Antidiskriminační zákon

198/2009 Sb. ZÁKON

ze dne 23. dubna 2008

o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství¹⁰⁴ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,

¹⁰⁴ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Základní pojmy

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 3

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

(2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému

postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

§ 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrahujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

§ 5

(1) Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

(2) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

(4) Povoláním se pro účely tohoto zákona rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

(5) Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

(6) Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

§ 6

Přípustné formy rozdílného zacházení

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo
- b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona¹⁰⁵.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku² pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný,

¹⁰⁵ § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

² § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

§ 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.

(2) Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

(3) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

(4) Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních zákonech nejsou ustanovením odstavce 1 a § 6 dotčeny.

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

§ 8

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,

5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,
- k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují též na

- a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,
- b) osoby ucházející se o zaměstnání,
- c) důchodce,
- d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,
- e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d).

§ 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,
- b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,

- c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,
- d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila
 1. doplňkové dávky, nebo
 2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,
- e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplněku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

(3) Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není

- a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,
- b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,
 1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,
 2. jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,
- c) stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(4) Pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v odstavci 3 písm. a), porušením zásady rovného zacházení s muži a ženami není

- a) přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,
- b) převod nároků na důchod,
- c) pozůstalostní důchod vyplácený oprávněné osobě, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu, d) snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

(5) Zásadě rovného zacházení s muži a ženami neodporuje, pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(6) Pro účely tohoto zákona při rovném zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, se za zaměstnavatele považuje rovněž právnická nebo fyzická osoba, která toto zabezpečení poskytuje.

HLAVA II

PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

§ 10

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 11

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
- b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

HLAVA III

PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

§ 12

Právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o Veřejném ochránci práv

§ 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 342/2006 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 4 písm. c) se slova „ústavy sociální péče“ nahrazují slovy „zařízení sociálních služeb“.

2. V § 1 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

„(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací 1).

1) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Dosavadní poznámky pod čarou č. 1 až 5 se označují jako poznámky pod čarou č. 2 až 6, včetně odkazů na poznámky pod čarou.

3. V § 8 odstavec 2 zní:

„(2) Ochránci náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako prezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu. Zástupci ochránce náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako viceprezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu.“.

4. V § 15 odst. 1 písm. c) se slova „podle § 1 odst. 2“ zrušují.

5. Za § 21a se vkládá nový § 21b, který zní:

„§ 21b

Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“.

ČÁST TŘETÍ

Změna občanského soudního řádu

§ 14

V zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 36/1967 Sb., zákona č. 158/1969 Sb., zákona č. 49/1973 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 133/1982 Sb., zákona č. 180/1990 Sb., zákona č. 328/1991 Sb., zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 263/1992 Sb., zákona č. 24/1993 Sb., zákona č. 171/1993 Sb., zákona č. 117/1994 Sb., zákona

č. 152/1994 Sb., zákona č. 216/1994 Sb., zákona č. 84/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 238/1995 Sb., zákona č. 247/1995 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 269/1996 Sb., zákona č. 202/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 91/1998 Sb., zákona č. 165/1998 Sb., zákona č. 326/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 2/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 46/2000 Sb., zákona č. 105/2000 Sb., zákona č. 130/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 204/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 227/2000 Sb., zákona č. 367/2000 Sb., zákona č. 370/2000 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 137/2001 Sb., zákona č. 231/2001 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 276/2001 Sb., zákona č. 317/2001 Sb., zákona č. 451/2001 Sb., zákona č. 491/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 226/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2002 Sb., zákona č. 88/2003 Sb., zákona č. 120/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 153/2004 Sb., zákona č. 237/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 340/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 554/2004 Sb., zákona č. 555/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 59/2005 Sb., zákona č. 170/2005 Sb., zákona č. 205/2005 Sb., zákona č. 216/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 79/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 133/2006 Sb., zákona č. 134/2006 Sb., zákona č. 135/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 216/2006 Sb., zákona č. 233/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 308/2006 Sb., zákona č. 315/2006 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 104/2008 Sb., zákona č. 123/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., § 133a včetně poznámek pod čarou č. 56b, 56c a 56d zní:

„§ 133a

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách 56b),
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb 56c), nebo
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám 56d),
je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

56b) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

56c) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

56d) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

§ 15

V § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona č. 217/2000 Sb. a zákona č. 264/2006 Sb., se slova „Mužům a ženám“ nahrazují slovy „Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor“.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o pojistné smlouvě

§ 16

V zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění zákona č. 377/2005 Sb. a zákona č. 57/2006 Sb., se za § 13 vkládá nový § 13a, který včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 4a zní:

„§ 13a

Zásada rovného zacházení

(1) Práva a povinnosti vznikající ze soukromého pojištění nesmějí být v rozporu se zásadou rovného zacházení podle zvláštního právního předpisu 4a).

(2) V rozporu se zásadou rovného zacházení není použití pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení výše pojistného a pro výpočet pojistného plnění u pojištění těch pojistných nebezpečí, u kterých je hodnocení pojistného rizika založeno na příslušných a přesných pojistně matematických a statistických údajích a je-li rozdíl ve výši pojistného či pojistného plnění přiměřený.

(3) Náklady související s těhotenstvím a mateřstvím nesmějí vést k rozdílům ve výši pojistného a výpočtu pojistného plnění.

4a) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o pojišťovnictví

§ 17

V § 13a zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění zákona č. 39/2004 Sb., se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

„(2) Pokud pojišťovna používá rozdílnost pohlaví jako určující faktor při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, je povinna zabezpečit, že tyto rozdíly jsou

- a) založeny na přesných pojistně matematických a statistických údajích a
- b) přiměřené.

(3) Při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění podle odstavce 2 pojišťovna vychází z veřejně dostupných údajů a z údajů získaných z vlastní provozované pojišťovací činnosti nebo ze statistik společně vytvářených pojišťovnami. Nejsou-li k dispozici veřejně dostupné údaje včetně statistik společně vytvářených pojišťovnami, je pojišťovna povinna zveřejňovat a pravidelně aktualizovat vlastní statistické údaje, ze kterých vychází při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“.

§ 18

Přechodné ustanovení

Ministerstvo financí na základě informací podle § 13a odst. 3 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů, získaných nejdříve ke dni 1. dubna 2012, přezkoumá oprávněnost používání rozdílnosti pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění a výsledky tohoto přezkumu sdělí Komisi Evropských společenství nejpozději do 21. prosince 2012.

ČÁST SEDMÁ

ÚČINNOST

§ 19

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou části druhé, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

Vlček v. r.

Fischer v. r.

Příloha č. 9:

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ
Metody optimalizace fungování MAS
Téma: Rovný přístup

Vážení dotazovaní,

toto dotazníkové šetření bude součástí kapitoly zaměřené na rovný přístup v rámci metodiky vzniklé v projektu Spolupráce: Metody optimalizace fungování MAS. Cílem dotazníku je zjistit jak je rovný přístup uplatňován v praktickém životě MAS. Prosíme vás o co nejpřesnější údaje při jeho vyplňování.

Vaše pozice v MAS:

Datum vyplnění:

Víte, v čem spočívá rovný přístup? (označte prosím křížkem)

- Považuji se za odborníka
- Vím hodně
- Mám všeobecnou představu
- Nejsem si jist

Považujete problematiku rovného přístupu za důležitý aspekt v práci MAS? (hodnocení jako ve škole, označte prosím křížkem)

- 1 (podstatné)
- 2
- 3
- 4
- 5 (zcela nepodstatné)

Uveďte kolik máte zaměstnanců v jednotlivých skupinách?

Ženy Muži

Z toho: Etnické menšiny:

ZTP:

Cizince:

Seniory:

Osoby mladší 30 let:

Kolik je takových lidí v rozhodovacích orgánech?

a. Výbor

Ženy Muži

Z toho: Etnické menšiny:
 ZTP:
 Cizince:
 Seniory:
 Osoby mladší 30 let:

b. Výběrový orgán

Ženy Muži

Z toho: Etnické menšiny:
 ZTP:
 Cizince:
 Seniory:
 Osoby mladší 30 let:

c. Kontrolní orgán

Ženy Muži

Z toho: Etnické menšiny:
 ZTP:
 Cizince:
 Seniory:
 Osoby mladší 30 let:

Zvýhodňovali jste v rámci SPL 2007 - 2013 při výběru projektů pomocí výběrových kritérií, ženy, muže, osoby ze ZTP, menšiny, mladé lidi oproti jiným žadatelům? (např. povinné preferenční kritérium na zaměření dopadů projektu na ženy)

ano

ne

Pokud ano, prosím uveďte/přiložte kritéria, kterých se to týká.

Jakým dalším způsobem podporujete v činnosti MAS rovný přístup?

Uveďte:

Děkujeme Vám za trpělivost při vyplnění dotazníku.

Příloha č. 10:



ZPŮSOB HODNOCENÍ PREFERENČNÍCH KRITÉRIÍ
MAS Lužnice

Povinná preferenční kritéria	Bodové hodn.	Způsob hodnocení
1. Vytvoření každého nového trvalého pracovního místa (dle metodiky v příloze 6. Pravidel pro opatření IV.1.2.)	0 - 5	Žádné pracovní místo – 0 b 1 pracovní místo – 3 b 2 a více – 5 b
2. Uplatňování inovačních přístupů.	0 - 5	V projektu není uplatněn žádný inovační přístup – 0 b Uplatnění inovačního přístupu povede k následujícím výsledkům: 1 - Projekt má pozitivní dopad také na jiné cílové skupiny 2 - Projekt vytváří nové formy spolupráce mezi subjekty 3 - Projekt zvyšuje produktivitu/prácelatraktivitu života v obci 4 - Projekt vytváří vyšší přidanou hodnotu. 5 - V projektu jsou použity moderní technologie. Podle počtu výsledků – 1 – 5 b
3. Víceodvětvové navrhování a provádění projektu založené na součinnosti mezi subjekty a projekty z různých odvětví místního hospodářství.	0 - 5	Projekt nemá partnera z jiného odvětví ani nebyl připraven ve spolupráci více odvětví – 0 b Projekt má partnera z jiného odvětví nebo byl připraven ve spolupráci více odvětví – 3 b Projekt má partnera z jiného odvětví a byl připraven ve spolupráci více odvětví – 5 b
4. Zaměření dopadů projektu na mladé lidi do 30 let.	0 - 5	Z příjemců výsledků je % lidí do 30 let 0% - 0 b 1-20% - 1 b 21-40% - 2 b 41-60% - 3 b 61-80% - 4 b 81-100% - 5 b
5. Zaměření dopadů projektu na ženy.	0 - 5	Z příjemců výsledků je % žen 0% - 0 b 1-20% - 1 b 21-40% - 2 b 41-60% - 3 b 61-80% - 4 b 81-100% - 5 b
6. Míra souladu projektu se Strategickým plánem Leader.	0 - 5	1. Žadatel žádá poprvé – 3 body. 2. Žadatel nebo projekt splňují kritéria přijatelnosti Osy IV resp. SPL MAS Lužnice, avšak jsou z objektivních důvodů omezení či vyřazeni z možnosti žádat v jiných dotačních titulech – 2 body Dle splnění 1-2 a jejich součtu – 0 – 5 bodů
7. Komplexnost projektu.	0 - 5	Projekt je budován jako jednoúčelové zařízení – 0 b Projekt je budován pro dva účely – 3 b Projekt je budován pro minimálně 3 účely – 5 b
8. Časová a věcná návaznost aktivit, organizace projektu.	0 - 5	Projekt má špatnou časovou a věcnou návaznost aktivit – 0 b 1. Projekt je časově reálný a má logickou návaznost aktivit – 3 b 2. Projekt má vytvořen odpovídající tým pro realizaci projektu – 2 b Dle splnění 1-2 a jejich součtu – 0 – 5 bodů
9. Zajištění udržitelnosti projektu.	0 - 5	Projekt nemá řádně zdůvodněnou udržitelnost projektu – 0 b Projekt má řádně zdůvodněnou udržitelnost – 5 b
10. Míra kofinancování projektu.	0 - 5	Žadatel uplatňuje maximální vyšší dotace pro danou fichti – 0 b Podnikatelé a zemědělci Žadatel uplatňuje dotaci v rozmezí: od 1-2 % menší než je max. možná pro daného žadatele – 1 b od 3-5 % menší než je max. možná pro daného žadatele – 3 b od 6 a více % menší než je max. možná pro daného žadatele – 5 b Obce a NNO Žadatel uplatňuje dotaci v rozmezí: od 5-9 % menší než je max. možná pro daného žadatele – 1 b od 10-14 % menší než je max. možná pro daného žadatele – 3 b od 15 a více % menší než je max. možná pro daného žadatele – 5 b

Příloha č. 11:

Preambule etického kodexu jako produkt supervizí a hledání základních hodnot organizace Kaňka o.p.s.

Základní hodnotou naší práce je vnímání jedinečnosti každé lidské bytosti, která je přirozená a bezpodmínečná.

To se projevuje v přístupu zejména v těchto oblastech

- Respekt k jedinečnosti každého dítěte
- Respekt k dětství jako k jedinečné životní etapě
- Respekt k jedinečnosti vztahu dítě-rodice
- Respekt k jedinečným formám práce s dítětem (hra, kreativita, práce s důvěrou, individuální přístup)

Na základě toho klademe v naší práci důraz na:

U zaměstnanců

- Osobnostní růst, zralost a odpovědnost
- Vnitřní motivaci (dítě jako priorita)
- Schopnost vnímat jedinečnost a pracovat s ní
- Profesionální přístup (respekt k osobnosti dítěte i rodiče, práce s možnostmi a potřebami dítěte při vědomí jeho limitů, hranice vztahu)
- Dlouhodobý a komplexní metodický přístup

U dětí

- Individuální přístup
- Profesionální a bezpečný vztah (respektující, empatický, vědomě ohraničený, viditelný, a srozumitelný, kladné přijetí...)
- Prožitky a jejich sdílení

U rodičů

- Spolupráci založené na oboustranné důvěře a diskrétnosti
- Oboustranně akceptovaný profesionální vztah
- Podpora rodičů a rodiny
- Rozlišení odpovědností

Příloha č. 12:

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Preambule

Každý úředník a zaměstnanec veřejné správy je povinen při rozhodování dodržovat a ctít zákonnost všech postupů a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Smyslem tohoto kodexu je vytvářet, udržovat a prohlubovat důvěru veřejnosti ve veřejnou správu. Účelem Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy (dále jen „Kodex“) je vymezit a podporovat žádoucí standardy chování úředníka a zaměstnance veřejné správy ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům. Úředník a zaměstnanec veřejné správy zachovává věrnost zásadám práva a spravedlnosti vyplývajícím z evropského kulturního a historického dědictví, jedná v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody, zachovává úctu a loajalitu k České republice, jakož i k úřadu a ostatním úředníkům a zaměstnancům veřejné správy.

Článek 1

Zákonnost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy plní úkoly veřejné správy v souladu s ústavním pořádkem, se zákony a ostatními právními předpisy a s právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

(2) Při plnění úkolů veřejné správy jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy pouze v rozsahu zákonem svěřené pravomoci orgánu veřejné správy a v souladu s jejím účelem.

Článek 2

Rozhodování

(1) V mezích zákona úředník a zaměstnanec veřejné správy vždy volí nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a na rozhodné okolnosti konkrétního případu. Dbá na to, aby rozhodnutí nemohlo být z objektivního hlediska vnímáno jako nespravedlivé. Do práv osob úředník a zaměstnanec veřejné správy zasahuje jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu, nutném k dosažení účelu sledovaného veřejným zájmem, k jehož ochraně mu byla pravomoc svěřena.

(2) Při volbě nejvhodnějšího postupu úředník a zaměstnanec veřejné správy respektuje v mezích právních předpisů též koncepcce, priority a cíle úřadu, jeho vnitřní předpisy a pokyny nadřazených vydané v souladu s tímto kodexem.

Článek 3

Profesionalita

(1) Výkon veřejné správy je službou veřejnosti. Úředník a zaměstnanec veřejné správy vykonává veřejnou správu na vysoké odborné úrovni, kterou si prohlubuje průběžným studiem, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí bez ohledu na barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etnickou příslušnost nebo jiné charakteristiky. Nepřipouští diskriminaci či obtěžování. Za kvalitu své práce a za rozvíjení svých odborných znalostí je osobně odpovědný a své vzdělání si studiem průběžně prohlubuje.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná korektně s ostatními spolupracovníky i se zaměstnanci jiných orgánů veřejné správy, respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů i jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst.

(3) Ve vztahu k veřejnosti jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy s nejvyšší mírou zdvořilosti, vstřícnosti a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.

Článek 4

Nestrannost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy dbá na to, aby jeho rozhodování bylo objektivní, nestranné a přijaté řešení bylo vždy v souladu s veřejným zájmem. Při rozhodování nesmí úředník a zaměstnanec veřejné správy preferovat osobní či skupinové zájmy ani se nechat ovlivnit pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Úředník a zaměstnanec veřejné správy se zdrží také všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost jeho rozhodování.

(2) Ve shodných nebo podobných případech jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy tak, aby mezi jednotlivými postupy nevznikaly rozdíly, jež není možno odůvodnit objektivními skutečnostmi, zejména konkrétními okolnostmi daného případu.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy vystupuje vůči účastníkům právních vztahů objektivně tak, aby je neuváděl v omyl o jejich právech a povinnostech, informuje je srozumitelně; veškerá hodnocení provádí profesionálně, objektivně, bez emocí a bez sledování osobního prospěchu a v souladu s právem a spravedlností.

Článek 5

Rychlost a efektivita

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy vyřizuje pracovní záležitosti zodpovědně, bez zbytečných průtahů, nejpozději v zákonem stanovených lhůtách.

(2) Při plnění jemu svěřených úkolů postupuje úředník a zaměstnanec tak, aby stranám ani úřadu nevznikaly zbytečné náklady.

Článek 6

Střet zájmů

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy svým jednáním předchází situacím, ve kterých by byl vystaven možnému střetu svého soukromého zájmu a zastávaného funkčního zařazení. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že se bude odvolávat na svou pozici nebo funkci ve věcech, které nesouvisejí s plněním jemu svěřených úkolů při výkonu veřejné správy.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy se nezúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.

(4) Pokud si úředník a zaměstnanec veřejné správy není jistý, zda jde o úkony slučitelné s jeho podílem na výkonu veřejné správy, projedná záležitost se svým nadřízeným.

Článek 7

Korupce

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy nesmí při svém rozhodování a v souvislosti s rozhodováním přijímat ani vyžadovat dary či jiná zvýhodnění pro sebe nebo někoho jiného, popřípadě jakýmkoli jiným způsobem připustit ovlivnění plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy, objektivního hodnocení věci a nestranného rozhodování. Dary nebo výhody poskytované úředníku a zaměstnanci veřejné správy zaměstnavatelem tímto nejsou dotčeny.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná tak, aby se při plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy nedostal do postavení, ve kterém by byl zavázán nebo se cítil být zavázán oplatit službu či laskavost, která mu byla prokázána.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy se vyvaruje vztahů vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob (klientelismus, nepotismus), jež by mohly ohrozit jeho nestrannost.

(4) Jakékoli korupční jednání nebo podezření na takové jednání, o kterém se úředník a zaměstnanec veřejné správy dozvěděl hodnověrným způsobem, je úředník a zaměstnanec veřejné správy povinen oznámit svému nadřízenému nebo orgánu činnému v trestním řízení.

Dále je úředník a zaměstnanec veřejné správy povinen bezodkladně oznámit nabídnutí či získání neoprávněné výhody.

(5) Ve všech případech, kdy by mohla vzniknout pochybnost, zda úředník a zaměstnanec veřejné správy postupuje v souladu s tímto článkem, informuje úředník a zaměstnanec veřejné správy svého nadřízeného a postupuje dle jeho pokynů.

Článek 8

Nakládání se svěřenými prostředky

Úředník a zaměstnanec veřejné správy vynakládá, v souladu s právními předpisy, veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty. S těmito svěřenými prostředky nakládá efektivně a hospodárně.

Článek 9

Mlčenlivost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s plněním úkolů veřejné správy, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost zaměstnavatele. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti, které zakládají podezření na korupční jednání.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy je povinen zachovat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu úřední činnosti, zejména o osobních údajích nebo utajovaných informacích v rozsahu stanoveném právními předpisy, pokud není této povinnosti v souladu s právními předpisy zproštěn.

Článek 10

Informování veřejnosti

Každý úředník a zaměstnanec veřejné správy poskytuje při plnění svých úkolů pravdivé a úplné informace v souladu s právními předpisy. Informace o činnosti orgánu veřejné správy, plnění jeho funkcí, jakož i další informace určené veřejnosti sděluje za orgán veřejné správy úředník a zaměstnanec veřejné správy, který je k tomu určen.

Článek 11

Veřejná činnost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem. Úředník a zaměstnanec veřejné správy nevykonává veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru veřejnosti v jeho schopnost nestranně plnit úkoly veřejné správy.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, která by mohla snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti nebo dokonce zavdat příčinu k ovlivňování úředníka a zaměstnance veřejné správy. Jedná tak, aby jeho chování přispívalo k dobré pověsti úřadu veřejné správy.

Článek 12

Reprezentace

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy užívá v zaměstnání oděv, který je adekvátní jeho práci a odpovídá vážnosti jeho úřadu.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná s každým ohleduplně, způsobem přiměřeným jeho sociálním schopnostem a komunikačním potřebám, a respektuje jeho individualitu. Veškerá jednání s dotčenými osobami vede úředník a zaměstnanec veřejné správy taktně a způsobem, který respektuje důstojnost těchto osob.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy svým jednáním a vystupováním podporuje důvěryhodnost a vážnost úřadu.

Článek 13

Uplatnitelnost a vymahatelnost

Kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce a pracovním řádu. Zásadní porušování bude posuzováno jako porušení zákoníku práce, resp. pracovního řádu se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

Článek 14

Závěrečná ustanovení

- (1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy dodržuje stanovené etické zásady, aktivně podporuje etické jednání a podílí se na vytváření protikorupčního prostředí. Uvědomuje si, že selhání jednotlivce v oblasti etiky má dopad na veřejnou správu jako celek, a proto jde statním příkladem.
- (2) Poukáže-li úředník a zaměstnanec veřejné správy oprávněně na neetické chování, nebude mít jeho jednání negativní důsledky v pracovněprávních vztazích.
- (3) Respektování zásad etiky je věcí profesionální cti úředníka a zaměstnance veřejné správy. Bez jejich dodržování a dodržování Kodexu nelze dostát profesionální povinnosti úředníka a zaměstnance veřejné správy.

Příloha č. 13:

Etický kodex Místní akční skupiny Hrubý Jeseník

Preambule

Etický kodex členů a zaměstnanců MAS stanoví pravidla, která vycházejí ze sdílených hodnot a kultury organizace. Jejich uplatňováním chceme přispět k rozvoji důvěry při naší činnosti.

Etický kodex v reálném životě člena MAS a zaměstnance MAS

Jaké chování je etické a jaké není? Rozeznat nám to pomohou následující otázky: „Zatajil bych toto jednání před svou rodinou nebo veřejností?“, „Snažím se přesvědčit sám sebe, že konám správně?“, „Poškodí mé jednání nebo rozhodnutí MAS?“, „Budu jediný, kdo tím něco získá?“ Pokud na kteroukoliv otázku odpovíte „Ano“ to, co se chystáte vykonat, pravděpodobně poruší tento etický kodex.

Oblasti výskytu neetického chování člena či zaměstnance MAS

Stanovili jsme oblasti, které jsou z hlediska možného výskytu neetického chování rizikové. V rámci usnadnění pochopení jednotlivých etických zásad uvádíme příklad problematické situace s možností jejího řešení a popis standardního přístupu při realizaci definovaných etických zásad.

OBLAST A) INFORMAČNÍ OTEVŘENOST

Člen i zaměstnanec si při vzájemné spolupráci poskytují pokud možno co nejúplnější informace. Zachovávají mlčenlivost o vnitřních záležitostech organizace, člena a o osobních údajích jiných osob, pokud nejsou této povinnosti zproštěni. Zaměstnanec volí nejvhodnější způsoby uveřejňování informací, při poskytování informací dodržuje nediskriminační, transparentní a rovný přístup vůči všem. Člen respektuje stanovené postupy a pravidla a informuje další veřejnost o cílech a principech organizace.

Modelová situace

Před schválením projektu k financování žadatel o dotaci požádal zaměstnance nebo člena některého orgánu o sdělení, jak dopadlo hodnocení jeho projektu.

Popis žádoucí reakce

Zaměstnanec nebo člen některého orgánu sdělí žadateli, že tuto informaci mu může podat po schválení projektu k financování, resp. se ji může dozvědět po schválení na webových stránkách organizace.

OBLAST B) STŘET ZÁJMŮ

Člen i zaměstnanec se zdrží takového jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmu MAS s jeho soukromým zájmem. Soukromým zájmem je míněna jakákoliv výhoda pro něj, pro členy jeho rodiny, jeho blízké nebo příbuzné nebo jiné fyzické a právnické osoby, s nimiž má nebo měl osobní, pracovní, obchodní, nebo politické styky. Při rozhodování nesmí člen i zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Člen i zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti,

kteřá se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních nebo členských povinností nebo tento výkon omezuje. Za střet zájmů se považuje především situace, kdy:

- zaměstnanec, člen některého orgánu organizace je předkladatelem či zpracovatelem projektu;
- zaměstnanec, člen některého orgánu organizace se na zpracování projektu podílel;
- zaměstnanec, člena některého orgánu organizace pojí s předkladatelem či zpracovatelem blízký vztah rodinný, citový, ekonomický či politický;
- zaměstnanec, člen některého orgánu organizace má jiný soukromý zájem na projektu.

V případě střetu zájmů, resp. vyvíjení nátlaku na zaměstnance nebo člena některého orgánu organizace tito o této skutečnosti informují předsedu organizace, a to před projednáváním věci, která zakládá střet zájmů. Předseda rozhodne, zda existuje důvod pro jejich vyloučení z projednávání a rozhodování v dané záležitosti.

Modelová situace

- a) Zaměstnanec má provést kontrolu žádosti o platbu u projektu, jehož příjemcem je škola, kterou vede jeho příbuzný.
- b) Člen Výběrové komise má hodnotit žádost, jejímž předkladatelem je jeho zaměstnavatel.
- c) Člen Výboru má schvalovat žádost, jejímž je předkladatelem on nebo někdo z jeho rodiny.

Popis žádoucí reakce

- a) O situaci informuje předsedu před započítím kontroly a požádá jej o přeřazení na jinou kontrolní akci.
- b) O situaci informuje předsedu nebo manažera organizace a požádá jej o přidělení jiné žádosti.
- c) O situaci informuje předsedu a zdrží se hlasování.

OBLAST C) DARY A VÝHODY

Zaměstnanec ani člen za výkon své činnosti nepřijímá žádné pozornosti nebo výhody, které by mohly případně ovlivnit jeho rozhodování nebo narušit nestranný přístup. Zaměstnanec ani člen nepřijímá od osob, které mají s MAS klientský/zákaznický vztah nebo které o tento vztah s MAS usilují, ani od jejich konkurentů, žádné výhody, platby nebo služby pro sebe nebo své příbuzné. Zaměstnanec ani člen se přímo, ani nepřímo nezapojí do žádné činnosti, která by mohla být vykládána jako požadování či přijímání úplatků či výhod za účelem osobního prospěchu. V případě, že zaměstnanec přijme dar, který neovlivňuje jeho rozhodování nebo nestranný přístup při plnění pracovních úkolů (např. po ukončení dodavatelsko-odběratelského vztahu), projedná s předsedou jeho předání na kancelář. Informace získané při výkonu své činnosti zaměstnanec ani člen nevyužívá k získání osobního prospěchu. Nezneužívá svého postavení k ovlivnění žádné osoby pro svůj osobní zájem. Zaměstnanec i člen je povinen vyhnout se konfliktu zájmů a v případě jeho vzniku neprodleně uvědomit předsedu. Přijetí reklamních a propagačních materiálů ve smyslu zákona o daních z příjmu, jakož i od orgánů a organizací veřejné správy není považováno za porušení tohoto etického kodexu. Zaměstnanec i člen si pro svou vlastní potřebu nepřivlastňuje žádné finanční

prostředky, zdroje nebo majetek MAS či veřejnosti a vědomě nepřispívá k tomu, aby tak činil někdo jiný.

Modelová situace

a) Dodavatel služeb MAS doručil vstupenky či permanentky na kulturní/sportovní/společenské akce.

b) Příjemce dotace nabídne členovi nebo zaměstnanci, který schvaluje nebo kontroluje realizaci projektu, úhradu oběda, nákup nebo službu za zvýhodněnou cenu.

Popis žádoucí reakce:

a) Po projednání s předsedou se vstupenky předají do kanceláře a budou nabídnuty členům i zaměstnancům (např. e-mailem).

b) Zaměstnanec i člen odmítne přijetí výhod.

OBLAST D) NEOVLIVNITELNOST

Zaměstnanec či člen činí rozhodnutí a řeší záležitosti na základě jejich skutkové podstaty, objektivně a transparentně a v procesu rozhodování věnuje pozornost odborným stanoviskům, výkladům a metodikám. Při rozhodování nesmí preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Veškerá jednání musí být vedena korektně a nestranně. V případě, že se zaměstnanec nebo člen dostane do situace, kdy je na něj vyvíjen nátlak, uvědomí o situaci okamžitě předsedu. Tlak ze strany předsedy nebo jiného člena oznamuje zaměstnanec či člen dalšímu členu Výboru.

Modelová situace

Zaměstnanec či člen je vystaven hrozbám/tlaku/prosbám, aby ve prospěch některého z žadatelů obešel nebo porušil vnitřní předpisy či pravidla.

Popis žádoucí reakce

Zaměstnanec či člen jednání vždy odmítne a informuje předsedu. V případě, že je k porušení nucen pokynem předsedy, informuje dalšího člena Výboru.

OBLAST E) VZTAHY MEZI ZAMĚSTNANCI A PARTNERY

Každý zaměstnanec či člen usiluje o vytváření atmosféry spolupráce a důvěry. Případné spory se řeší věcně, kultivovaně a otevřeně. Manažer uplatňuje vůči členům i zaměstnancům rovný přístup. Klade důraz na hodnocení zaměstnance dle odvedené práce a umožňuje zaměstnancům další vzdělávání v zájmu efektivní práce.

Modelová situace

Zaměstnanci a členové se při projednávání záležitostí dostanou do sporu, na jehož řešení se nedokážou dohodnout.

Popis žádoucí reakce

Zaměstnanci či členové požádají předsedu, aby rozhodl o řešení této záležitosti. Jeho rozhodnutí respektují.

OBLAST F) ODPOVĚDNOST ZA DOBRÉ JMÉNO MAS

Zaměstnanec a člen se v maximální míře snaží zabránit jakékoliv činnosti či jednání, které by poškozovaly dobré jméno MAS. Tato zásada se vztahuje i na záležitosti, které se přímo netýkají výkonu pracovní činnosti. Zaměstnanec i člen se vyhýbá i v osobním životě takovému chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru v nestrannost a spravedlnost MAS nebo které by mohlo zavdat příčinu k různým formám nátlaku na zaměstnance či členy ze strany jiných osob.

Modelová situace

Zaměstnanec či člen se nevhodně chová na akci, kde společně s kolegou reprezentují MAS.

Popis žádoucí reakce

Kolega požádá osobu, která poškozuje dobré jméno MAS, o její odchod z akce a řídí reprezentaci MAS dále sám.

ZÁVAZNOST ETICKÉHO KODEXU

Etický kodex je součástí vnitřních předpisů MAS a je pro zaměstnance i členy MAS závazný. Organizace bude dodržování tohoto kodexu sledovat. Závažnost prokazatelného naplnění či porušení zásad tohoto etického kodexu posuzuje Výbor a řeší ji v souladu s platnými právními normami a vnitřními předpisy. Porušení kodexu může mít následky v podobě personálního či členského opatření. Zaměstnanec i člen si je vědom, že závažné porušení Etického kodexu může zpochybnit kontrolní mechanismy MAS, což může mít za následek například neudělení či pozastavení dotace.

Etický kodex MAS Lužnicko o.p.s.

Preambule

Základní hodnotou naší práce je rozvoj venkovského prostoru v našem regionu. Pracujeme na principu spolupráce soukromého podnikatelského sektoru, neziskového sektoru i veřejné správy při rozhodování i získávání finančních prostředků metodou LEADER. Ctíme přitom zákonnost všech postupů a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám a dbáme na dodržování Statutu MAS. To se projevuje zejména v těchto klíčových oblastech:

- Informační otevřenost
- Odpovědnost za dobré jméno MAS
- Nestrannost a neovlivnitelnost
- Vyloučení střetu zájmů

Obecné zásady pro Partnery, Členy orgánů a zaměstnance MAS Lužnicko o.p.s.

1. Partneři MAS a zaměstnanci MAS byli přijati v souladu se Statutem MAS. Členové Správní rady (dále jen SR) a Dozorčí rady (dále jen DR) jsou voleni z Členů MAS a byli do tohoto orgánu zvoleni v souladu se Statutem MAS. Členové/ náhradníci Výběrové komise (dále jen VK) jsou voleni ze subjektů, které na území MAS Lužnicko o. p. s. (dále jen MAS) prokazatelně místně působí a byli do tohoto orgánu zvoleni v souladu se Statutem MAS.
2. Při plnění svých povinností slouží Členové orgánů MAS a zaměstnanci MAS vždy veřejnému prospěchu a zdrží se jednání, které by ohrozilo důvěryhodnost procesu implementace SCLLD nebo jiného projektu realizovaného MAS nebo zadávacího řízení.
3. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS činí rozhodnutí a řeší záležitosti objektivně. Nejedná svévolně k újmě či prospěchu jakékoli fyzické či právnické osoby nebo skupiny osob. Vždy jedná politicky nestranným způsobem.
4. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS svým jednáním a aktivní účastí v DR předchází jakýmkoliv neprůhlednostem v kontrolních procedurách.
5. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS poskytuje všechny relevantní informace související s jeho činností bez zbytečného prodlení.
6. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS neuvádí vědomě v omyl veřejnost ani ostatní Členy, Partnery a zaměstnance.
7. Člen/ náhradník VK se snaží nalézt v hodnocených projektech (nabídkách) co největší množství objektivních a dokazatelných kritérií, která jsou v souladu s cíli MAS.

Střet zájmů a ohlášení zájmů

8. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS se zdrží takového jednání, které by vedlo ke střetu veřejného zájmu s jeho zájmem soukromým. Soukromý

zájem zahrnuje jakoukoli výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní vztahy.

9. Veškeré informace o projektech, které Člen orgánů MAS v průběhu své činnosti v SR, DR, nebo VK získá, se považují za důvěrné a člen je nezneužije ke svému prospěchu nebo k prospěchu třetí osoby.
10. Člen, který je v příbuzenském, sousedském nebo přátelském vztahu k žadateli, nebo pokud existují skutečnosti, které by mohly nasvědčovat o jeho podjatosti či o možném střetu zájmů, oznámí tuto skutečnost neprodleně vedoucímu pracovníkovi pro realizaci SCLLD, a to před projednáním této věci.
11. V případech, kdy je Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS předkladatelem či zpracovatelem projektu (nabídky) nebo se na zpracování podílel nebo ho s předkladatelem či zpracovatelem pojí blízký vztah rodinný, citový či ekonomický, oznámí člen tuto skutečnost neprodleně vedoucí pracovníkovi SCLLD a nebude se žádným způsobem podílet na kontrole projektu ani nebude zasahovat do jednání týkající se tohoto projektu či jej jakýmkoliv způsobem ovlivňovat.

Dary a výhody

12. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS nevyžaduje ani nepřijímá dary, úsluhy, laskavosti, ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit rozhodování či narušit nestranný přístup.
13. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS nedovolí, aby se v souvislosti se svou činností dostal do postavení, ve kterém je zavázán oplatit prokázanou laskavost, nebo které jej činí přístupným nepatřičnému vlivu jiných osob.
14. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS nenabízí ani neposkytuje žádnou výhodu jakýmkoli způsobem spojenou s jeho činností.
15. Při výkonu své činnosti Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS neučiní anebo nenavrhne učinit úkony, které by ho zvýhodnily v budoucím osobním nebo profesním životě.
16. Pokud je členu DR v souvislosti s jeho činností nabídnuta jakákoli výhoda, odmítne ji a o nabídnuté výhodě informuje vedoucího pracovníka pro realizaci SCLLD.

Oznámení nepřípustné činnosti

17. Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS, který zjistí, že při procesu kontrol projektů a monitoringu nejsou dodržována výše uvedená pravidla tohoto Etického kodexu, oznámí neprodleně tuto skutečnost předsedovi Správní rady a Řediteli.

Účinnost

18. Svým podpisem stvrzuje Člen orgánu MAS, Partner MAS a zaměstnanec MAS, že se seznámil s Etickým kodexem a souhlasí s jeho obsahem a zavazuje se jej dodržovat.