

**Hlavní město Praha  
Magistrát hlavního města Prahy**

# **Operační program Praha - Adaptabilita**

NÁVRH  
10. 5. 2006

NAVALREFF

# OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>3</b>
<b>1 ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
1.1 PRAHA A EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	6
1.2 PARTNERSTVÍ PRO PROGRAM.....	6
<b>2 CHARAKTERISTIKA REGIONU</b> .....	<b>8</b>
2.1 VŠEOBECNÝ POPIS REGIONU.....	8
2.2 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ.....	9
2.2.1 Věková struktura.....	10
2.2.2 Prognóza vývoje obyvatelstva.....	10
2.3 EKONOMICKÁ VÝKONNOST REGIONU.....	11
2.4 SITUACE NA TRHU PRÁCE.....	12
2.4.1 Zaměstnanost.....	12
2.4.2 Nezaměstnanost.....	17
2.5 OHROŽENÉ SKUPINY A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.....	20
2.5.1 Ohrožené skupiny.....	21
2.5.2 Sociální ekonomika.....	23
2.5.3 Sociální služby.....	24
2.5.4 Nestátní neziskové organizace.....	26
2.5.5 Rovné příležitosti.....	28
2.6 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ.....	29
2.6.1 Účast na vzdělávání.....	30
2.6.2 Vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ.....	33
2.6.3 Vzdělávání na VŠ.....	34
2.6.4 Další vzdělávání.....	35
2.6.5 Modernizace veřejné správy.....	36
2.7 PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ.....	39
2.7.1 Malé a střední podniky.....	40
2.7.2 Cestovní ruch.....	41
2.7.3 Výzkum, vývoj a inovace.....	43
2.8 ZKUŠENOSTI Z MINULÉHO PROGRAMOVÉHO OBDOBÍ.....	45
<b>3 STRATEGIE PROGRAMU</b> .....	<b>47</b>
3.1 SWOT ANALÝZA.....	47
3.1.1 Silné stránky.....	47
3.1.2 Slabé stránky.....	48
3.1.3 Příležitosti.....	48
3.1.4 Hrozby.....	49
3.2 GLOBÁLNÍ CÍL.....	50
3.3 SPECIFICKÉ CÍLE.....	50
3.4 SOULAD SE STRATEGICKÝMI DOKUMENTY.....	51
3.4.1 Strategické obecné zásady Společenství.....	52
3.4.2 Národní strategický referenční rámec.....	53
3.4.3 Lisabonský program Společenství.....	55
3.4.4 Národní strategické dokumenty.....	57
3.4.5 Návaznost na operační programy 2007 – 2013.....	62
3.4.6 Strategický plán hl. m. Prahy.....	63

3.5	HORIZONTÁLNÍ TÉMATA.....	64
3.5.1	<i>Udržitelný rozvoj</i> .....	64
3.5.2	<i>Rovné příležitosti</i> .....	65
3.6	MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE.....	66
3.7	SHRNUTÍ EX-ANTE HODNOCENÍ .....	66
3.8	POSOUZENÍ VLIVŮ NA ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ .....	66
<b>4</b>	<b>PRIORITY .....</b>	<b>67</b>
4.1	PRIORITA 1 – PODPORA ROZVOJE ZNALOSTNÍ EKONOMIKY .....	67
4.2	PRIORITA 2 - PODPORA VSTUPU NA TRH PRÁCE .....	70
4.3	PRIORITA 3 - MODERNIZACE POČÁTEČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	72
4.4	PRIORITA 4 - TECHNICKÁ POMOC .....	76
4.5	MONITOROVACÍ UKAZATELE.....	76
4.5.1	<i>Kontextové ukazatele</i> .....	77
4.5.2	<i>Definice ukazatelů</i> .....	77
4.5.3	<i>Detailní členění ukazatelů</i> .....	79
4.5.4	<i>Kvantifikace cílů programu</i> .....	79
4.6	INFORMACE O VEŘEJNÉ PODPOŘE .....	80
<b>5</b>	<b>IMPLEMENTAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ.....</b>	<b>83</b>
5.1	ŘÍZENÍ.....	83
5.1.1	<i>Řídicí orgán</i> .....	83
5.1.2	<i>Platební a certifikační orgán</i> .....	84
5.1.3	<i>Auditorský orgán</i> .....	86
5.2	MONITOROVÁNÍ .....	87
5.2.1	<i>Výroční a závěrečná zpráva</i> .....	87
5.2.2	<i>Počítačový monitorovací systém</i> .....	88
5.2.3	<i>Monitorovací výbor</i> .....	89
5.3	HODNOCENÍ .....	90
5.3.1	<i>Ex-ante hodnocení</i> .....	90
5.3.2	<i>Interim hodnocení 2010</i> .....	90
5.3.3	<i>Ad-hoc hodnocení</i> .....	91
5.3.4	<i>Ex-post hodnocení</i> .....	91
5.4	FINANČNÍ ŘÍZENÍ.....	91
5.5	SYSTÉM FINANČNÍ KONTROLY.....	92
5.5.1	<i>Kontrola ve veřejné správě</i> .....	92
5.5.2	<i>Vnitřní kontrolní systém</i> .....	93
5.5.3	<i>Audit ve veřejné správě</i> .....	94
5.5.4	<i>Kontrola Nejvyššího kontrolního úřadu</i> .....	94
5.5.5	<i>Auditní činnosti prováděné orgány Evropské komise a Evropským účetním dvorem</i> .....	94
5.5.6	<i>Nesrovnalosti</i> .....	94
5.6	ZÁKLADNÍ PRINCIPY VÝBĚRU PROJEKTŮ .....	94
5.7	INFORMOVANOST A PUBLICITA .....	95
5.7.1	<i>Komunikační akční plán a výměna zkušeností</i> .....	96
5.7.2	<i>Publicita pro potenciální příjemce</i> .....	96
5.7.3	<i>Informovanost veřejnosti</i> .....	97
5.8	ELEKTRONICKÁ VÝMĚNA DAT S EK .....	97
<b>6</b>	<b>FINANČNÍ PLÁN .....</b>	<b>98</b>
6.1	ROZPOČET PROGRAMU PODLE PRIORITY .....	98

6.2 PŘÍSPĚVEK Z FONDŮ EU .....	99
<b>DEFINICE POUŽITÝCH POJMŮ .....</b>	<b>100</b>
<b>ZKRATKY.....</b>	<b>103</b>
<b>SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ .....</b>	<b>105</b>

NÁVRAH

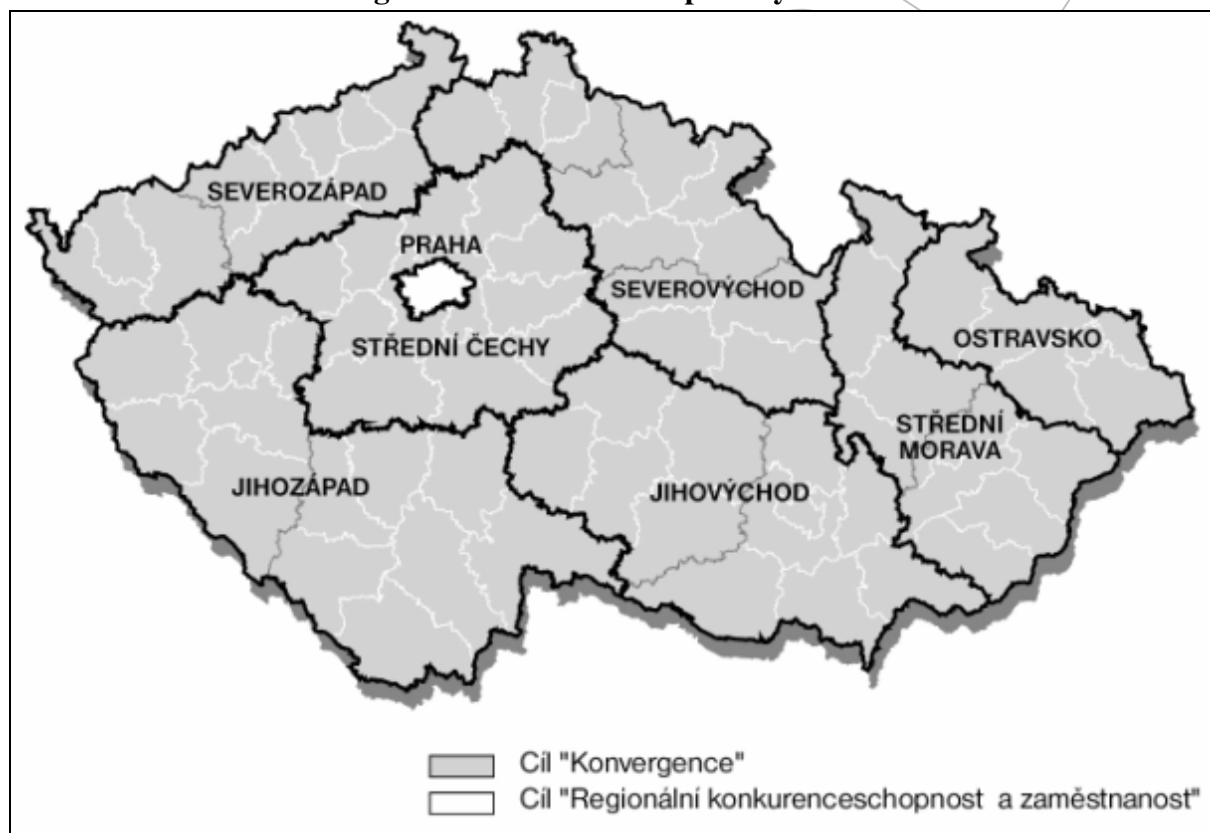
# 1 ÚVOD

## 1.1 Praha a Evropský sociální fond

Území hl. m. Prahy bylo v programovém období 2004 – 2006 způsobilé pro čerpání pomoci v rámci Cíle 2 a Cíle 3 politiky soudržnosti EU. Z Evropského sociálního fondu byl z 50 % podporován Jednotný programový dokument pro Cíl 3 s celkovým rozpočtem 117,5 mil. €.

V programovém období 2007 – 2013 bude hl. m. Praha čerpat podporu v rámci Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Praha – Adaptabilita (OPPA).

Obrázek č. 1 Zařazení regionů NUTS 2 do Cílů politiky soudržnosti 2007 -2013



Zdroj: Útvar rozvoje hl. m. Prahy

## 1.2 Partnerství pro program

V průběhu přípravy OPPA a následně i ve fázi realizace je plně respektován princip partnerství.

Na přípravě programu se podílel Programový tým OPPA zřízený v rámci Magistrátu hl. m. Prahy, který zahájil svou činnost 2. března 2006. Členy Programového týmu jsou zástupci věcně příslušných odborů Magistrátu hl. m. Prahy a odborů podílejících se na přípravě implementace programu.

Pro široké zapojení partnerů do přípravy programu byla vytvořena Pracovní skupina pro přípravu OPPA, která zahájila svou činnost 16. března 2006. Členy pracovní skupiny jsou

zástupci koordinujících ministerstev (MMR, MF), zástupci řídicích orgánů věcně souvisejících programů Cíle Konvergence (MPSV, MŠMT), zástupci podnikatelských sdružení, zástupce odborových organizací, zástupce hospodářské komory, zástupce za oblast výzkumu a vývoje, zástupce vysokých škol, zástupce ČSÚ, zástupce za oblast rovných příležitostí a zástupci neziskového sektoru.

V průběhu přípravy programu byly pracovní verze k dispozici veřejným připomínkám prostřednictvím internetových stránek hl. města Prahy ([www.praha-mesto.cz](http://www.praha-mesto.cz)).

Pro zapojení co nejširšího okruhu budoucích aktérů programu se budou konat veřejné semináře a veřejná projednání OPPA.

## 2 CHARAKTERISTIKA REGIONU

### 2.1 Všeobecný popis regionu

Praha je hlavním městem ČR a atraktivním regionem pro život s bohatou historií a tradicí. Praha patří mezi ekonomicky nejvyspělejší regiony EU s potenciálem dalšího ekonomického růstu. Vytváří téměř čtvrtinu hrubého domácího produktu ČR, přičemž nejvýznamnější složkou je sektor služeb. Význam a postavení Prahy má potenciál výrazně ovlivnit konkurenceschopnost a ekonomický rozvoj ČR.

Z geografického pohledu Praha leží ve středu Evropy s příznivou polohou vůči okolním státům. Praha je obklopena Středočeským krajem. Současná rozloha města je výsledkem přirozeného historického a dlouhodobého územního růstu. Rozkládá se na ploše 496 km<sup>2</sup>, což představuje pouze 0,6 % území ČR. V Praze žije 1,17 milionu obyvatel, tedy 11,5 % obyvatelstva ČR.

Obrázek č. 2 Členění Prahy na městské části a správní obvody



Zdroj: Útvar rozvoje hl. m. Prahy

Administrativně je Praha statutárním městem, obcí a krajem, z pohledu EU regionem NUTS 2 (regionem soudržnosti) a NUTS 3. Z hlediska výkonu přenesené působnosti státní správy je rozdělena na 22 správních obvodů, z hlediska samosprávného se člení na 57 městských částí. Městské části jsou velikostně a urbanisticky velmi rozdílné. Některé jsou součástí centra města, jiné jsou jeho okrajem, v části má významné zastoupení průmyslová výroba, v dalších



prevládá bytová zástavba. Některé městské části vznikly připojením okolních obcí venkovského typu. Z těchto důvodů výrazně liší hustota zalidnění, kvalita technické infrastruktury i sociálně-ekonomické podmínky života obyvatel jednotlivých městských částí.

## 2.2 Demografický vývoj

Až do počátku 90. let bylo patrné dlouhodobé a intenzivní zvyšování početního stavu pražské populace způsobené přílivem obyvatel z celého Československa. Od roku 1993 začíná díky zápornému migračnímu saldu a přetrvávajícímu zápornému přirozenému přírůstku celkový počet obyvatel města klesat. Migrační ztráty byly způsobeny především odlivem obyvatel Prahy do příměstských oblastí. V posledních letech však dochází k mírnému zvyšování plodnosti, a to při zachování úrovně úmrtnosti. Tempo úbytku obyvatel přirozenou měnou se proto začíná snižovat. Od roku 2002 díky migraci celkový počet obyvatel Prahy opět mírně roste, na čemž se výrazným způsobem podílejí cizinci, kteří byli započítáni do úhrnu obyvatel poprvé.

**Tabulka č. 3 Základní demografické údaje obyvatel Prahy v letech 2000 až 2004**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Přirozený přírůstek</b>	-3 972	-3 529	-3 643	-3 431	-1 718
<b>Přírůstek stěhováním</b>	-1 757	-6 829	5 463	7 074	6 708
<b>Celkový přírůstek</b>	-5 729	-10 358	1 820	3 643	4 990

Zdroj: ČSÚ

Podle výsledku statistické bilance k 31. prosinci 2004 měla Praha 1 170 571 obyvatel, z toho 611 463 žen (52,2%). V roce 2004 byl zaznamenán celkový přírůstek 4 990 osob.

**Tabulka č. 4 Vývoj počtu obyvatel Prahy v letech 2000 až 2004 (k 31. 12.)**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Počet obyvatel</b>	1 181 126	1 160 118	1 161 938	1 165 581	1 170 571
<b>Z toho žen</b>	621 582	610 466	610 048	610 099	611 463

Zdroj: ČSÚ

V porovnání se srovnatelně velkými evropskými městy je Praha národnostně homogenní. Podle sčítání lidu z roku 2001 v pražské populaci převažují Češi (93,4 %), další významněji zastoupenou národností jsou Slováci (1,6 %). Obyvatelé ostatních národností jsou zastoupeni jen minimálně. Specifické postavení mají Romové, kteří se při sčítání lidu 2001 většinou ke své národnosti nepřihlásili, ale kterých zde podle odborných odhadů žije 20 až 25 tisíc. Celkově nejsou národnostní menšiny v Praze výrazně územně koncentrovány či segregovány.

V hlavním městě ke konci roku 2005 legálně pobývalo 89 911 cizinců, což je téměř třetina celkového počtu cizinců s legálním pobytem v ČR (278 312 osob). Celkem 28 % v Praze přebývajících cizinců zde mělo trvalý pobyt (25 414 osob), 63 % přechodný nebo dlouhodobý pobyt a 9 % vízum nad 90 dní. Nejpočetnější skupiny představovalo 30 tisíc občanů Ukrajiny (34 %), 14 tisíc občanů Slovenska (16 %) a 8,5 tisíce občanů Ruska (10 %). Více než 55 tisíc cizinců žijících v Praze bylo ekonomicky aktivních (zahrnuje povolení k zaměstnání, registraci a živnostenská oprávnění), tj. 9 % celkové pražské pracovní síly, z toho více než 22 tisíc osob vlastnilo živnostenské oprávnění.

## 2.2.1 Věková struktura

Praha má nejstarší věkovou strukturu populace ČR. Průměrný věk obyvatel (41,7 let v roce 2004) je trvale nejvyšší ze všech krajů (ČR 39,8) a stále se mírně zvyšuje. Naděje dožití pražských žen (průměr za roky 2003-2004) dosáhla 79,6 let a mužů 74,1 let (v ČR ženy 79,0 a muži 72,6 let).

**Tabulka č. 5 Vývoj ukazatelů věkové struktury obyvatel Prahy a ČR**

	1998		2000		2002		2004	
	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR
<b>Průměrný věk</b>	40,6	38,2	41,2	38,8	41,5	39,3	41,7	39,8
<b>Index stáří</b>	114,4	80,6	120,6	85,5	123,4	89,2	125,8	94,0
<b>Index ekon. zatížení</b>	44,2	44,4	42,5	43,0	40,7	41,8	39,2	40,7

Zdroj: ČSÚ

*Poznámky: Index stáří – Počet osob ve věku 65 a více let na 100 dětí ve věku 0-14 let.*

*Index ekonomického zatížení – Počet dětí ve věku 0-14 let a osob starších 65 let na 100 osob ve věku 15-64 let.*

Stárnutí pražské populace postupuje v posledních letech zejména v důsledku výrazného úbytku počtu dětí. V roce 2004 v Praze žilo 146 tisíc dětí do 14 let (12,5 %), což bylo o 50 tisíc méně než před deseti lety (196 tisíc v roce 1994). V Praze je v porovnání s ostatními kraji dlouhodobě nízká úroveň úhrnné plodnosti (Praha 1,19, ČR 1,23). Nízký podíl dětí je v poslední době také ovlivněn častým vystěhováváním mladých rodin s dětmi do okolí Prahy. Celkově je v Praze podíl dětské složky trvale nižší než v populaci celé ČR (14,9 %).

**Tabulka č. 6 Vývoj věkového složení obyvatel Prahy a ČR (%)**

	1998		2000		2002		2004	
	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR
<b>0 – 14 let</b>	14,3	17,0	13,5	16,2	13,0	15,6	12,5	14,9
<b>15 – 64 let</b>	69,4	69,3	70,2	69,9	71,1	70,5	71,8	71,0
<b>65 a více let</b>	16,3	13,7	16,3	13,9	16,0	13,9	15,7	14,0

Zdroj: ČSÚ

V Praze bylo dětí do 14 let vždy méně než obyvatel nad 60 let. I přes změnu metodiky, kdy je od roku 2000 postproduktivní věk počítán až od 65 let, platí tato charakteristika i nadále. Podíl obyvatel Prahy v postproduktivním věku je nejvyšší ze všech krajů, ve vztahu k průměru ČR je o necelé 2 procentní body vyšší.

## 2.2.2 Prognóza vývoje obyvatelstva

Očekávané trendy budoucího populačního vývoje Prahy se v základních rysech neliší od projekce pro celou ČR. ČSÚ předpokládá zvýšení úrovně plodnosti, pokračující zlepšování úmrtnostních poměrů a také, že Praha zůstane migračně ziskovou oblastí.

**Tabulka č. 7    Projekce vývoje obyvatelstva v Praze**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Živě narození	11 187	11 156	11 051	10 886	10 676	10 490	10 280	10 062
Zemřelí	13 869	13 844	13 829	13 852	13 871	13 884	13 916	13 944
Přirozený přírůstek	-2 682	-2 688	-2 778	-2 966	-3 195	-3 394	-3 636	-3 882
Porodnost (‰)	9,7	9,7	9,6	9,5	9,4	9,2	9,1	8,9
Úmrtnost (‰)	12,1	12,1	12,1	12,1	12,2	12,2	12,3	12,4
Naděje dožití při narození muži	73,9	74,1	74,2	74,3	74,5	74,6	74,8	74,9
Naděje dožití při narození ženy	79,3	79,5	79,6	79,7	79,8	80,0	80,1	80,2
Úhrnná plodnost	1,24	1,25	1,27	1,28	1,30	1,32	1,34	1,37

Zdroj: ČSÚ

Pro Prahu by měl být trvale charakteristický vysoký podíl obyvatel v nejstarších věkových skupinách. Posun početně silných poválečných ročníků do postproduktivního věku povede, i přes očekávanou vyšší míru plodnosti žen, k zachování tempa růstu indexu stáří (počet osob ve věku 65 a více let na 100 dětí ve věku 0 - 14 let).

K hlavním závěrům projekce obyvatelstva Prahy patří očekávané mírné snížení celkového počtu obyvatel. Jejich věkové složení bude ovlivněno vývojem migrace, především zahraniční. Zlepšování úmrtnostních poměrů bude pokračovat, nadále poroste naděje dožití mužů i žen. Nejrychleji se bude zvyšovat počet osob v nejvyšších věkových skupinách, zvláště žen. Lze očekávat nárůst osob s nárokem na zdravotně-sociální a poradenské služby. Bude pokračovat úbytek obyvatel ve „vnitřní“ Praze.

#### **Hlavní charakteristiky a trendy**

- Pozitivní přírůstek obyvatelstva v posledních letech
- Minimální územní koncentrace národnostních menšin
- Rostoucí podíl lidí v postproduktivním věku na obyvatelstvu regionu – stárnutí populace
- Stěhování rodin s dětmi mimo území hl.m. Prahy
- Silný migrační potenciál regionu
- Potřeba zefektivnit systém sociálně-zdravotních služeb

### **2.3 Ekonomická výkonnost regionu**

V Praze je trvale vytvářena zhruba čtvrtina HDP ČR (23 % v roce 2004). HDP v přepočtu na 1 obyvatele v Praze v roce 2004 představoval 201,8 % průměru ČR. Současně Praha vysoko překračuje i průměry za celou EÚ 25, (v roce 2004 byla výše HDP na 1 obyvatele v Praze vyšší o 43 %). Vyšší HDP (typické pro metropole obecně) souvisí s vyšší úrovní mezd, lokalizací aktivit s vysokou přidanou hodnotou a koncentrací centrálních orgánů veřejného i privátního sektoru.

**Tabulka č. 8 Výkonnost ekonomiky Prahy v letech 2000 až 2004**

Ukazatel	Měrná jednotka	2000	2001	2002	2003	2004
HDP v běžných cenách	mil. Kč	494 213	556 312	566 372	591 068	637 704
HDP v % (ČR=100)	%	23,0	24,0	23,5	23,1	23,0
HDP na 1 obyvatele	Kč	417 445	477 651	488 757	508 730	547 096
HDP na 1 obyv. v % (ČR=100)	%	199,4	210,9	206,5	203,1	201,8
HDP v Praze na 1 obyv. v PPS (EU25=100)	%	129,3	139,3	139,7	139,9	143,0
HDP v ČR na 1 obyv. v PPS (EU25=100)	%	64,8	66,0	67,6	68,9	70,9

Zdroj: ČSÚ, Statistická ročenka hl.města Prahy, Eurostat

Poznámka: Produktivita práce vyjádřena v HDP na 1 zaměstnance.

Praha je nejsilnějším regionem ČR v úrovni produktivity práce. V Praze dosahuje hodnot více než dvakrát vyšších, než je průměr ČR.

#### Hlavní charakteristiky a trendy

- Vysoká ekonomická výkonnost regionu
- Vysoká produktivita práce
- Dražší pracovní síla v porovnání s ostatními regiony ČR – vyšší průměrná mzda
- Koncentrace centrálních orgánů veřejného i privátního sektoru na území Prahy

## 2.4 Situace na trhu práce

Praha je největším regionálním trhem práce v ČR. Pracuje zde celkem cca 760 tisíc osob, z toho z pražských zdrojů přes 600 tisíc, dojíždějících za prací z jiných krajů 110 tisíc a 50 tisíc cizinců (což po představuje plných 15 % zaměstnanosti ČR). Praha disponuje pracovní silou vyšší kvalifikace (62 % osob starších 15 let s maturitním a vyšším vzděláním) a průměrné mzdy dosahují vyšších hodnot než v ostatních regionech ČR (124 % průměru ČR). Míra nezaměstnanosti je zde podprůměrná (3,2 % v roce 2005) vzhledem ke statistikám za celou ČR (7,8 % v roce 2005).

### 2.4.1 Zaměstnanost

V roce 2004 činil počet pracovních sil v Praze 625,6 tisíc (osoby bydlící v Praze), z toho bylo 54 % mužů a 46 % žen. Podíl Prahy na pracovní síle ČR dosáhl 12,2 %. Ve stejném období představoval počet ekonomicky neaktivních osob (starších 15 let) v Praze 394,7 tisíc, což tvořilo 11,1 % celé ČR.

**Tabulka č. 9 Vývoj počtu pracovních sil v Praze a ČR v tis. osobách**

	1998		2000		2002		2004	
	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR
<b>Celkem</b>	645,4	5 201,5	640,3	5 186,1	631,2	5 139,1	625,6	5 132,5
<b>Muži</b>	340,5	2 903,1	338,2	2 887,3	335,3	2 869,7	337,1	2 864,3
<b>Ženy</b>	304,9	2 298,4	302,1	2 298,8	295,9	2 269,4	288,5	2 268,2

Zdroj: ČSÚ

Míra ekonomické aktivity se v Praze pohybuje nad úrovní ekonomické aktivity celé ČR (61,3 % v roce 2004 v Praze oproti 59,2 % v ČR). Nejvyšší míru ekonomické aktivity vykazuje věková kategorie 35 - 54 let, naopak nejnižší ve věkové kategorii do 19 let, což ovšem souvisí s přípravou na budoucí povolání u této skupiny. Ekonomická aktivita

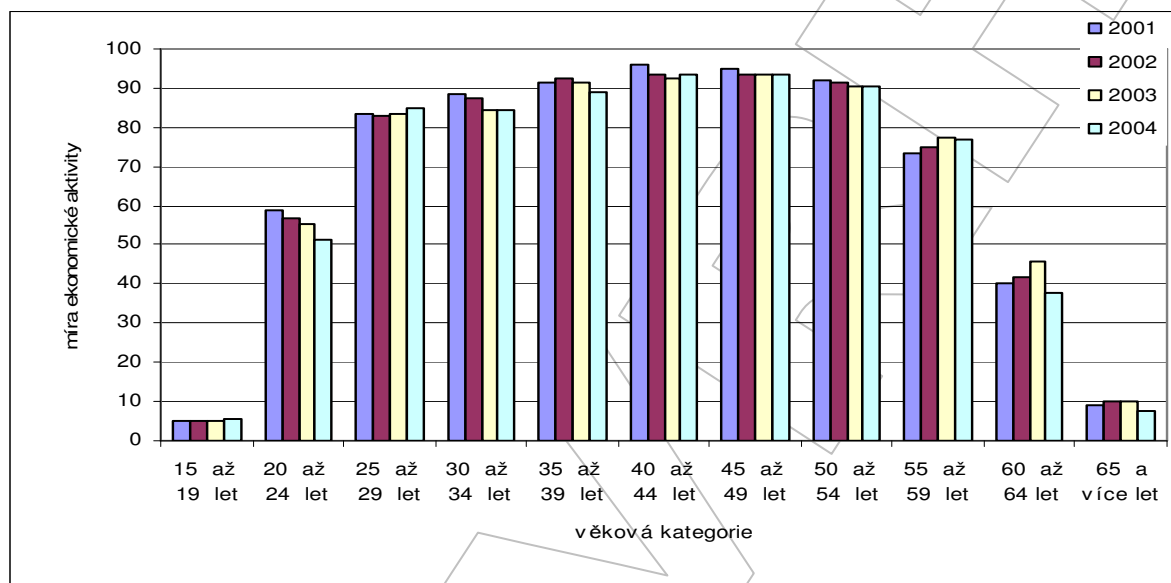
jednotlivých věkových skupin je zhruba stabilizovaná, k poklesu dochází u skupin 60 let a více.

**Tabulka č. 10 Míra ekonomické aktivity**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Česká republika</b>	61,6	61,5	61,2	61,1	61,0	61,0	60,4	60,0	59,8	59,4	59,2	59,4
<b>Praha</b>	61,7	62,1	62,1	62,3	63,0	63,3	62,7	62,6	62,5	62,5	61,3	62,0

Zdroj: ČSÚ

**Graf č. 11 Míra ekonomické aktivity v Praze dle věkových skupin v období 2001 - 2004 v %**



Zdroj: ČSÚ

Nejvyšší míru ekonomické aktivity vykazují lidé s vysokoškolským vzděláním. Zatímco u skupiny se základním vzděláním a bez vzdělání je míra ekonomické aktivity u obou pohlaví téměř vyrovnaná, ve skupině středoškolsky vzdělaných osob vykazují muži vyšší míru ekonomické aktivity než ženy.

**Tabulka č. 12 Kvalifikační struktura a míra ekonomické aktivity dle vzdělání a pohlaví**

Typ vzdělání	2001	2002	2003	2004
<b>Základní vzdělání a bez vzdělání</b>	18,5	14,9	20,3	19,1
<b>Střední bez maturity</b>	67,0	65,7	64,0	62,5
<b>Střední s maturitou</b>	68,2	66,8	67,3	65,3
<b>Vysokoškolské</b>	80,1	80,1	78,5	77,8
<b>Muži</b>	<b>70,8</b>	<b>70,9</b>	<b>70,7</b>	<b>70,0</b>
<b>Základní vzdělání a bez vzdělání</b>	21,6	13,2	19,8	23,0
<b>Střední bez maturity</b>	78,1	77,5	76,9	76,0
<b>Střední s maturitou</b>	74,3	73,0	72,4	71,3
<b>Vysokoškolské</b>	81,5	82,7	82,5	80,4
<b>Ženy</b>	<b>55,4</b>	<b>55,2</b>	<b>55,3</b>	<b>53,6</b>
<b>Základní vzdělání a bez vzdělání</b>	16,7	15,9	20,7	16,7
<b>Střední bez maturity</b>	53,7	51,8	49,4	46,9
<b>Střední s maturitou</b>	64,0	62,5	63,8	61,0
<b>Vysokoškolské</b>	78,1	76,6	73,2	74,3

Zdroj: ČSÚ

Celkový počet zaměstnaných osob v Praze klesá. Počet zaměstnaných mužů stagnuje, ovšem jejich podíl na celkové zaměstnanosti mírně roste (z 53 až 54 %). Počet zaměstnaných žen naopak klesá - mezi roky 1998 a 2004 o 17 tisíc.

**Tabulka č. 13 Zaměstnanost osob starších 15 let v Praze a ČR (v tis. osob)**

	1998		2000		2002		2004	
	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR
<b>Celkem</b>	624,4	4 865,7	613,4	4 731,6	608,3	4 764,9	601,3	4 706,6
<b>Muži</b>	331,7	2 756,9	326,3	2 675,7	325,8	2 700,4	325,5	2 663,1
<b>Ženy</b>	292,7	2 108,8	287,1	2 055,9	282,4	2 064,5	275,8	2 043,5

Zdroj: ČSÚ, VŠPS

Nejvíce osob je zaměstnáno v obchodě, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží (16 % v roce 2004), dále následují zaměstnanci v oborech zabývajících se nemovitostmi, pronájmy a podnikatelskou činností (14 %). Dalšími významnými obory jsou doprava, skladování a spoje (10 %), zpracovatelský průmysl (10 %), stavebnictví (9 %), veřejná správa (8 %), zdravotní a sociální péče (9 %). Ženy jsou v Praze nejvíce zaměstnány v obchodě a opravách (15 %), nemovitostech a pronájmech (13 %), zdravotní a sociální péči (13 %) a vzdělávání (11 %).

**Tabulka č. 14 Zaměstnaní v Praze podle odvětví činnosti**

	1998	2000	2002	2004	1998	2000	2002	2004
	celkem				ženy			
<b>Celkem</b>	624,4	613,4	608,3	601,3	292,7	287,1	282,4	275,8
<b>Zemědělství, myslivost, těžba ner. surovin</b>	2,6	4,7	3,6	1,6	0,7	1,7	2,0	0,7
<b>Zpracovatelský průmysl</b>	74,6	63,7	62,5	61,1	27,4	22,4	20,7	24,5
<b>Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody</b>	10,1	8,0	11,0	9,2	2,8	2,1	2,9	2,2
<b>Stavebnictví</b>	61,6	59,3	54,1	53,5	7,6	7,6	7,0	6,2
<b>Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží</b>	108,7	107,9	96,2	95,7	54,2	52,3	45,9	41,3
<b>Ubytování a stravování</b>	30,1	27,3	33,2	26,7	15,9	13,7	16,2	11,6
<b>Doprava, skladování a spoje</b>	57,0	63,9	51,5	61,9	20,8	22,4	17,4	22,0
<b>Finanční zprostředkování</b>	29,9	24,7	29,6	28,4	19,7	16,0	15,8	18,0
<b>Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti</b>	78,1	85,2	76,1	86,7	35,3	39,3	33,9	36,9
<b>Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp.</b>	45,6	44,4	46,2	46,9	23,9	24,8	25,8	24,5
<b>Vzdělávání</b>	38,3	38,0	47,3	39,4	26,6	27,9	34,8	29,2
<b>Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti</b>	41,5	39,9	46,6	44,9	32,8	31,0	34,4	35,1
<b>Ostatní veřejné, sociální a osobní služby</b>	45,4	46,2	49,6	44,7	24,2	25,2	25,0	23,1

Zdroj : ČSÚ

Bezmála 80% podíl na zaměstnanosti má v Praze terciární sektor, zatímco na primární sektor připadá méně než 0,3 %. Mezi lety 1995 a 2004 došlo v Praze k několika významným změnám: posílil sektor bankovníctví a pojišťovnictví (nárůstu počtu zaměstnanců o 29 %); narostl počet zaměstnanců v oblasti podnikání na trhu s realitami doznal (o 13 %); posílila také odvětví dopravy, skladování a logistiky (o 10 %). Dostupná data potvrzují také přesun zaměstnanců do oblasti sociální a zdravotní.

**Tabulka č. 15 Vývoj sektorové zaměstnanosti v Praze v letech 1998 – 2004 (v %)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Primární sektor</b>	0,3	0,3	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3
<b>Sekundární sektor</b>	23,5	22,6	21,4	22,1	21,1	21,4	20,6
<b>Terciární sektor</b>	76,0	76,8	79,2	77,1	78,3	78,0	79,1

Zdroj: ČSÚ, EUROSTAT

Zemědělství zaregistrovalo pokles ve výši 15 %, obdobně také došlo ke snížení zaměstnanosti v těžbě nerostných surovin.

**Tabulka č. 16 Sektorová zaměstnanost v Praze, ČR a EU v roce 2004**

	ČR	EU (15)	Praha
<b>Primární sektor</b>	4,3	3,8	0,3
<b>Sekundární sektor</b>	39,2	24,2	20,6
<b>Terciární sektor</b>	56,5	72,0	79,1

Zdroj: ČSÚ – VŠPS, Trh práce – Zaměstnaní v NH podle odvětví OKEČ, EUSROSTAT

Struktura zaměstnanosti v Praze se výrazně liší od struktury zaměstnanosti v ČR. Největší podíl mají skupiny KZAM 1 – 4 (tj. zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci; vědečtí a odborní duševní pracovníci; techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci; nižší administrativní pracovníci/úředníci) - celkem 67,8 %, zatímco za celou ČR je tento podíl pouze 46,4 %. Podíl Prahy na ČR v uvedených KZAM 1 – 4 činí 79 %. Je to způsobeno

nízkým počtem lidí zaměstnaných v průmyslových podnicích v důsledku transformace průmyslu v regionu a rozvojem zaměstnanosti v odvětvích služeb (obchod, nemovitosti, pronájem, podnikatelská činnost, ubytování, stravování, doprava, skladování a spoje, veřejná administrativa, zdravotní a sociální péče a ostatní veřejné služby). Významný je nárůst počtu vědeckých a odborných duševních pracovníků, který je ovlivněn velkou koncentrací vysokých škol či vědeckých institucí a zvýšený zájem podnikatelských subjektů vynakládat více prostředků na výzkum a vývoj.

**Tabulka č. 17 Počet zaměstnaných osob podle klasifikace zaměstnání v Praze (v tis.)**

	1998	2000	2002	2004	1998	2000	2002	2004
	celkem				ženy			
<b>Celkem</b>	624,4	613,4	608,3	601,3	292,7	287,1	282,4	275,8
<b>Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci</b>	45,2	50,7	54,4	45,0	10,1	11,0	15,4	12,5
<b>Vědečtí a odborní duševní pracovníci</b>	117,1	137,6	134,5	148,3	57,1	68,9	64,2	73,2
<b>Techn. zdravot. a pedagog. prac.</b>	146,0	146,3	152,8	155,0	79,7	80,8	79,8	81,6
<b>Nižší administrativní pracovníci (úředníci)</b>	75,2	59,1	63,8	59,1	62,1	47,2	53,1	50,9
<b>Provozní pracovníci ve službách a obchodě</b>	78,9	68,9	74,9	62,4	50,7	44,3	42,9	34,3
<b>Kvalifik. dělníci v zem. a les.</b>	1,6	1,7	2,2	1,2	0,7	0,0	0,9	0,0
<b>Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé</b>	83,5	77,6	66,5	67,3	8,8	9,4	5,4	5,3
<b>Obsluha strojů a zařízení</b>	36,4	30,9	27,5	31,9	3,5	2,6	2,4	3,3
<b>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	36,8	36,3	28,7	29,0	20,0	22,0	18,1	14,1
<b>Příslušníci armády</b>	3,0	2,8	1,9	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Nezjištěno</b>	0,6	1,6	1,0	1,4	0,0	0,6	0,0	0,0

*Zdroj : ČSÚ – VŠPS, Trh práce - Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM a postavení v zaměstnání*

Největší skupinu mezi ekonomicky aktivními obyvateli v Praze představují zaměstnanci (78 % v roce 2004, mezi ženami dokonce 87 %), ovšem celkový počet zaměstnanců se ovšem snižuje. Počet osob pracujících na vlastní účet (tj. osob samostatně výdělečně činných, které podnikají převážně na základě živnostenského oprávnění) naopak roste (99 tisíc v roce 2004) a jejich podíl na celkové zaměstnanosti tvoří 16 %. Počet žen pracujících na vlastní účet od roku 2000 stagnuje (28 až 29 tisíc) a představuje 10 % celkové zaměstnanosti žen.

**Tabulka č. 18 Vývoj počtu pracovníků v Praze podle postavení v zaměstnání (v tis.)**

	1998	2000	2002	2004	1998	2000	2002	2004
	celkem				ženy			
<b>Celkem</b>	624,4	613,4	608,3	601,3	292,7	287,1	282,4	275,8
<b>Zaměstnanci</b>	516,1	487,2	471,8	471,7	259,2	245,4	240,9	239,6
<b>Zaměstnavatelé</b>	29,0	33,6	33,8	27,2	6,8	8,4	8,5	5,6
<b>Pracující na vlastní účet</b>	74,6	86,8	97,6	98,8	22,8	29,5	28,9	28,3
<b>Členové produkčních družstev</b>	0,9	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Pomáhající rodinní příslušníci</b>	3,7	4,1	4,9	3,3	3,6	3,3	4,2	2,3

*Zdroj : ČSÚ – VŠPS, Trh práce - Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM a postavení v zaměstnání*

Podíl Prahy na zaměstnávání cizinců v ČR představuje 35 %. Největší počet pracovních povolení byl vydán pro cizince z Ukrajiny (65 % povolení směřovalo do stavebnictví), na druhém místě jsou občané USA, kteří ze 40 % působí ve školství (lektori a učitelé jazyků).



**Tabulka č. 19 Zaměstnávání cizinců, občanů EU, EHP a Švýcarska v Praze**

	stav k			
	31. 12. 2001	31. 12. 2002	31. 12. 2003	31. 12. 2004
<b>Cizinci (pracovní povolení)</b>	13 066	16 947	18 692	15 931
<b>Občané EU / EHP a Švýcarska</b>	-	-	-	18 461

Zdroj: ÚP hl. m. Praha

Struktura zaměstnanosti v regionu Prahy je v základním členění srovnatelná s vyspělými zeměmi EU s potenciálem flexibilní reakce na rychle se měnící hospodářské podmínky.

V roce 2004 pobírali nejvyšší mzdu (58 244 Kč) vedoucí a řídicí pracovníci. Nejnižší hrubá měsíční mzda byla u skupiny nekvalifikovaných pracovníků (13 084 Kč). Mírný meziroční pokles hrubé měsíční mzdy byl zaznamenán u vědeckých a odborných pracovníků, techniků, zdravotníků a pedagogů. U ostatních tříd KZAM je registrován mírný meziroční růst. Celková průměrná mzda v roce 2004 u mužů měla mírný meziroční pokles, kdežto u ženské části populace došlo k mírnému zvýšení. Medián mezd mužů činil 23 969 Kč a žen 19 564 Kč.

**Tabulka č. 20 Vývoj průměrné nominální mzdy**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004
	%	%	%	%	%	%	%	%	Kč
<b>Hl. m. Praha</b>	121,6	123,6	124,0	125,3	125,8	126,5	124,6	124,4	22 433
<b>ČR celkem</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	18 035

Zdroj: MPSV na základě údajů ČSÚ

V Praze se podíl částečných úvazků pohybuje kolem 6 % (oproti 3 % v celé ČR a 16,6 % v EU 15). V Praze existuje významný rozdíl v podílu částečných úvazků u mužů a žen, zatímco u mužů podíl částečných úvazků v roce 2004 byl 3,1 %, u žen to bylo 10,2 %.

**Tabulka č. 21 Podíl zkrácených úvazků zaměstnaných osob v Praze (v %)**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Celkem</b>	6,2	5,9	6,7	7,1	6,4
<b>Muži</b>	3,0	3,6	3,4	4,0	3,1
<b>Ženy</b>	9,8	8,6	10,6	10,6	10,2

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Poznámka: Zahrnuje zaměstnané obvykle bydlící v kraji Praha bez ohledu na kraj pracoviště

## 2.4.2 Nezaměstnanost

Pražský trh práce díky nabízené širší profesí stačil absorbovat téměř všechnu pracovní sílu uvolňovanou v procesu transformace i nově přicházející (míra nezaměstnanosti se v 1. polovině 90. let pohybovala pouze kolem 1 %). V posledních letech míra registrované nezaměstnanosti v Praze narůstá (shodně s ostatními regiony ČR), pohybuje se však stále pod polovinou celostátního průměru.

**Tabulka č. 22 Vývoj nezaměstnanosti v období 1990 – 2005 (stav k 31. 12.)**

	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Uchazeči o zaměstnání</b>	1 854	14 580	22 556	21 832	21 632	23 691	25 448	26 727	24 571
<b>Podíl žen (v %)</b>	55,0	56,5	54,9	53,2	52,1	52,6	52,3	52,5	52,9
<b>Volná pracovní místa</b>	14 432	5 370	3 883	4 906	7 658	7 685	8 482	14 583	11 119
<b>Registrovaná míra nezaměstnanosti (v %)</b>	0,3	2,3	3,5	3,4	3,4	3,7	4,0	4,2	3,8

Zdroj: ČSÚ

Míra nezaměstnanosti žen je vyšší než mužů. Podíl žen mezi uchazeči o zaměstnání byl 53,9 %, přičemž míra jejich registrované nezaměstnanosti byla 3,58 %. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen (více než 6 měsíců) je cca 73 %.

Největší zastoupení mezi nezaměstnanými mají uchazeči s výučním listem, ÚSO s maturitou a se základním vzděláním.

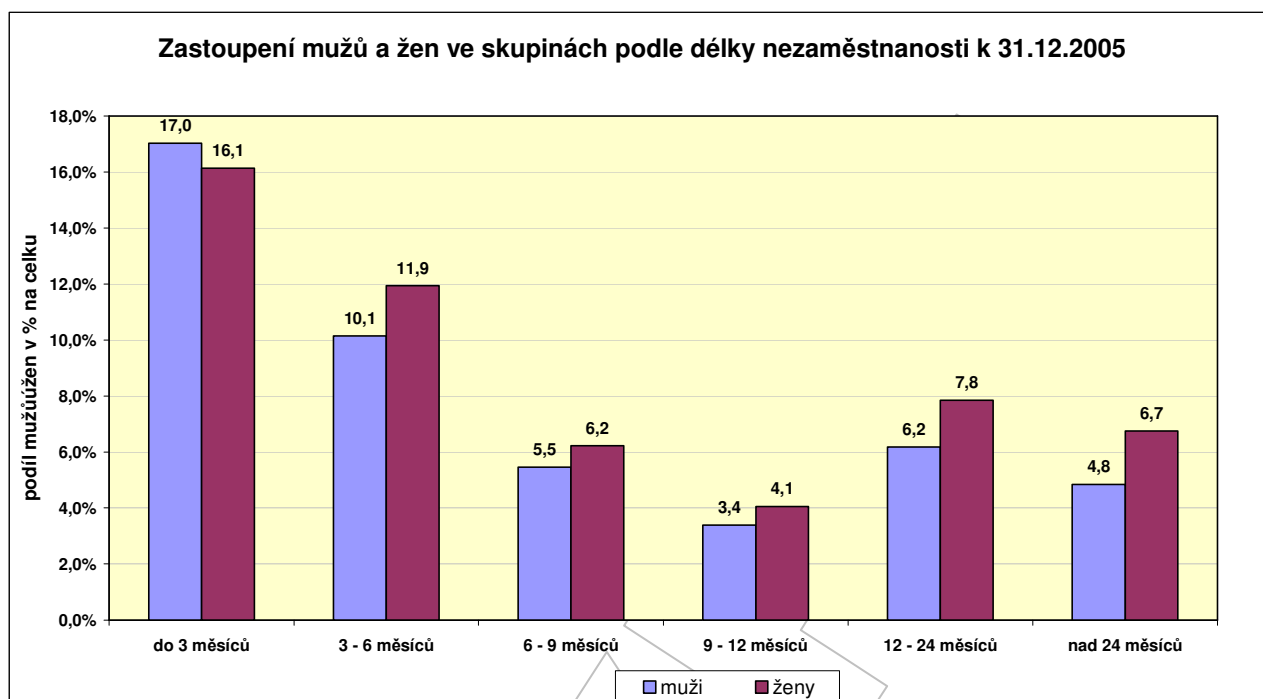
**Tabulka č. 23 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání (stav k 31. 12. 2005 v %)**

	<b>Celkem</b>	<b>Ženy</b>
<b>Bez vzdělání a neúplné základní vzdělání</b>	0,4	0,4
<b>Základní vzdělání</b>	18,3	18,8
<b>Nižší střední vzdělání</b>	0,4	0,4
<b>Nižší střední odborné</b>	1,2	1,2
<b>Střední odborné s výučním listem</b>	32,5	28,2
<b>Střední, střední odborné bez maturity i výučního listu</b>	1,7	2,3
<b>ÚSV</b>	5,1	5,9
<b>ÚSO s vyučením i maturitou</b>	5,2	4,3
<b>ÚSO s maturitou (bez vyuč.)</b>	22,8	27,1
<b>Vyšší odborné vzdělání</b>	1,2	1,3
<b>Bakalářské vzdělání</b>	0,8	0,8
<b>vysokoškolské</b>	10,3	9,2
<b>Doktorské</b>	0,1	0,1
<b>Celkem</b>	100,0	52,9

Zdroj: ÚP hl. m. Praha

Nezaměstnaní po dobu delší než 6 měsíců představují cca 45 % všech nezaměstnaných osob (stav k 30.6.2005). Uchazečů s délkou evidence do 3 měsíců je 34,8 %. Nadále pokračuje nepříznivý vývoj růstu počtu i podílu uchazečů evidovaných déle než 9 měsíců. Průměrná délka evidence, která k 30. 6. 2004 byla 295 dní, k 30. 6. 2005 narostla na 319 dní a k 31.12.2005 dosáhla 326 dní. Typické pro dlouhodobě nezaměstnané je nízké vzdělání. Při neexistencích specifických opatření je účast této skupiny na rekvalifikačních programech naprosto nedostatečná. Z hlediska pohlaví jsou dlouhodobou nezaměstnaností více ohroženy ženy. Základním řešením je cílené a individuální poradenství podněcující motivaci a aktivizaci včetně specializovaných aktivit vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti.

**Graf 24 Zastoupení mužů a žen ve skupinách podle délky nezaměstnanosti k 31.12.2005**



Zdroj: ÚP hl. města Praha

Věkové složení uchazečů o zaměstnání nezaznamenalo v posledních letech větších změn. Největší podíl vykazuje skupina ve věku 50 – 54 let (14,7 % všech uchazečů); přičemž podíl uchazeček v této věkové kategorii je zhruba jedna třetina. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 2 roky, tj. na 40 let (i u žen). Nejvíce narostl podíl uchazečů ve věku nad 55 let. Celkově největší pokles oproti roku 2004 zaznamenala skupina uchazečů do 24 let.

**Tabulka č. 25 Věková struktura uchazečů o zaměstnání (stav k 31. 12. 2005, v %)**

	Celkem	Ženy
Do 19 let	3,4	2,9
20 - 24 let	12,6	10,1
25 - 29 let	13,5	12,6
30 - 34 let	12,1	13,9
35 - 39 let	9,7	11,4
40 - 44 let	9,4	10,4
45 - 49 let	9,5	10,8
50 - 54 let	14,7	16,4
55 - 59 let	12,9	11,0
Nad 60 let	2,3	0,4
<b>Celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>52,9</b>

Zdroj: Čtvrtletní statistiky ÚP hl. města Praha

V nabídce volných pracovních míst je velmi málo vhodných míst pro osoby se zdravotním postižením (§ 67 zák. o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.). Příčinou jsou především omezené možnosti osob se zdravotním postižením vykonávat zaměstnání s ohledem na zdravotní omezení mnohdy spojené s nízkou či žádnou kvalifikací. Negativními vlivy jsou také změny z plného invalidního důchodu na částečný invalidní důchod a s tím mnohdy spojená absence pracovních návyků a odbornosti (často z důvodu pobírání sociálních dávek), obavy

zaměstnavatelů z časté i dlouhodobé pracovní nemocnosti a také absence vlastního zájmu jednotlivce o uplatnění v pracovním procesu. Určitý pozitivní vliv sehrávají motivační nástroje podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů činil k 31. 12. 2005 11,8 % (2 890 osob), z toho částečně invalidních uchazečů bylo 2 476.

**Tabulka č. 26 Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (stav k 31. 12.)**

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Osoby se zdravotním postižením</b>	2 781	2 876	3 137	3 100	2 890
<b>Podíl na celkovém počtu uchazečů (v %)</b>	12,9	13,3	12,3	11,6	11,8
<b>Plně invalidní</b>	-	-	-	70	54
<b>Částečně invalidní</b>	-	-	-	2 510	2 476
<b>Os. zdravotně postižené</b>	-	-	-	455	360

*Zdroj: Statistiky ÚP HL. m. Praha*

Obecně platí, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je nezbytná u kategorie mladých lidí, kam patří mladí lidé do 25 let věku a absolventi vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Nezaměstnanost jsou méně ohroženi absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol, naopak nejvíce jsou postiženi lidé se základním vzděláním, příp. nedokončeným základním vzděláním. Na úrovni dosaženého vzdělání závisí i podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů: čím nižší úroveň vzdělání, tím vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

Poměr počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých v Praze k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání se ve srovnání s rokem 2004 významně snížil v absolutní i relativní hodnotě. K 31. 12. 2004 činil 7,7 % a v roce 2005 pak 6 %. Z celkového počtu absolventů a mladistvých stabilně zauímají největší podíl mezi nezaměstnanými absolventi s ÚSO s maturitou (30 %) a s výučním listem (18 %).

#### **Hlavní charakteristiky a trendy**

- Nezaměstnanost regionu pod průměrem ČR i EU
- Vysoká míra ekonomické aktivity obyvatel včetně žen ve srovnání s EU 15
- Vyšší podíl vysoce kvalifikovaných osob na pracovní síle
- Růst počtu osob pracujících na vlastní účet
- Nárůst počtu vědeckých a odborných pracovníků v posledních letech
- Nízká míra využívání částečných pracovních úvazků (3 % oproti 16,6 % EU 15)
- Trend prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti
- Zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných, a to zejména u žen
- Nedostatek pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením
- Nadprůměrný podíl cizinců na pracovním trhu v Praze

## **2.5 Ohrožené skupiny a rovné příležitosti**

Úroveň sociální integrace závisí na možnosti rovného přístupu všech lidí ke společenským zdrojům. Existují skupiny osob, které z nejrůznějších důvodů mají omezené příležitosti v přístupu k těmto zdrojům.

## 2.5.1 Ohrožené skupiny

Národní rozvojový plán ČR 2007 – 2013 vymezuje následující ohrožené skupiny: osoby se zdravotním postižením, děti, mládež a mladí dospělí, senioři, etnické menšiny, imigranti a azylanty, bezdomovci, osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, osoby opouštějící zařízení pro výkon trestu odnětí svobody, oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, osoby komerčně zneužívané a oběti obchodu s lidmi.

Z hlediska zaměstnatelnosti jsou kromě uvedených cílovými skupinami také absolventi do 2 let od ukončení studia (nejdéle však do 30 let věku), těhotné ženy, matky do 9. měsíce po porodu, osoby pečující o děti do 15 let věku, osoby starší 50 let, lidé vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 6 měsíců, osoby, které potřebují zvláštní pomoc, zejména osoby, které se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech, nebo které v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

### Osoby se zdravotním postižením

V ČR ani v Praze nejsou k dispozici validní statistické údaje o počtu a struktuře osob se zdravotním postižením. Kvalifikované odhady se pohybují na úrovni 12 % populace. Do této skupiny také patří občané, kteří nemají přiznan statut osoby se zdravotním postižením, ale mají taková zdravotní omezení, která omezují jejich uplatnění na trhu práce.

Péče o osoby se zdravotním postižením je v Praze stejně jako v ČR zajišťována buď v ústavních zařízeních nebo v jejich přirozeném sociálním prostředí, kde žijí s rodiči či jinými blízkými osobami. Pečující osoby se kvůli tomuto přístupu nemohou uplatnit na trhu práce. Jejich vyšší zaměstnanosti je možné docílit rozvojem podpůrných terénních sociálních a zdravotně sociálních služeb. Rozvoj terénních služeb a zajištění informovanosti o nich navíc povede ke snížení poptávky po ústavní péči.

### Děti, mládež a mladí dospělí

Mezi nejčastější příčiny sociálního vyloučení u skupiny dětí a mladistvích patří: nezaměstnanost rodičů, zdravotní znevýhodnění rodiče nebo dítěte, neúplnost rodiny, početnost členů domácnosti, nevyzrálость rodičů, dysfunkční rodina, nízké vzdělání, nepříznivé sociální situace (šikana, útěky z domova, rozpad rodiny, zneužívání, zejm. sexuální zneužívání) nebo sociální marginalizace. V ČR i Praze lze vysledovat nárůst sociální deviace u dětí ze sociálně slabších rodin a současně i zvyšující se počet problémových dětí z dobře situovaných rodin. Problémem je absence včas poskytnuté sociální pomoci.

### Osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy

U osob opouštějících ústavní výchovu jsou příčinami vyloučení zejména nedostatky v návazné péči v oblasti sociálních služeb, v zajištění zaměstnání a zejména zajištění dostupného bydlení. Problémem je, pokud nedojde k zajištění těchto služeb paralelně. Překážkou je nedostatečná spolupráce dalších zainteresovaných subjektů – obcí a úřadů práce. Nestátní neziskové organizace nestačí pokrýt skutečné potřeby všech těch, kteří opouštějí ústavní výchovu.

### Senioři

V Praze jakožto regionu s nejvyšším indexem stáří v ČR patří senioři mezi významné skupiny obyvatel. Současná generace je velmi heterogenní. Senioři jsou vzdělanější a ženy jsou více emancipovanější. V rámci vnitřního členění věkové skupiny 65+ výrazně přibývá starších obyvatel. Typické je mnohem vyšší zastoupení žen, osamělých a ovdovělých.

Rizikové skupiny seniorů ohrožených sociálním vyloučením lze vymezit pomocí definice Světové zdravotnické organizace (WHO); řadí mezi ně: osoby nad 80 let, osaměle žijící, lidé umístění v ústavních zařízeních, bezdětní, lidé se závažnými chorobami a vadami, páry, kde je partner vážně nemocen nebo handicapován, lidé se špatným hmotným zabezpečením. U velkého množství starých osob navíc dochází ke kumulaci výše uvedených faktorů (Zavázalová, H. Vybrané kapitoly ze sociální gerontologie). Jedním z důsledků stárnutí populace je nárůst potřeby a spotřeby sociálních a zdravotních služeb.

V Praze narůstá poptávka po rezidenčních sociálních službách. Mezi potřebnými je vysoké zastoupení lidí vyžadujících intenzivní sociálně ošetrovatelskou péči, kterou domov důchodců nemůže zajistit, a kapacita sociálně ošetrovatelských zařízení je nedostatečná. Zároveň je ale možné mnoho potřeb seniorů zajistit za pomoci rodinných pečovatелů a prostřednictvím vhodných služeb poskytovaných v přirozeném prostředí. Asi 80 % péče o staré nesoběstačné osoby je zajišťováno rodinou. Průměrná doba pečování je 4 – 5 let. Nejčastěji jsou pečujícími osobami ženy, přičemž většina z nich je zaměstnána. (Zavázalová, H. Vybrané kapitoly ze sociální gerontologie).

### **Etnické menšiny**

Národnostní menšinou nejvíce ohroženou sociálním vyloučením jsou v Praze Romové. Během sčítání lidu 2001 se k romské národnosti v ČR přihlásilo necelých 12 tisíc osob (0,1 %), ačkoli skutečný počet je odhadován mezi 160 až 200 tisíci osobami, někdy až 300 tisíc. Počet v Praze žijících Romů je odhadován na 20 až 25 tisíc. Riziko sociálního vyloučení souvisí zejména s nezaměstnaností a s ní související závislostí na dávkových systémech sociální ochrany. Dalšími faktory jsou komplikovaná bytová situace a nízká míra vzdělání populace Romů. Část Romů působí v oblasti šedé ekonomiky, někdy v důsledku otevřené či skryté diskriminace.

### **Imigranti a azylanti**

Praha je přirozenou cílovou destinací pro novou migraci. Pobyt cizinců a otevření se světu vytváří multikulturní prostředí, které sebou nese jak pozitivní, tak i negativní jevy. Skupiny přistěhovalců jsou velmi heterogenní. Legálně na území města pobývají žadatelé o azyl, azylanti, cizinci s uděleným dlouhodobým či trvalým pobytem. Míra integrace se liší v závislosti na specifikách každé etnické skupiny. Obecně lze říci, že odlišné právní postavení, složité podmínky pro začlenění, kulturní původ, povědomí o právním prostředí ČR a dostupnost informací vedou k různé míře sociálního vyloučení. Dosud nebyly provedeny komplexnější studie života jednotlivých komunit, proto lze vycházet jen z několika dílčích studií. Vyplývá z nich, že hrozba sociálního vyloučení je u mnoha etnických skupin reálná a že může v delším časovém horizontu vést k sociálním problémům a ohrožení sociální integrace.

Za hlavní problémy cizinců na území ČR, tj. včetně Prahy, jsou považovány nevyhovující správa cizinecké agendy (restrikce), komplikovaný systém azylového řízení (udělení azylu, příp. dlouhodobého pobytu), který vytváří prostor pro korupci a šedou ekonomiku, chybějící vhodné podmínky pro legální participaci na trhu práce, absence nástrojů pro upřednostňování usazování rodin proti krátkodobé sezónní migraci. (Analýzy postavení cizinců dlouhodobě žijících v ČR a návrh optimalizačních kroků, 2004).

Dle údajů ČSÚ žilo v Praze k 31. 12. 2005 více než 89 tis. cizinců, což je třetina všech cizinců zdržujících se nad rámec turistických pobytů v ČR. Většina z cizinců žijících v Praze zde bydlí na základě povolení k dlouhodobému pobytu (63 %), 28 % má v Praze trvalý pobyt.

Populace cizinců žijících v Praze se z hlediska jejich občanství neliší od zbytku ČR: třetina z nich pochází z Ukrajiny, 16 % je občany Slovenska, 10 % je původem z Ruska. Další početně zastoupené státy původu jsou Vietnam a Čína. Za nejvíce ohroženou skupinu jsou obecně považováni nelegální imigranti. Jejich počet je odhadována přibližně na 200 tisíc. Největší část tvoří imigranti z Ukrajiny a dalších zemí bývalého Sovětského svazu.

### **Osoby bez přístřeší**

Praha se v posledním desetiletí stala přirozeným centrem bezdomovců z celé republiky. Důvody jsou zejména anonymita daná počtem obyvatel a ekonomická síla regionu. V Praze bylo dříve snadné obstarat si krátkodobou či příležitostnou práci a místo v některé z levných ubytoven. Podmínky se však v posledních letech podstatně změnilly. Pracovních míst výrazně ubylo a sehnat levné ubytování je obtížnější. Lidé přicházející do Prahy se tak často ocitají bez jakéhokoliv zázemí na ulici a nedokáží bez pomoci svou situaci zlepšit. Na základě sčítání bezdomovců v Praze, které proběhlo v roce 2004, se uvádí, že jich zde žije přes 3 tisíce, přičemž ženy tvořily 14 % z celkového počtu (Sčítání bezdomovců Praha 2004, VÚPSV 2004).

### **Osoby opouštějící zařízení pro výkon trestu odnětí svobody**

Osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody se setkávají s potížemi při zajištění vhodného zaměstnání (např. čistý trestní rejstřík je velmi často podmínkou pro možnost ucházet se o zaměstnání), nalezení vhodného ubytování či bydlení obecně. Dále u nich často dochází k rozpadu manželství a s tím spojenému vykořenění ze známého prostředí a k růstu finančních dluhů a závazků.

### **Oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, osoby komerčně zneužívané a oběti obchodu s lidmi**

ČR se postupně stala cílovou zemí pro obchodování s lidmi. Praha ještě více než jiné regiony nabízí anonymitu a tržní prostor. Jednou z forem obchodu s lidmi je obchod za účelem sexuálního vykořisťování a organizování prostituce. Oběťmi jsou ženy ze zemí východní Evropy a z asijských zemí, které jsou k prostituci nuceny, případně jsou transportovány dále do západní Evropy. Pro oběti je typická nízká míra ochoty spolupracovat s policií. Druhou nejčastější formou obchodu je obchodování s lidmi za účelem nucené práce. Pracovní vykořisťování cizinců není okrajovým fenoménem, naopak se jedná o jev, který je běžnou součástí migrační reality ČR. Souvisí s nelegální migrací a tzv. institucí klientelismu, která netržními způsoby zajišťuje zprostředkování nabídky neformální práce. Násilí v rodinách, resp. násilí mezi partnery, kdy je obětí většinou žena, a dále také děti, senioři a zdravotně postižení členové rodiny zpracovává Národní zpráva o rodině, MPSV 2004.

## **2.5.2 Sociální ekonomika**

Specifikem sociální ekonomiky je integrace znevýhodněných skupin lidí do společnosti ve vazbě na rozvoj místních služeb a ekonomiky. Je uznáván její přínos pro vytváření nových pracovních míst, pro zvyšování kvality života v místě, neboť flexibilním způsobem rozvíjí služby sociálně-zdravotní, služby pro závislé členy domácností, služby v oblasti obchodu a vybrané výrobní činnosti, po kterých je poptávka. Je zdrojem podnikatelských aktivit realizovaných zejména neziskovými subjekty.

Potírání sociálního vyloučení předpokládá zavádění inkluzivních postupů a mechanismů, mezi něž bezesporu patří rozšiřování sociálních služeb a sociální ekonomiky (Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2005 – 2008, European Commission). V sociální ekonomice je

hlavní pozornost soustředěna na skloubení sociálních a ekonomických cílů (nový podnikatelský duch). Subjekty sociální ekonomiky jsou součástí lokální ekonomiky, přičemž družstevní forma vlastnictví je rovnocenná ostatním. Podpora sociální ekonomiky je nástrojem sociálního začleňování, zvyšování místní zaměstnanosti, místního rozvoje a ekonomického rozvoje přispívajícího k vyváženému rozvoji a prosperitě lokalit. V české společnosti je zatím jen omezené povědomí o tom, co znamená sociální ekonomika a k čemu slouží. Neexistuje explicitní vládní dokument hlásící se k pojmu sociální ekonomiky. Některá témata sociální ekonomiky jsou podporována prostřednictvím Iniciativy EQUAL.

Výraznou skupinou s potenciálem posílil sektor sociální ekonomiky jsou nestátní neziskové organizace. Předpokládá se, že podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti v ČR je 3 % - 4 % a jeho hospodářská síla se pohybuje mezi 35 až 50 mld. Kč za rok. Počítáme-li i účast dobrovolníků, pak je podíl na celkové zaměstnanosti 5 % až 6 %. V současné době nestátní neziskové organizace působí více v sociálních službách než ve službách zaměstnanosti.

Hlavní příčiny malé kapacity v oblasti sociální ekonomiky jsou dosavadní celková nerozvinutost zejména nestátního neziskového sektoru ČR, jeho závislost na jednoletých grantech, jeho roztržitost a kapitálová slabost a také velmi malý počet obchodních společností s prvky sociální ekonomiky. Pro odstranění těchto problémů bude nutno podporovat partnerství na regionální a místní úrovni, podporovat rozvoj manažerských dovedností a odborné způsobilosti pracovníků v organizacích s potenciálem působit v sektoru sociální ekonomiky, zvyšovat kvalitu poradenství, dostupnost investičního kapitálu, podporovat nové formy sociálních služeb a přímé zapojení klientů do běžného způsobu života (včetně pracovního uplatnění na trhu práce).

### **2.5.3 Sociální služby**

Na území hl. m. Prahy působí 585 poskytovatelů sociálních služeb. Struktura sociálních a sociálně zdravotních služeb se v posledních letech postupně rozšiřuje, ovšem potřebné změny jsou limitovány finančními a kapacitními možnostmi. Hlavním trendem těchto změn je individualizace poskytované péče.

Z Analýzy poskytovatelů sociálních služeb působících na území hl. města Prahy provedené v roce 2005 vyplynulo, že největší počet (zhruba třetina) poskytovatelů sociálních služeb vznikl v letech 1990 až 1993. V letech 1994 až 1997 vzniklo dalších 27 % organizací, z nichž převážnou většinu tvořila občanská sdružení.



**Tabulka č. 27 Poskytovatelé sociálních služeb v Praze**

<b>Kategorie</b>	<b>Počet poskytovatelů</b>
Linky důvěry, krizová pomoc a intervence	34
Oběti násilí, kriminality	8
Poradenství, pomoc v prosazování práv a zájmů	259
Psychoterapie, socioterapie a diagnostika	74
Děti a mládež	135
Rodina, problémy v rodině	54
Senioři	131
Fyzický handicap, zdravotně postižení	188
Mentální handicap, autismus	48
Psychické onemocnění	30
Bezdomovectví	28
Azylové domy, noclehárny, ubytovny	23
Závislosti	40
Sexuální problematika, AIDS, prevence STD	11
Nízkoprahová centra, streetwork	7
Gender	4
Služby zaměstnanosti, chráněné dílny	12
Věznění a propuštění	14
Cizinci a uprchlíci, lidská práva	11
Menšiny	6
Charita, humanitární pomoc	49
Úřady městských částí	23

*Zdroj: Zpráva o analýze poskytovatelů sociálních služeb působících na území hl. m. Praha*

Naprostá většina poskytovatelů služeb poskytuje komplexnější sociální služby několika cílovým skupinám. Služby seniorům nabízí 33,8 % organizací, služby osobám s tělesným postižením 32,4 % a stejný počet také poskytuje krizovou péči. Na rodiny s dětmi se zaměřuje 31,5 % organizací, služby osobám s kombinovaným postižením zajišťuje 27 % a osobám s mentálním postižením 26,1 % organizací. Relativně nejméně organizací poskytuje služby uprchlíkům, osobám ohroženým prostitucí a osobám HIV pozitivním a nemocným AIDS. Z pohledu územního rozložení působí největší počet zařízení v centrálních oblastech Prahy. Organizace neziskového sektoru zastupují u naprosté většiny typů služeb více než 50 % poskytovatelů, s výjimkou pečovatelské služby a náhradní rodinné péče. Hlavním zdrojem financí poskytovatelů služeb byly v roce 2003 dotace Ministerstva práce a sociálních věcí a (21,5 % respondentů) a Magistrátu hl. m. Prahy (20,6 %).

V oslovených organizacích působilo přibližně 3 900 pracovníků, 75 % z nich bylo v přímém styku s klienty. Poskytovatelé i zadavatelé sociálních služeb zpravidla v sociální oblasti reagují na vzniklé situace dle aktuálních potřeb bez dlouhodobějšího systémového řešení. Způsob řešení problémů se odvíjí od pozice konkrétní organizace. Organizace sociálních služeb doposud postrádá regionální strategii a zpracování střednědobých (komunitních) plánů. (Viz Analýza poskytovatelů sociálních služeb působících na území hl. města Prahy, Městské centrum sociálních služeb a prevence, 2005). Komunitní plánování v Praze má za cíl rozšířit regionální projekt, jehož realizace byla zahájena v roce 2006 s prostředky JPD 3. Pro implementaci OPPA bude potřeba další podpory komunitního plánování analyzována po skončení tohoto projektu.

## 2.5.4 Nestátní neziskové organizace

Česká legislativa doposud nevyjasnila pojem „nezisková organizace“. To činí problémy při činnostech nestátních neziskových organizací (NNO), protože fungování právních subjektů neziskových typů je ošetřeno speciálními zákony. Kromě administrativních překážek kvůli legislativně nevyjasněnému pojmu existuje v ČR pouze omezená skupina specialistů na legislativu a NNO. I když jsou dotace, granty a dary osvobozené od daní, stanovený limit možného odpočtu je nedostačující a k rozvoji dárcovství nemotivuje. Mezi NNO patří občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy a účelová zařízení církví.

V roce 2003 bylo v Praze registrováno 160 nadací, 240 nadačních fondů, 8641 občanských sdružení a 233 obecně prospěšných společností. Na území Prahy tedy pracovalo 16 % nestátních neziskových organizací ČR, přičemž jejich působnost se neomezuje pouze na pražský region. Specifikem Prahy je, že je sídlem zastřešujících organizací NNO, které sdružují stejně oborově zaměřené neziskové subjekty. Aktivity pražských NNO se týkají především poskytování služeb, které město zabezpečuje buď v omezené míře nebo vůbec.

**Tabulka č. 28 Počet nestátních neziskových organizací v roce 2003**

	Praha	ČR	Podíl
<b>Občanská sdružení</b>	8 641	50 997	16,9 %
<b>Obecně prospěšné společnosti</b>	233	350	66,6 %
<b>Nadace</b>	160	859	18,6 %
<b>Nadační fondy</b>	240	884	27,1 %
<b>Církevní právnické osoby</b>	-	4 946	-
<b>Celkem</b>	9 275*	58 036	16,0 %

*Zdroj: Český statistický úřad, listopad 2003, Informační centrum NNO*

*Poznámka: \* bez Církevních právnických osob*

NNO hrají velmi důležitou roli v komunitní sféře. Nezastupitelnou roli mají při poskytování sociálních služeb znevýhodněným skupinám a působí také v oblasti sociálních služeb nepokryvaných veřejným sektorem. Další velkou úlohu hrají při ekologické výchově a osvětě.

Působení NNO vnímá veřejnost většinou kladně. O potřebách společnosti si NNO snaží získávat aktuální přehled, většinou však nemají kapacity na marketingový průzkum konkrétních potřeb svých cílových skupin, a proto potřeby často stanovují na základě kvalifikovaného odhadu.

Mezi základní problémy NNO patří nedostatek lidských zdrojů a kapitálová slabost. Pracovníci v nestátním neziskovém sektoru jsou často zaměstnáváni pouze na dobu trvání projektu. Ne vždy mají zaměstnanci pevně stanovený popis práce. Obecně chybí vedoucí pracovníci s řídicími dovednostmi a manažeři organizací. NNO spolupracují s dobrovolníky, ojedinele mají systematicky zpracované seznamy dobrovolníků. Na základě zákona o dobrovolnické službě se přípravě a vzdělávání dobrovolníků věnují akreditovaná dobrovolnická centra.

Lze konstatovat, že činnost NNO je dlouhodobě podfinancována, což vede k omezené možnosti vzdělávat management a zlepšovat kvalitu svých činností. Většina NNO považuje svůj fundraising za nedostatečný. Příčinou je nedostatečná úroveň celkového řízení a nevyjasněné procesy v organizaci. Negativně se projevuje chybějící dovednost v oblasti

finančního a marketingového řízení. Proto lze důvodně doporučit, aby byl kladen důraz na systémový rozvoj NNO tak, aby umožnil rozšířit příležitosti pracovního uplatnění v této oblasti, a to zejména v oblasti posílení managementu, fundraisingu a dalšího profesního vzdělávání pracovníků NNO na obecné i specifické úrovni. Současně je nutno klást důraz na „networking“ NNO v příslušných tématických oblastech, s důrazem na zapojení do evropské sítě tam, kde to bude možné.

Vazby NNO na veřejnou správu se liší podle úrovně. Magistrát hl. m. Prahy má vypracovanou grantovou strategii a pravidla podpory neziskových organizací, zatímco podpora pražských městských částí je nahodilá a improvizovaná. Společné projekty realizuje veřejná správa s neziskovými organizacemi jen v určitých oblastech (zejména při řešení romské, protidrogové, komunitní problematiky, otázky menšin a otázek lidských práv). V dalších oblastech (zvláště v oblasti sociální a zdravotní) je veřejná správa objednatelem služeb, které neziskové organizace poskytují.

### **Specifika malých nestátních neziskových organizací**

Malé NNO vzhledem ke své kapacitě nemají možnost dosáhnout na podporu v rámci komplexních grantových řízení organizovaných pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů EU. Pro budování absorpční kapacity, posilování sítí a kvality sociálních služeb poskytovaných malými NNO, je vhodné zajistit zjednodušenou formu čerpání podpory z ESF, tj. Globální grant.

Podle studie „Česká občanská společnost 2004: po patnácti letech rozvoje“ z roku 2005 z projektu CIVICUS Society Index jsou sociální služby jednou z dvou stěžejních témat NNO v ČR (druhou oblastí je ochrana přírody). Přestože 15 let v ČR (včetně Prahy) probíhá budování občanského sektoru, řada organizací pracuje pouze na dobrovolnické bázi. Regionální dotazník, který byl podkladem pro uvedenou studii ukázal, že naprostá většina NNO považuje za svůj největší problém finance. Téměř 80 % respondentů uvedlo, že financování jejich NNO je nedostatečné. V návaznosti na finance jsou otázkou lidské zdroje, kdy většina organizací spoléhá na práci dobrovolníků bez možnosti profesionálního zázemí a pouze velké a zavedené organizace si mohou dovolit zaměstnávat fundraisera, kvalifikovaného účetního, právníka či odborníka na public relations. Podle průzkumu Centra pro výzkum neziskového sektoru z roku 2004 pouze přibližně třetina NNO má více než 2 zaměstnance. Bez zázemí odborných zaměstnanců je ovšem pro tyto organizace grant z OPPA nedosažitelný pro svou administrativní a kapacitní náročnost. Díky menší velikosti objemu podpory poskytované prostřednictvím globálního grantu bude možné posilovat kapacitu a objem sociálních služeb malých NNO.

Přínos NNO je spatřován ve vyšší úspěšnost v nastolování opomíjených témat ve společnosti, kdy příkladem v ČR z nedávné minulosti je domácí násilí. V Praze existují aktivní i vlivné dobrovolné NNO s méně významnou členskou základnou, které se zabývají poskytováním služeb tělesně či mentálně postiženým nebo sociálně slabým lidem, drogovou prevencí, apod. Výhodou těchto organizací oproti státu je schopnost poskytovat služby klientům levněji a za docílení vyšší spokojenosti příjemce sociální služby. Studie „Česká občanská společnost 2004: po patnácti letech rozvoje“ uvádí, že z okruhu respondentů, kteří v roce 2004 přijímali sociální služby od státu i NNO, jich 61 % uvedlo, že NNO jim pomohli více.

Index občanské společnosti, který je ve výše uvedené studii vypracován, ukazuje, že další rozvoj občanské společnosti v ČR bude záležet na posílení struktury, síťování, spolupráci a komunikaci mezi NNO. Strukturu a síťování NNO mají schopnost zajistit zastřešující NNO,

tzv. střechy, které působí oborově nebo regionálně. Na specifikace fungování těchto organizací se zaměřila studie „Oborové zastřešující organizace v občanském sektoru v ČR 2005“ NROS a Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy z roku 2005. Odhadovaný počet střech působících v ČR je 80, většina z nich má sídlo v Praze. Střechy se, podobně jako nezastřešující NNO, potýkají zejména s problémem financování. Pro svoji činnosti využívají hlavně dobrovolnou práci svých členů. Třetina střech nemá žádné zaměstnance, třetina má jednoho až dva zaměstnance. Více než polovina střech má majetek do výše 100 tisíc korun. Obdobně s výše uvedenou studií také tento výzkum zjistil, že členové střech považují jako nezávažnější problémy a výzvy do budoucna: 1. finance, 2. profesionalizaci organizace a 3. spolupráci s veřejnou správou, což odpovídá zacílení globálního grantu.

### 2.5.5 Rovné příležitosti

ČR se podpisem Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod zavázala dodržovat práva a svobody bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, včetně pohlaví. Přestože jsou tyto principy součástí právního řádu ČR, v praxi dochází k určitým nerovnostem a znevýhodnění. Princip rovných příležitostí mužů a žen je v ČR (včetně Prahy) aktuální především na trhu práce.

Starost o rodinu a její závislé členy je stále pokládána za součást ženské role. Ženy jsou považovány za osoby, které jsou zatížené domácími povinnostmi, a to i ty, které preferují kariéru na místo rodiny. Dochází tak ke konfliktu pracovních a rodinných rolí. Většina žen hledá způsob, jak zvládnout péči o rodinu a zároveň neohrozit svou vlastní kariéru. Existující flexibilní formy zaměstnávání např. na zkrácený úvazek, sdílení pracovního místa apod. jsou uplatňovány v malé míře.

Ženy hledají uplatnění na trhu práce obtížněji. Z hlediska zaměstnavatelů jsou rizikovou skupinou zejména matky s dětmi. Zaměstnanost žen v roce 2004 dosáhla v ČR 2 043,5 tisíc, tj. 45,5 % žen starších 15 let. Podíl žen na celkové zaměstnanosti vzrostl jen nepatrně (z 43,2 % na 43,4 %). Zatímco muži převažují v primárním a sekundární sféře ekonomiky, ženy dominují ve sféře terciární. S ohledem na profese jsou ženy v ČR nejvíce zastoupeny mezi nižšími administrativními pracovníky (80,4 %) a dále mezi provozními pracovníky ve službách a obchodě (64,3 %) a pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (60,5 %). To má vliv také na existenci rozdílu v odměňování žen a mužů. V roce 2004 činil podíl průměrné mzdy ženy na průměrné mzdě muže 80,9 % (oproti 74,4 % v roce 2001).

Míra registrované nezaměstnanosti se v Praze pohybuje od roku 1999 do 2004 v rozmezí 3,3 – 4 % (počet registrovaných uchazečů k 31.12. 2005 byl celkem 24,6 tisíc osob). Zastoupení žen mezi uchazeči se od roku 1999 pohybuje stabilně v rozmezí 52 – 53 %. Míra ekonomické aktivity mužů se od roku 1999 pohybuje v rozmezí 70 – 71 %, ekonomická aktivita žen je menší (61,3 % v roce 2004). Podle postavení žen v zaměstnání patří ženy především mezi zaměstnance. Nízké je zastoupení žen mezi podnikateli bez ohledu na to, zda se zaměstnanci nebo bez nich. Velmi nízké zastoupení žen je mezi zákonodárci a řídicími a vedoucími pracovníky, v posledních dvou letech dokonce navíc dále mírně klesá.

Sladění pracovního a rodinného života je trvale na nízké úrovni. Není obvyklou praxí, že by zaměstnavatelé během rodičovské dovolené nabízeli rodičům možnost pokračovat v práci i po mateřské dovolené, příp. se zapojit do pracovního procesu v rámci rodičovské dovolené (Genderový balíček 3/2005, Gender studies, o.p.s.). Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin

na trhu práce (vedle osob se zdravotním postižením a s nízkým vzděláním). Přispívá k tomu také nedostatek dostupných zařízení pro předškolní děti (pouze čtvrtina dětí mladších 3 let dochází do zařízení tohoto typu).

Prosazování principů rovnosti mužů a žen na trhu práce vyžaduje kromě legislativních úprav, statistického rozboru a činnosti aktivistů především zvýšení povědomí o problematice rovných příležitostí mezi potenciálními zaměstnavateli, úředníky veřejné správy a tvůrci politik. Bude nutno vyvíjet školící programy především pro pracovníky služeb zaměstnanosti. Za účelem skloubení rodinného a pracovního života, zejména ve vztahu k rodičům vracějícím se na trh práce bude potřeba rozvíjet flexibilní formy práce a možnosti dalšího vzdělávání.

### **Hlavní charakteristiky a trendy**

- Heterogenní struktura NNO dle oborů jejich činnosti
- Minimální zastoupení subjektů sociální ekonomiky v regionu
- Vysoká závislost nestátních NNO na grantech z veřejných zdrojů
- Přetrvávající nižší povědomí o rovných příležitostech, vyšší nezaměstnanost žen a nižší ohodnocení žen než mužů za stejnou práci
- Nedostatečné manažerské a finanční znalosti pracovníků NNO
- Potřeba kvalitně zajistit zavedení standardů sociální péče do praxe
- Nízká míra ekonomické aktivity zdravotně postižených
- Nedostatek včasné sociální pomoci pro děti a mládež ohrožené sociálním vyloučením
- Špatná provázanost sociální péče pro mladé lidi opouštějící ústavní zařízení
- Zvyšující se potřeba rezidenční sociální a zdravotní péče o seniory
- Přetrvávající překážky pro legální participaci imigrantů na trhu práce
- Nedostatečné kapacity sociální pomoci pro lidi bez přístřeší
- Pražská populace je relativně sociálně soudržná

## **2.6 Celoživotní učení**

Současné ekonomické a sociální změny, které v celé Evropě probíhají, vyžadují nový přístup ke vzdělávání. Počáteční vzdělávání od základních škol po vysoké by mělo být vstupní branou pro celoživotní proces učení každého jedince. Memorandum o celoživotním učení z roku 2000 hovoří o nutnosti naučit jedince zodpovědně vzdělávat sám sebe bez ohledu na životní etapu místo, čas a formu učení.

ČR toto nové pojetí vzdělávání podporuje a reflektuje ve svých strategických dokumentech. Ve Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR z roku 2003 hovoří nejen o zodpovědnosti každého za doplňování svých znalostí a dovedností během celého života, ale zdůrazňuje také potřebu propagace této koncepce a stimulace jednotlivců, pedagogů a vedoucích pracovníků jak v soukromém, tak neziskovém a státním sektoru.

Celkové veřejné výdaje ČR do oblasti vzdělávání jsou o 0,8 % nižší v poměru k HDP než v zemích EU.

**Tabulka č. 29 Celkové veřejné výdaje (vyjádřené v % HDP)**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>EU 25</b>	5,17	-	5,03	-	5,00	4,94	5,10	5,22
<b>ČR</b>	4,62	4,68	4,43	3,93	4,05	4,04	4,16	4,41

Zdroj: EUROSTAT

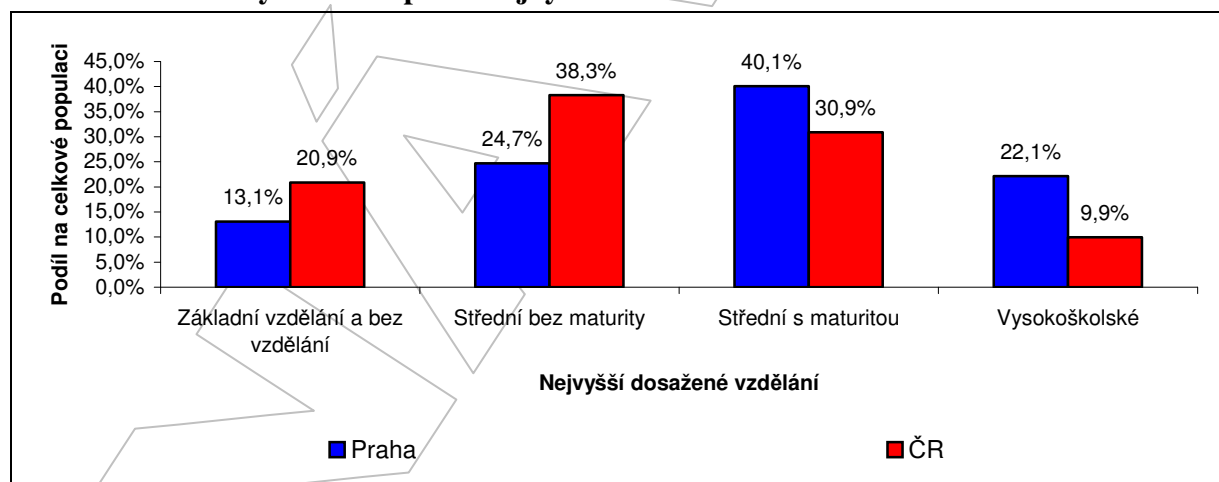
Výdaje na vzdělávání v Praze plynou v rozhodující míře z veřejných zdrojů, zejména ze státního rozpočtu prostřednictvím kapitoly Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (zhruba 80 %), další prostředky poskytují zřizovatelé škol (přibližně 20 %).

Státní VŠ (Policejní akademie ČR a Univerzita obrany) jsou plně financovány ze státních prostředků a také veřejné VŠ mají prostředky z velké části ze státního rozpočtu. Pedagogická činnost je financována normativním způsobem, kdy se výše normativu na studenta odvíjí od finanční náročnosti akreditovaných studijních programů. Vědecká činnost veřejných VŠ je financována ze státního rozpočtu zejména cestou kontraktového financování (výzkumné záměry, granty). Další příjmy veřejných VŠ pocházejí z hospodaření s majetkem, výsledků vědecké, výzkumné, vývojové a další tvůrčí činnosti a také z několika druhů poplatků podle § 58 zákona o VŠ (přijímací řízení, prodloužení doby studia, studium v cizím jazyce).

### 2.6.1 Účast na vzdělávání

Struktura obyvatelstva dle nejvyššího dosaženého vzdělání je v Praze odlišná průměru ČR. Zatímco v kategoriích s nižším vzděláním (základní vzdělání a bez vzdělání a střední bez maturity) vykazuje Praha nižší zastoupení, v kategoriích střední s maturitou a vysokoškolské vzdělání je Praha nadprůměrná. Podíl vysokoškolsky vzdělané populace je v Praze ve srovnání s ČR více než dvojnásobný.

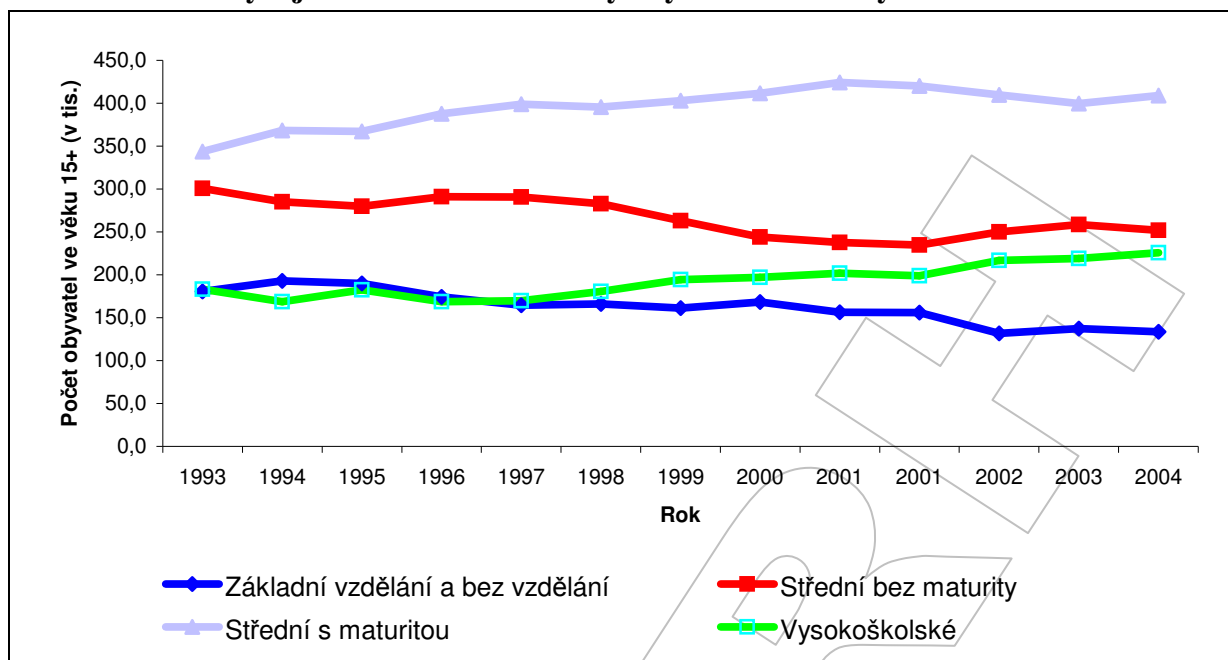
**Graf č. 30 Obyvatelstvo podle nejvyššího dosaženého vzdělání 15+ v roce 2004**



Zdroj: ČSÚ

Mezi lety 1993 a 2004 byly ve vzdělanostní struktuře populace věkové kategorie 15+ v Praze zaznamenány následující trendy: nárůst populace s vysokoškolským vzděláním (z 18 % v roce 1993 na 22 % v roce 2004) a se středním vzděláním s maturitou (nárůst ze 34 % na 40 %) a pokles zastoupení skupin střední bez maturity a základní vzdělání a bez vzdělání.

**Graf č. 31 Vývoj vzdělanostní struktury obyvatelstva Prahy**



Zdroj: ČSÚ

Vzdělanostní struktura v Praze se významně liší v závislosti na pohlaví, kdy ženy mají ve větší míře jako nejvyšší vzdělání stupně střední s maturitou a základní vzdělání a bez vzdělání.

**Tabulka č. 32 Vzdělanostní struktura populace ve věku 15 let a více v roce 2004**

	celkem	muži	ženy
<b>Základní vzdělání a bez vzdělání</b>	13,1%	10,4%	15,5%
<b>Střední bez maturity</b>	24,7%	28,1%	21,6%
<b>Střední s maturitou</b>	40,1%	35,0%	44,6%
<b>Vysokoškolské</b>	22,1%	26,4%	18,3%

Zdroj: ČSÚ

Hl. m. Praha disponuje všemi druhy škol. Následující tabulka uvádí statistické údaje o počtu těchto druhů škol a počtu jejich žáků/studentů v jednotlivých letech.

**Tabulka č. 33 Vývoj počtu dětí, žáků a studentů na jednotlivých vzdělávacích úrovních**

	1990	1995	2000	2001	2002	2003
<b>Mateřské školy</b>	420	385	351	324	320	310
Děti	34 998	32 495	26 710	26 404	26 660	27 226
<b>Základní školy</b>	235	248	236	234	230	229
Žáci celkem	128 890	102 415	101 853	98 538	94 452	89 437
<b>Gymnázia</b>	25	59	58	58	58	58
Žáci denního studia	-	20 328	22 474	22 592	22 827	23 204
<b>Střední odborné školy</b>	47	-	99	100	99	98
Žáci denního studia	25 245	30 737	26 239	26 482	27 270	28 293
<b>Střední odborná učiliště</b>	50	-	51	51	51	49
Žáci celkem	38 775	-	19 220	20 033	20 130	20 045
<b>Vyšší odborné školy</b>	-	-	35	34	34	34
Žáci denního studia	-	-	5 609	5 233	5 252	5 642
<b>Vysoké školy - počet fakult</b>	33	34	36	45	51	54

Zdroj: ČSÚ

**Tabulka č. 34 Počty pedagogů v jednotlivých typech škol v Praze**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Mateřské školy</b>	2 193	2 207	2 209	2 314	2 228
počet dětí na učitele	12,2	12,0	12,1	11,8	12,4
<b>Základní školy</b>	6 591	6 568	6 398	6 193	5 936
počet žáků na učitele	15,5	15,0	14,8	14,4	14,4
<b>Gymnázia</b>	2 109	2 177	2 205	2 240	2 260
počet studentů na učitele	10,8	10,6	10,6	10,6	10,5
<b>Střední odborné školy</b>	3 106	3 093	3 222	3 314	3 426
počet studentů na učitele	10,2	10,3	10,1	10,2	10,0
<b>Střední odborná učiliště</b>	1 721	1 814	1 804	1 759	1 801
počet učňů na pedagoga	11,0	11,0	11,2	11,4	10,9
<b>Vyšší odborné školy</b>	622	607	607	625	662
počet studentů na učitele	11,3	11,1	11,3	11,7	10,6

Zdroj: ČSÚ

### Vzdělávání jedinců se speciálními vzdělávacími potřebami

Škol pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami (např. děti, žáci a studenti se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním nebo sociálním znevýhodněním) bylo v Praze v roce 2003 celkem 148 na úrovních od předškolní, základní až po střední. V roce 2002/2003 činil celkový počet dětí a žáků v těchto školách 6 962. V posledních letech navštěvují tyto školy především děti a žáci s těžšími formami postižení vzhledem k tomu, že žáci s postižením mají ve stále větší míře možnost integrace do běžné školy, ať už jako žáci speciálních a specializovaných tříd, nebo jako žáci běžných tříd.

Stěžejní tendence v oblasti speciálního školství se prioritně týkají odstraňování segregovaného vzdělání dětí a žáků se speciálními potřebami a jejich integrace do běžného vzdělávacího procesu se zajištěním rovného přístupu ke vzdělání pro všechny děti. V Praze se podíl individuálně integrovaných postižených žáků pohybuje na úrovni 8 % (republikový průměr je 10 až 11 %), další 2 % jsou integrovaná skupinově. Je však potřeba uvážit skutečnost, že v Praze je vysoká koncentrace škol určených pro žáky a studenty s těžkým typem postižení a tyto školy současně pokrývají velkou spádovou oblast.



Jeden z problémů integrace těchto žáků je nedostatečná připravenost učitelů škol pro práci s dětmi se zdravotním postižením a také nízké zastoupení specializovaných pedagogů v běžných školách. Proto bude třeba rozvíjet program vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v běžných typech škol a současně ve spolupráci s vysokými školami rozvíjet kurzy speciální pedagogiky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků k integraci a inkluzi dětí a žáků do společnosti.

Odbor školství Magistrátu hl. m. Prahy v současné době vypracovává koncepci vzdělávání dětí se specifickými vývojovými poruchami chování. Kromě výše uvedených prointegračních opatření tato koncepce předpokládá pro cílovou skupinu dětí s poruchami chování vznik a rozvoj komplexních specializovaných pracovišť, které by nejprve pracovaly s těmito dětmi separátně a následně pomohly jejich integraci buď zpět do základního školství nebo do středního školství.

Dalším problémem, který není uspokojivým způsobem řešen, je podchycení a vzdělávání nadaných žáků a studentů. Nadaní žáci, vzhledem k různosti kvality i kvantity svého nadání, potřebují kombinaci různých forem diferenciací přípravy v průběhu školního vzdělávání. S tím souvisí i potřeba kvalifikovaných pedagogů dostatečně informovaných o možnostech, formách a metodách vzdělávání těchto žáků. I v této oblasti je třeba zajistit jak programy vzdělávání nadaných žáků, tak vzdělávání pedagogických pracovníků.

## **2.6.2 Vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ**

Demografický vývoj charakterický dramatickým poklesem věkových skupin, odpovídajících povinné školní docházce, předznamenal a předznamenává neméně dramatický úbytek počtu žáků ZŠ v Praze.

Zatímco ve školním roce 2002/2003 poskytovalo základní vzdělávání v Praze 230 ZŠ celkem 94 tis. žákům, v roce 2003/2004 to bylo 229 škol, které navštěvovalo necelých 90 tis. žáků, a v roce 2004/2005 se jednalo o celkem 219 ZŠ s počtem přibližně 85 tis. žáků. Uvedené statistiky zahrnují také školy pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

Ve školním roce 2002/2003 studovalo na SŠ přes 70 tis. studentů. Struktura oborů na školách je zejména díky koncentraci obyvatelstva v hlavním městě vyvážená. Podíl gymnaziálního vzdělávání na objemu vzdělávací středoškolské nabídky je v Praze nejvyšší (24 %) v ČR, ovšem stupeň uspokojení poptávky po studiích na pražských gymnáziích je ve srovnání s ostatními kraji nejnižší.

Zastoupení studijních oborů SOŠ v Praze v porovnání s průměrem ČR vykazuje nízký podíl všeobecného odborného vzdělávání, nedostatečný objem vzdělávacích příležitostí v oborech s informačními a komunikačními technologiemi, nedostatečný objem vzdělávacích příležitostí v oborech souvisejících s cestovním ruchem a se sociálními službami.

V oblasti SOU s maturitou patří je Praha na úroveň průměru ČR. V souladu s odlišnou strukturou pracovních trhů se struktura učebních oborů v Praze liší od zbytku republiky: méně jsou zastoupeny obory strojírenské, stavební a zemědělské, více gastronomické a obory s vazbou na cestovní ruch, obchodní obory a obory umělecko-řemeslné.

Ve školním roce 2002/2003 studovalo na VOŠ celkem 5 252 studentů, z toho asi polovina na soukromých a církevních školách. V tomto roce působilo v Praze 34 VOŠ. VOŠ plní funkci

nahrazující nedostatek příležitostí k získání bakalářského stupně vzdělání. Menší ochota pražských vysokých škol nabídnout bakalářské programy má za následek, že podíl studia bakalářských programů na počet studentů VŠ v Praze je nejnižší v ČR (18 %). Zájem obyvatelstva o terciární vzdělání trvale roste.

### 2.6.3 Vzdělávání na VŠ

Pražské veřejné VŠ v posledním desetiletí dokázaly enormně zvýšit počet studentů, ale stále zůstává neuspokojena poptávka v některých oborech jako jsou práva, medicína, humanitní a umělecké obory. Z důvodů transformace a výrazných změn ve struktuře pracovních sil a také důsledkem integrace země do EU vzniklo mnoho nových oborů. Vedle toho také vzniklo mnoho soukromých VŠ.

**Tabulka č. 35 Počty studentů na vysokých školách v Praze ve školním roce 2004/2005**

	celkem	z toho ženy
<b>Univerzita Karlova v Praze</b>	47 257	27 702
<b>České vysoké učení technické v Praze</b>	22 942	3 957
<b>Vysoká škola chemicko-technologická v Praze</b>	3 780	2 083
<b>Vysoká škola ekonomická v Praze</b>	16 021	8 532
<b>Česká zemědělská univerzita v Praze</b>	12 674	6 399
<b>Akademie múzických umění v Praze</b>	1 242	617
<b>Akademie výtvarných umění v Praze</b>	269	107
<b>Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze</b>	442	216
<b>Soukromé vysoké školy v Praze celkem</b>	13069	7 528
<b>Celkem</b>	117 696	57 141

*Zdroj: ČSÚ*

Podíl VŠ v Praze na celkovém počtu studentů VŠ dosahuje 40 %, u soukromých škol je koncentrace ještě vyšší – 68 %.

Rozvoj systému VŠ v Praze je úzce spojen s kvalifikovaným sborem akademických pracovníků a schopnostmi jednotlivých škol pružně reagovat na potřeby Prahy a poptávky na trhu práce při současném využívání nejnovějších poznatků výzkumu a vývoje. Kvalita škol jednoznačně souvisí s kvalitou těchto odborníků a lze říci, že soukromé školy, především nově vznikající, mají v tomto směru jistý problém díky nepříznivé věkové struktuře a nedostatku pracovníků s pedagogickými zkušenostmi.

Dalším problémem je prostupnost terciárního vzdělávání, a to mezi jednotlivými stupni vysokoškolského vzdělání, což lze realizovat v rámci modulární stavby studijních programů, které umožňují přístup ke studiu v jakémkoli věku a na kterékoli úrovni.

VŠ by se měly dále koncentrovat na rozšíření nabídky dalšího vzdělávání. To bude vyžadovat rozvoj kombinované a distanční formy studia, tvorby a zavádění učebních opor (multimediálních vzdělávací pomůcek), využití e-learningu, interaktivních výukových programů a materiálů pro tyto formy studia, tvorba společných výukových laboratoří, zavádění projektového a problémového způsobu studia a rozvoj poradensko-informačních center. Při všech těchto akcích bude zapotřebí spolupráce vysokých škol s národními i mezinárodními partnery, a to nejen z komunity vysokých škol, ale také z řad zaměstnavatelů.

## 2.6.4 Další vzdělávání

Oblast dalšího vzdělávání jakožto jeden z klíčových faktorů růstu konkurenceschopnosti se v Praze (stejně jako v celé ČR) potýká s absencí obecné právní úpravy dalšího vzdělávání, zejména chybějícím uznáváním výsledků neformálního a informálního vzdělávání. Chybí zákonné normy, které by stimulovaly rozvoj dalšího vzdělávání resp. celoživotního učení. Existují jen zákony, které upravují v různém rozsahu další vzdělávání jednotlivých profesí (např. u pedagogických pracovníků, u zdravotnického personálu atp.). Vládou byl v srpnu 2005 schválen zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Ten se ovšem zaměřuje pouze na úzkou oblast uznávání dílčích a úplných kvalifikací. V programovacím období 2004 – 2006 se na propojení počátečního a dalšího vzdělávání zaměřuje projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy financovaný s podporou z ESF s názvem „Rozvoj Národní soustavy kvalifikací“.

Nabídka dalšího vzdělávání je poměrně široká, pro zájemce ovšem nepřehledná. V Praze oproti celkovému průměru ČR je možné absolvovat velké množství kurzů nabízené nejen firmami a neziskovými organizacemi, ale také některými školami (zejména vysokými). Pražské školy (všech stupňů) disponující kapacitami a infrastrukturou pro potřeby dalšího vzdělávání. Potenciálně jsou tak významnými přispěvateli k rozvoji dalšího vzdělávání. Komplementární k dalšímu vzdělávání na školách by mělo být vzdělávání ve sféře komerční, neziskové a nezastupitelnou úlohu by mělo hrát také vzdělávání podnikové.

Další vzdělávání bohužel není kvalitně statisticky podchyceno (v ČR ani v Praze). Podle EUROSTATu se v roce 2003 v ČR dalšího vzdělávání zúčastnilo 5,4 % populace (25 - 64 let). V souladu s Lisabonskou strategií je cílem ČR zvýšit tento podíl do roku 2010 minimálně na 12,5 %. ČSÚ provedl v roce 2003 šetření v oblasti formálního, neformálního i informálního vzdělávání. Šetření ukázalo, že největší procento účastníků neformálního dalšího vzdělávání bylo v Praze (157 % celorepublikového průměru).

**Tabulka č. 36 Počet osob účastnících se neformálního vzdělávání v roce 2003**

	ano		ne absolutně	nezjištěno absolutně
	absolutně	v %		
<b>ČR</b>	348,1	4,0	8 205,1	71,3
<b>Praha</b>	64,3	6,3	944,6	4,2
<b>Muži</b>				
<b>ČR</b>	156,2	3,8	3 951,6	49,0
<b>Praha</b>	26,3	5,5	446,6	3,3
<b>Ženy</b>				
<b>ČR</b>	191,9	4,3	4 253,5	22,3
<b>Praha</b>	37,9	7,1	498,0	1,0

Zdroj: ČSÚ

Z šetření vyplývá, že neformální vzdělávání absolvují především lidé se středním a vyšším stupněm vzdělání, čímž jsou paradoxně prohlubovány rozdíly mezi obyvatelstvem. V tomto kontextu je důležité motivovat lidi s nižším dosaženým vzděláním a podporovat jejich snahu dále se vzdělávat. Do dalšího vzdělávání bude nutné zapojit nejen zaměstnance, ale také zaměstnavatele. Jen asi čtvrtina českých podniků považuje vzdělávání za prioritní součást své personální politiky a rozvoj lidských zdrojů za součást strategie svého rozvoje. Výdaje českých podniků a dalších organizací na vzdělávání svých zaměstnanců v průměru nedosahují ani poloviny analogických výdajů v podnicích EU 15. Rekvalifikačního vzdělávání uchazečů o práci se účastní jen každý 20 uchazeč. Mezi dominantní obory dalšího vzdělávání patří

humanitní vědy, obchod a správa, informatika, bezpečnostní služby, studia cizích jazyků, využití počítače apod.

Rekvalifikační vzdělávání bylo od účinnosti zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozšířeno o zájemce o zaměstnání a možnost nákupu služeb poradenské činnosti. Úřady práce se zaměřují na rekvalifikaci na základě monitoringu trhu práce, požadavků zaměstnavatelů za účelem zvyšování zaměstnatelnosti a profesní mobility. Rekvalifikační aktivity jsou jinak zaměřeny na nspecifické rekvalifikace, doplňkové rekvalifikace, rekvalifikace – stáže a zaměstnanecké rekvalifikace.

**Tabulka č. 37 Rekvalifikační vzdělávání v letech 2001 - 2004**

Ukazatel	2001	2002	2003	2004
<b>rekvalifikace uchazečů o zaměstnání</b>				
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	521	570	968	1189
z toho: ženy	332	389	632	771
absolventi škol a mladiství	35	51	84	91
OZP	55	36	86	110
rekvalifikaci ukončilo celkem	460	514	875	1080
z toho úspěšně	438	483	822	999
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci	190	281	371	582
<b>rekvalifikace zájemců o zaměstnání (od 1.10.2004)</b>				
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	-	-	-	2
<b>rekvalifikace zaměstnanců</b>				
počet zaměstnavatelů	0	0	0	0

Zdroj: ÚP hl. m. Prahy

Prostředkem posílení nabídky dalšího vzdělávání může být spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi a institucemi odborně-profesními. Je zapotřebí zajistit účast odborníků z praxe na výuce, zajistit mobilitu studentů a pedagogů prostřednictvím praktických stáží v podnicích. Jiným prostředkem je budování vzdělávacích a výcvikových center pro další profesní vzdělávání osob bez kvalifikace či kvalifikace neuplatnitelných na trhu práce.

Pro další vzdělávání je nezbytná dostatečná úroveň podpůrných služeb (zejména informační, analytické, poradenské a diagnostické systémy). V současné době v ČR neexistuje zastřešující systém poskytující data o nabídce a poptávce po dalším vzdělávání, který by tuto situaci zpřehlednil. Existuje rozdrobená nabídka dílčích informačních systémů v jednotlivých sektorech. Je nutno založit systém spolupráce mezi poskytovateli dalšího profesního vzdělávání a podporovat inovační aktivity a profesní rozvoj lektorů, konzultantů, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího profesního vzdělávání.

## 2.6.5 Modernizace veřejné správy

Výkon veřejné správy v ČR i v Praze je nezbytné soustavně zefektivňovat. V souladu s trendy ve výkonu funkce správy v EU, se také pražská veřejná správa mění ze správy řídicí a autoritativní ve správu, která zejména slouží a individualizuje své služby a je schopná při výkonu funkce kooperovat s partnerskými institucemi. Jedním z prostředků modernizace je také stále významnější zapojení informačních technologií do výkonu správy (e-government). Souběžně s rozvojem nových elektronických služeb (front-office) je třeba realizovat i změny

v procesech a ve způsobu práce úřadů (back-office). Vznikají nové nároky na vzdělání a kvalifikaci.

Reforma veřejné správy v ČR byla připravena a zahájena v období 1998 až 2002. V první etapě (rok 2001) vznikly kraje jakožto vyšší územně správní celky, následně (rok 2002) zanikly okresní úřady.

Na úrovni regionu Prahy je jedním z klíčových témat rozvoj efektivnosti a interoperability veřejné správy (v rámci města i se státní správou), stejně jako tvorby a nabídky eSlužeb a informací o městě. V roce 2005 Praha přijala koncepční dokument Informační strategie hl. m. Prahy do roku 2010 „Cesta k e-Praze“, jež navazuje na dokumenty EU, např. iniciativu i2010 Evropská informační společnost pro růst a zaměstnanost (navazující na eEurope 2005) i na dokumenty vypracované na národní úrovni - Státní informační a komunikační politika do r. 2006 „eČesko“. Praha je také jedním z iniciátorů deklarace LORIS - Local and Regional Information Society Development (2004) a signatářem Charty EUROCITIES k právům občanů ve znalostní společnosti (2005).

V Praze je ve srovnání s ČR vysoký stupeň rozvoje počítačové infrastruktury, penetrace internetu i počítačové gramotnosti, což vytváří podmínky pro další rozvoj informační společnosti a e-governmentu. Město provozuje celoměstskou vysokorychlostní počítačovou síť MepNet, která propojuje více než 50 subjektů města. Je umožněna efektivní práce a kooperace všech připojených interních uživatelů (úředníků a volených zástupců) i přístup k internetu. Vybavenost výpočetní technikou je na Magistrátu hl. m. Prahy i v jednotlivých úřadech městských částí a dalších subjektech města vysoká. Prakticky každý odborný pracovník a volený zástupce má přístup k výpočetní technice a využívá ji ke své práci. Většina subjektů poskytuje prostřednictvím internetu i základní informace o svojí činnosti.

Nicméně jakožto slabé stránky dalšího efektivního využití informačních a komunikačních technologií při modernizaci správy města byly identifikovány: 1) Informační systémy subjektů hl. m. Prahy nejsou navzájem interoperabilní, tj. nejsou schopné přenášet a využívat informace jednotným a účinným způsobem. Není vytvořen soubor politik, standardů a směrnic, který by definoval způsob vzájemné spolupráce a kooperace v oblasti informatiky; 2) Nejsou vytvořeny vhodné institucionální nástroje, organizační struktury a nastaveny procesy pro efektivní řízení informatiky v celopražském rámci, pro prosazení a plnění stanovených cílů na úrovni města; 3) Úroveň počítačové gramotnosti úředníků, volených zástupců i uživatelů neumožňuje dostatečně efektivně pracovat s novými informačními systémy a využívat eSlužby.

Modernizaci správy napomohou aktivity rozvíjené na principech spolupráce a spoluúčasti: sdílení zkušeností (best/good practices), poměrování (benchmarking) v oblasti eGovernmentu, podpora rozvoje znalostí v oblasti moderních metod strategického a projektového řízení s využitím ICT podpory. Dále rozvoj transparentnosti správy, účasti občanů na veřejné správě a komunitní sounáležitosti s využitím ICT a v neposlední řadě posílení dostupnosti správy pro znevýhodněné pomocí ICT (blindfriendly web aj.).

Praha má pro posilování zapojení ICT do výkonu veřejné správy výhodnější pozici oproti ostatním krajům ČR. Na základě výzkumu Analýza informačních potřeb (Praha) provedeného společností STEM / Mark v roce 2005 lze konstatovat, že 74 % obyvatel Prahy využívá internet a elektronickou poštu (oproti 52 % průměru ČR), přičemž z hlediska frekvence používání je naprostá většina z nich používá denně či téměř denně (66 %). Praha obsadila

mezi kraji první pozici také v míře využívání elektronické komunikace s úřady, kdy výzkum potvrdil, že ji využívá 42 % obyvatel Prahy (druhý kraj v pořadí – Olomoucký – vykazuje 30 %).

Pro rozvoj e-governmentu má zásadní význam systematické vzdělávání zaměstnanců ve správě. Vzdělávání s sebou nese růst kvality a produktivity práce, pomáhá udržet ve správě motivované a výkonné jedince apod. V rámci Magistrátu hl. m. Prahy odpovídá za vzdělávání zaměstnanců magistrátu i zaměstnanců působících na úřadech městských částí personální oddělení, které má zpracovanou analýzu potřeb a koncepci vzdělávání. Má zkušenosti se zajištěním vysoce kvalitních lektorů, kteří se mnohdy podíleli na tvorbě právních norem aplikovaných při výkonu správy.

Magistrát hl. m. Prahy má v současné době zhruba 2 tisíce zaměstnanců, další přibližně 5 tisíc lidí je pak zaměstnáno na úřadech městských částí. Zaměstnanci magistrátu jsou dle nejvyššího dosaženého vzdělání z dvou pětin vysokoškoláky, polovina z nich má dokončené úplné středoškolské vzdělání. Z hlediska věkové struktury jsou mezi nimi nejvíce zastoupeny skupiny ve věku 50 – 59 let (39 %), 40 – 49 let (22 %) a 30 – 39 let (16 %).

Úřady a organizace hl. m. Prahy se v rámci dalšího vzdělávání do značné míry potýkají s nízkou motivací některých zaměstnanců na vzdělávání (chybí průmět do finančního ohodnocení a možnost kariérního růstu), malým zapojením analýz do modernizace a poměrně málo jsou dosud využívány informační technologie v organizaci vzdělávání a ve vzdělávání samotném.

Základními cíli modernizace pražské regionální a lokální správy v oblasti vzdělávání jsou: posílit komplementaritu formálního, neformálního a informálního učení, sestavit a udržet vlastní kvalitní lektorský sbor, posilovat networking v rámci města, na úrovni samospráv ČR i na mezinárodním poli, zvýšit využívání zpětné vazby. Oblasti vzdělávání, které mají prioritu jsou kromě odborných, také znalosti prezentační, komunikační a psychosociální, velmi důležitá je také informační gramotnost. Dosud jen minimálně jsou využívány moderní metody koučování, mentoringu, counsellingu, asistování a rotace práce. Zásadní inovací je zavedení systému řízení kvality pro výkon správy v rámci hl. m. Prahy, se kterým se v blízké době počítá. Dalším prostředkem k vyšší efektivitě správy je rozvoj spolupráce s VŠ a dalšími relevantními institucemi.

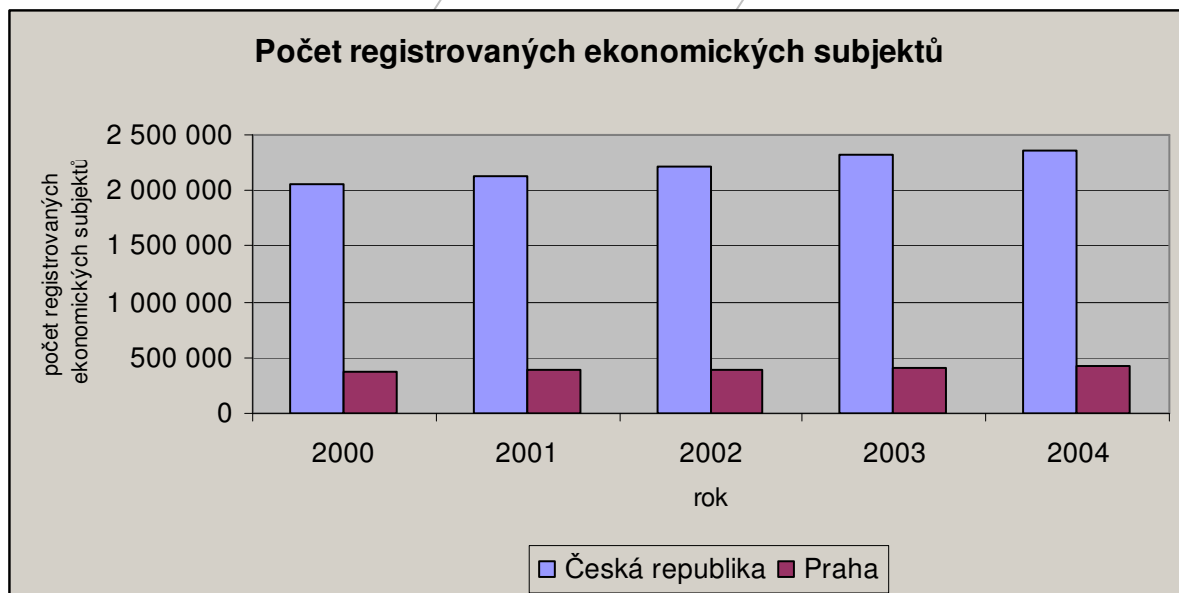
### Hlavní charakteristiky a trendy

- Nadprůměrná vzdělanost pražské populace vůči zbytku ČR, nižší vzhledem k metropolím EU 15
- Potřeba přizpůsobit strukturu vzdělávací nabídky klesajícímu počtu dětí
- Růst počtu studentů středních odborných škol a gymnázií a vysokých škol
- Úbytek žáků základních škol
- Nedostatečná integrace žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami zejména z důvodů absence specializovaných kvalifikovaných pedagogických pracovníků
- Podprůměrná nabídka bakalářských studijních oborů na VŠ v Praze
- Veřejné VŠ financuje v převažující míře státní rozpočet, chybí doplňkové zdroje
- Potenciál využití infrastruktury škol v Praze k rozvoji dalšího vzdělávání
- Absence koncepce dalšího vzdělávání, malá motivace lidí i zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání
- Poptávka pro terciární vzdělávání není dostatečně uspokojována
- Příležitost posílit využívání e-governmentu v Praze
- Potřeba systematizovat a zefektivnit další vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě

## 2.7 Podnikatelské prostředí

Podle údajů v Registru ekonomických subjektů bylo v Praze k 31. 3. 2005 celkem 418 tisíc podnikatelských subjektů, což představuje 18 % hodnoty za celou ČR (2 352 601). Terciární odvětví produkuje v Praze více než 80 % přidané hodnoty (v roce 2003 to bylo 83,8 %). Podíl výrobních odvětví na tvorbě přidané hodnoty i zaměstnanosti je v Praze naopak výrazně nižší, než je celorepublikový průměr.

Graf č. 38 Počet registrovaných ekonomických subjektů



Zdroj: Statistická ročenka Praha

Mezi odvětví s největší dynamikou se v 90. letech kromě maloobchodu zařadil také cestovní ruch, který se stal významnou oporou ekonomického rozvoje města. Roste význam kongresové a incentivní turistiky. K mimořádnému kapacitnímu růstu došlo ve finančnictví. Výrazně rozvojovou částí terciárního sektoru jsou telekomunikace a služby podnikům - poradenství, informatika, reality, reklama, marketing a další.

Z pohledu zastoupení odvětví ekonomiky situace v Praze odpovídá sektorové zaměstnanosti. Nejdynamičtěji rostoucím odvětvím jsou činnosti zaměřené na oblast nemovitostí a pronájmu (v 90. letech nárůst počtu subjektů o 22 %), následuje školství a zdravotnictví (nárůst o 20 %), dalším je sektor dopravy a telekomunikací (nárůst o 13 %). Pokles ve výši téměř 54 % vykázala veřejná správa a obrana.

**Tabulka č. 39 Registrované subjekty v Praze podle odvětví k 31. 12.**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Zemědělství</b>	2 489	2 598	2 299	2 510	2 687
<b>Průmysl</b>	32 510	32 842	33 499	34 482	34 547
<b>Stavebnictví</b>	35 598	36 034	36 634	37 968	38 454
<b>Obchod</b>	130 082	129 363	130 336	132 636	131 426
<b>Doprava a spoje</b>	15 867	16 881	17 197	18 168	17 975
<b>Finanční zprostředkování</b>	9 412	9 208	9 151	9 109	9 047
<b>Činnost v oblasti nemovitostí</b>	110 337	115 405	121 859	130 075	134 905
<b>Veřejná správa a obrana</b>	469	275	322	369	215
<b>Školství a zdravotnictví</b>	10 522	11 004	11 388	12 237	12 593
<b>Ostatní</b>	29 466	30 712	32 017	34 058	35 274

Zdroj: ČSÚ, Registr ekonomických subjektů

Z hlediska právní formy podnikatelských subjektů v období 2000 až 2004 rostl rychleji segment právnických osob (o 22 %) než segment podnikatelů – fyzických osob (o 6 %). Z právnických osob zaznamenaly vzestup akciové společnosti a obchodní společnosti, a to o 24 %. Pokles počtu státních podniků o 24 % souvisí s rozvojem decentralizované ekonomiky.

**Tabulka č. 40 Registrované subjekty v Praze podle právní formy k 31. 12.**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Právnické osoby celkem</b>	105 243	109 230	112 596	121 479	128 779
<b>z toho státní podniky</b>	276	267	252	229	211
<b>z toho obchodní společnosti</b>	68 577	72 464	74 850	79 762	84 717
<b>z toho akciové společnosti</b>	5 170	5 507	5 732	6 041	6 386
<b>z toho družstva</b>	4 487	4 658	4 945	5 303	5 372
<b>z toho ostatní právnické osoby</b>	31 903	31 841	32 549	36 185	38 479
<b>Fyzické osoby celkem</b>	271 509	275 092	282 106	290 133	288 344
<b>z toho soukromí podnikatelé</b>	253 922	257 204	264 067	271 661	269 424
<b>z toho rolníci</b>	1 231	1 270	1 260	1 301	1 347
<b>z toho svobodná povolání</b>	16 356	16 618	16 779	17 171	17 573

Zdroj: ČSÚ, Registr ekonomických subjektů

Počet soukromých podnikatelů na území hl. m. Prahy v roce 2004 dosáhl 269 424 (271 661 v roce 2003). Oproti období druhé poloviny 90. let, kdy došlo k vysokému nárůstu zejména v maloobchodu, aktuálně jejich počet stagnuje.

### 2.7.1 Malé a střední podniky

Naprostou většinu podnikatelských subjektů v Praze představují fyzické osoby – osoby samostatně výdělečně činné bez vlastních zaměstnanců (86 %). Mezi podniky se zaměstnanci



představují malí podnikatelé v Praze 95 %, střední pak tvoří podíl 3 %. Z uvedeného vyplývá zásadní význam malého a středního podnikání pro pražskou ekonomiku.

**Tabulka č. 41 Registrované subjekty v Praze podle velikosti (k 31. 12.)**

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Bez zaměstnanců</b>	320 576	330 474	343 458	356 769	362 002
<b>1 - 5 zaměstnanců</b>	38 605	36 574	34 417	37 567	37 650
<b>6 - 19 zaměstnanců</b>	11 703	11 539	10 970	11 344	11 346
<b>20 - 24 zaměstnanců</b>	1 153	1 045	1 172	1 257	1 262
<b>25 - 49 zaměstnanců</b>	2 243	2 195	2 251	2 268	2 279
<b>50 - 99 zaměstnanců</b>	1 307	1 328	1 280	1 284	1 363
<b>100 - 249 zaměstnanců</b>	708	718	716	687	758
<b>250 - 499 zaměstnanců</b>	247	243	241	238	254
<b>500 a více zaměstnanců</b>	210	206	197	198	209

*Zdroj: ČSU, Registr ekonomických subjektů*

Jedním z charakteristických znaků malých a středních podniků je jistá míra podkapitalizace, daná tím, že tyto podniky vynakládají finance především na provoz. Kromě toho je překážkou dalšího vzdělávání zaměstnanců těchto podniků také jejich větší časová vytíženost. Následkem toho je menší manažerská vzdělanost pracovníků.

## 2.7.2 Cestovní ruch

Cestovní ruch je významným sektorem pražské ekonomiky. Výkon tohoto odvětví za poslední ho zařadil mezi nejdynamičtější oblasti. Na celkových výkonech pražské ekonomiky se cestovní ruch podílí 3,6 %. Výnos v Praze (v hrubé přidané hodnotě) představuje více než polovinu celostátních výnosů v oblasti pohostinství a ubytování (přes 33 mld. Kč).

Odvětví ubytování a stravování se na celkové pražské zaměstnanosti necelými 5 %. Dlouhodobě zaměstnává kolem 30 tisíc osob, ačkoli značně podléhá sezónním vlivům. Podle sčítání z roku 2001 dojíždí do Prahy za prací v tomto odvětví dalších více než 7 tisíc osob. Podíl žen se pohybuje mezi 43 – 49 %, což odpovídá podílu žen na celé pražské zaměstnanosti. Po zahrnutí souvisejících segmentů (např. cestovní kanceláře, průvodci, informační střediska, dopravní služby, kulturní zařízení i obchodní síť), podíl počtu pracovníků, jejichž činnost souvisí s turistikou dosahuje až 15 % pracovních míst v Praze. Průměrné mzdy v oboru pohostinství a ubytování (13 597 Kč) v roce 2004 dosahovaly pouze 73 % průměrné mzdy (18 582 Kč), což souvisí jednak s vysokým podílem nekvalifikované práce, jednak s malou prestiží oboru.

V letech 2000 až 2004 se počet hromadných ubytovacích zařízení zvýšil z 502 na 598, přičemž počet hotelů a podobných ubytovacích zařízení narostl ze 390 na 480. Ve sledovaném období se pěti a čtyřhvězdičkových hotelů zvýšil na více než dvojnásobek (z 53 na 114) a počtem lůžek tvoří již 46 % kapacity. Struktura ubytovacích kapacit je srovnatelná s evropskými metropolemi a Praha je vyhledávanou destinací jak obchodní tak soukromé zahraniční klientely.

**Tabulka č. 42 Vývoj cestovního ruchu v Praze v období 1990 až 2004**

	1990	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Lůžka v ubytovacích zařízeních</b>	-	68 379	68 854	71 160	70 824	68 913
<b>Hosté v ubytovacích zařízeních</b>	1 685 720	2 619 816	3 008 619	2 534 421	3 024 650	3 863 969
<b>Z toho cizinci</b>	-	2 319 294	2 670 884	2 231 760	2 648 943	3 470 279

Zdroj: ČSÚ

Důležitým ukazatelem je počet zahraničních návštěvníků. V roce 2004 dosáhl počet hostů v pražských ubytovacích zařízeních rekordních 3,8 milionů osob (z toho téměř 90 % cizinců). Podíl Prahy na počtu zahraničních návštěvníků ČR představuje 57 %, což dokumentuje výraznou koncentrací aktivit cestovního ruchu do Prahy. Průměrná délka přenocování v období 2002 až 2004 činila 2,8 dne, průměrná doba pobytu zahraničních turistů byla 3,8 dne, což jsou hodnoty pod celostátním průměrem, nicméně odpovídají trendu v jiných evropských metropolích. Naopak obsazenost pokojů ubytovacích zařízení se pohybuje nad celostátním i evropským průměrem (v roce 2004 činila 61,2 %). Nejpočetnější skupinou návštěvníků Prahy byly v roce 2004 občané Velké Británie (17,1 %) dříve dominovali návštěvníci z Německa, kteří v roce 2004 těsně následovali (14,7 %), Itálie (8,9 %) a USA (6,8 %).

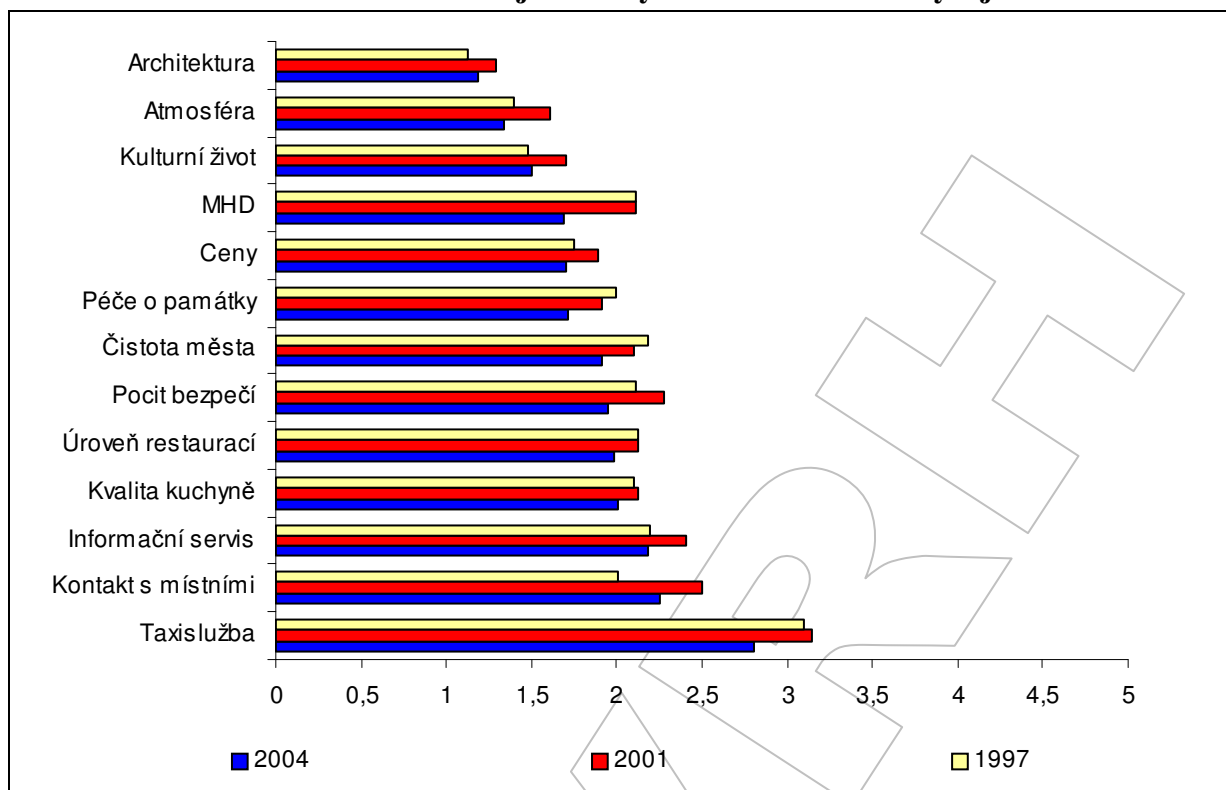
**Tabulka č. 43 Výkony hromadných ubytovacích zařízení v Praze a ČR v roce 2004**

		Česká republika	Hlavní město Praha
<b>Hosté</b>	<b>celkem</b>	12 219 689	3 863 989
	<b>z toho cizinci</b>	6 061 225	3 470 279
<b>Průměrný počet přenocování</b>	<b>celkem</b>	3,3	2,8
	<b>z toho cizinci</b>	3,1	2,8
<b>Průměrná doba pobytu (dny)</b>	<b>celkem</b>	4,3	3,8
	<b>z toho cizinci</b>	4,1	3,8
<b>Čisté využití lůžek (%)</b>		37,0	53,5
<b>Využití pokojů (%)</b>		44,1	61,2

Zdroj: Statistická ročenka Praha

Výsledky průzkumů názorů zahraničních turistů v letech 1997, 2001 a 2004 dokládají, že cizinci Prahu hodnotí pozitivně a jsou se svým pobytem stále více spokojeni. Tuto dobrou pověst nezískala jen obdivuhodnou architekturou a specifickou atmosférou, ale „servisními“ oblastmi, jako jsou úroveň stravování či hromadná doprava. Za pozitivní můžeme považovat, že se návštěvníci v Praze cítí bezpečně, chválí kulturní život města a nejsou zklamáni ani cenami. Do Prahy by se chtělo vrátit 98 % zahraničních turistů, 99 % by Prahu doporučilo svým známým.

**Graf č. 44 Průměrné hodnocení jednotlivých stránek města – vývoj v čase**



Zdroj: Pražská informační služba

Poznámka: Zobrazeny jsou průměrné hodnoty na škále 1 (vynikající) až 5 (velmi špatné)

### 2.7.3 Výzkum, vývoj a inovace

V Praze jsou lokalizovány zhruba dvě třetiny veřejných institucí výzkumu a vývoje (VaV) a jedna třetina kapacit soukromého VaV. Existují tak základní předpoklady pro zvýšení konkurenceschopnosti pražské ekonomiky ve vazbě na využití výsledků výzkumu a vývoje, a to především v oblasti rozvoje pražského inovačního potenciálu, zlepšením spolupráce mezi pracovišti vědy a výzkumu, vzdělávacími institucemi a podnikatelskou sférou.

V návaznosti na sídla institucí VaV směřovalo v roce 2004 do Prahy 37,9 % státních výdajů v této oblasti. V návaznosti na Lisabonskou strategii chce ČR do roku 2010 dosáhnout výdajů do VaV v úrovni alespoň 3 % HDP. Tento parametr dosáhl v ČR v roce 2003 1,26 %, zatímco EU 15 vykázala 1,94 % a EU25 1,85 %.

**Tabulka č. 45 Výdaje na výzkum a vývoj (mil. Kč)**

	2001	2002	2003	2004
<b>Česká republika</b>	28 337	29 552	32 247	35 083
<b>Hl. m. Praha</b>	10 120	10 190	11 854	13 300
<b>Podíl</b>	35,7 %	34,5 %	36,8 %	37,9 %

Zdroj: ČSÚ

**Tabulka č. 46 Zaměstnanci VaV k 31. 12. (fyzické osoby)**

	2001	2002	2003	2004
<b>Česká republika</b>	51 939	53 695	55 699	60 148
<b>Hl. m. Praha</b>	21 122	21 567	22 313	24 158
<b>Podíl</b>	40,7 %	40,2 %	40,1 %	40,2 %

Zdroj: ČSÚ

Praha je sídlem 40 pracovišť Akademie věd ČR (AV ČR) a 50 výzkumných ústavů. Kromě toho zde působí velký podíl VŠ. Kromě nich zde působí profesní organizace zabývající se výzkumem a vývojem, inovacemi a transferem technologií (Asociace inovačního podnikání, Asociace výzkumných organizací apod.), vědecko-technologické parky, centra transferu technologií, BIC a sítě regionálních poradenských a informačních center (RPIC), hospodářské komory a další podnikatelské a výzkumné subjekty. Spolupráce mezi těmito subjekty však není dostatečně rozvinutá.

Využití výzkumného, vývojového a inovačního potenciálu regionu brání nevhodná struktura podpory VaV z veřejných rozpočtů, nedostatečný rozvoj kapacit ve VaV (včetně lidského kapitálu), chybějící technologická nebo inovační agentura, nízká motivace výzkumných a vývojových pracovišť ke spolupráci s podnikatelským sektorem a rozdíly v organizaci, stylu práce, financování a řízení výzkumných a vývojových pracovišť a podnikatelské sféry. Většina institucí VaV nemá speciální oddělení pro spolupráci s podniky. Systém transferu technologií a jeho institucionální zabezpečení je nedostatečný. Nízká míra patentování je zapříčiněna nízkou motivací výzkumníků, jejichž práce je hodnocena na základě publikačních kritérií a ne na základě kritérií zohledňujících využití výsledků výzkumu.

Snaha o zintenzivnění spolupráce VŠ a AV ČR patrná v posledních letech je zatím úspěšná jen v oblasti výchovy nových odborníků/doktorandů. Spolupráci v dalších sektorech brání nastavení pracovně právního prostředí, které znesnadňuje vzájemnou výměnu pracovníků. Stejně problémy existují i pro přechody zaměstnanců mezi vysokými školami, AV ČR a průmyslovými podniky.

Infrastruktura a poradenství pro inovaci v Praze existují. Ovšem rozhodující jsou takové subjekty jako vědecko-technologické parky, podnikatelské inkubátory a instituce podporující transfer technologií. V Praze fungují dva vědecko-technické parky (TIC ČVUT a VZLÚ). Ochrana duševního vlastnictví je oblast, které není věnována dostatečná pozornost ze strany VaV institucí, ani ze strany malých a středních podniků. Seskupování firem (klastrování) zatím v Praze není běžnou praxí. Nejistota podnikatelského prostředí se projevuje vzájemnou nízkou spoluprací mezi malými a středními podniky a jejich omezenou komunikací s velkými podniky a VaV institucemi. Současně chybí prostředí pro rozvoj spin-off firem, zvyšování podnikatelských dovedností na akademických pracovištích a VŠ apod.

#### **Hlavní charakteristiky a trendy**

- Necelá pětina podnikatelských subjektů v ČR sídlí v Praze
- Pražskou ekonomiku z 80 % tvoří služby
- Výraznou dynamiku vykazuje obor cestovního ruchu a obchod
- Silné zastoupení malých a středních podniků na ekonomice, které ovšem většinu výdajů investují do provozu a ne do vzdělávání a inovací
- Vysoká koncentrace institucí výzkumu a vývoje
- Nedostatečná spolupráce výzkumných institucí, VŠ a podnikatelů

## **2.8 Zkušenosti z minulého programového období**

Pro OPPA jsou relevantní zejména zkušenosti z implementace Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha (JPD 3). Tento program, pro něhož je územně uznatelné celé hl. m. Praha, je z 50 % financován z ESF. Celková finanční alokace JPD 3 je 117,59 mil. EUR, přičemž průměrná roční alokace dosahuje 39,2 mil. EUR. Průměrná roční alokace OPPA je tedy oproti JPD 3 zhruba poloviční (20,54 mil. EUR).

Globálním cílem JPD 3 je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. Tento globální cíl se promítá do 4 specifických cílů korespondujících s úrovní priorit programu, které jsou dále konkretizovány na úrovni 11 opatření (2 opatření patří pod technickou pomoc).

S odvoláním na analýzu Zhodnocení dosaženého pokroku v realizaci JPD 3 zpracovanou v březnu 2005 společnostmi Elbona a Akses lze konstatovat, že nejslabším článkem intervence JPD 3 se ukázala oblast posilování aktivní politiky zaměstnanosti, kdy zacílení programu nedostatečně reflektuje specifika trhu práce v hl. m. Praze. OPPA s těmito závěry pracuje; oblasti intervencí obecnou politiku zaměstnanosti neobsahují, ale soustřeďují se na opatření ve prospěch osob na trhu práce znevýhodněných a na posilování celoživotního učení. Kromě opatření 1.1 JPD 3 zaměřeného na aktivní politiku zaměstnanosti jsou ostatní opatření JPD 3 na základě uvedené analýzy kvalifikována jako výkonná, tj. vykazují dostatečnou absorpční kapacitu a v rámci nich podpořené projekty napomáhají dosažení stanovených cílů. Věcně proto OPPA na JPD 3 v mnohém navazuje, tj. zejména v oblastech: podpora adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců, podpora integrace znevýhodněných na trh práce, podpora celoživotního učení aj. Priorita 3 OPPA přímo navazuje na opatření 3.1 JPD 3 (Rozvoj počátečního vzdělávání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí), priorita 2 OPPA na všechna 3 opatření priority 2 JPD 3 (Sociální integrace a rovné příležitosti), Priorita 1 přebírá v mnohém podporované aktivity z priority 4 JPD 3 (Adaptabilita a podnikání) a pro Prahu nosné oblasti opatření 1.1 (Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti).

Řídicím orgánem JPD 3 je Ministerstvo práce a sociálních věcí, přičemž hl. m. Praha vykonává funkci zprostředkujícího subjektu pro 4 opatření z celkových 11, která program má. Ve finančním vyjádření hl. m. Praha odpovídá za opatření představující přibližně 55 % alokace JPD 3.

Z hlediska implementačního nastavení se JPD 3 potýká s těmito hlavními nedostatky:

- Složitá implementační struktura (3 zprostředkující subjekty);
- Nepřípravenost implementační struktury na program čerpání (první výzvy k předkládání žádostí o podporu byly vyhlášeny až v říjnu 2004);
- Komplikovaný jednotný informační systém MSSF, který není ve všech segmentech automatizovaný, tj. v mnohém existuje duplicitně k jiným informačním systémům, a který není nastaven pro poskytování vždy aktuálních údajů;
- Slabá míra koordinace aplikace některých pravidel, např. způsobu prokazování uznatelných výdajů, v rámci implementační struktury;
- Absence jednotného a jednoznačného nastavení indikátorů, která znesnadňuje jejich agregaci na vyšší úrovni a současně komplikuje porozumění indikátorům na straně žadatelů;

- Komplikovaný systém nastavení pravidel mezi poskytovateli a příjemci podpory vyplývající z pravidel založených na české legislativě a vnitřních směrnících subjektů samotných;
- Etablování řídicího orgánu na úrovni ministerstva nedostatečně reflektovalo specifika samosprávy hl. m. Prahy;
- Byrokratická náročnost předkládání žádostí o podporu a zejména žádostí o platbu;
- Místy nízká úroveň znalostí projektového managementu na straně žadatelů spojené s nedostatečnou vazbou na strategické dokumenty a potřeby cílových skupin.

Většina zjištěných vyplývajících ze Zhodnocení dosaženého pokroku v realizaci JPD 3 z března 2005 je díky v OPPA eliminována. Přípravenost hl. m. Prahy i potenciálních žadatelů je díky zkušenostem s JPD 3 vyšší. Program bude implementován hl. m. Prahou jakožto řídicím orgánem, žádné zprostředkující subjekty nebudou zapojeny. Díky jednoduché implementační struktuře bude také zajištěna snadná výměna a agregace informací a jednotnost aplikace všech relevantních pravidel. Záměrem hl. m. Prahy jakožto řídicího orgánu pro OPPA i OPPK je zavedení přístupu „jedny dveře“ pro žadatele pro oba operační programy cíle EU „Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“, tak i pro všechny fáze projektového cyklu. Hl. m. Praha bude posilovat schopnost žadatelů o podporu zpracovat kvalitní projekty prostřednictvím poradenství a publicity a dalších informačních aktivit. Tyto činnosti už hl. m. Praha vykonávalo, v implementaci OPPA tak bude moci navázat na dosavadní zkušenosti. (Součástí výše uvedené analýzy jsou výsledky dotazníkového šetření mezi žadateli o podporu z JPD 3. Více než polovina respondentů (celkem 211 dotazovaných) jakožto organizaci, která představovala hlavní zdroj podpory a odborného vedení při přípravě projektu, zařadila Magistrát hl. m. Prahy, přičemž kvalita poskytované podpory získávala mezi dalšími institucemi nejvyšší ocenění.) Problematika nastavení indikátorů je pro období 2007 – 2013 výrazně více koordinována Ministerstvem pro místní rozvoj, podobně jako otázka informačního systému, který bude nastaven s ohledem na nedostatky aktuálně používaného MSSF.

#### **Hlavní charakteristiky a trendy**

- OPPA navazuje na zkušenosti z implementace JPD 3
- OPPA nahrazuje komplikovanou implementační strukturu JPD 3, agendu OPPA bude administrovat pouze na hl.m. Praze jakožto řídicí orgán bez zprostředkujících subjektů
- Díky maximálně zjednodušené implementační struktuře OPPA bude zjednodušen monitoring a také zajištěna jednotnost aplikace pravidel implementace
- Opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která se v Praze ukázala jako neúčinná, nejsou do OPPA zahrnuta
- Počátečnímu vzdělávání, které se v JPD 3 ukázalo jako nejvýkonnější opatření, OPPA vyčlenila samostatnou prioritu
- Přípravenost hl. m. Prahy na implementaci OPPA je vysoká díky zkušenosti s administrováním více než poloviny alokace JPD 3, přičemž kvalita implementace části JPD 3 v gesci hl. m. Prahy je oceňována i žadateli o podporu
- Vzhledem ke snížení alokace OPPA vzhledem k JPD 3 je v zásadě zajištěna dostatečná absorpční kapacitu regionu

## 3 STRATEGIE PROGRAMU

Pilíře pro formulování strategie OPPA tvoří:

- analýza socioekonomické situace Prahy shrnuté ve SWOT analýze obsažené v kapitole 3.1;
- strategické dokumenty EU a ČR v oblasti politiky soudržnosti, zejména Strategické obecné zásady Společenství a Národní strategický referenční rámec v kontextu Lisabonského programu Společenství reflektovaného v Národním programu reforem (podrobný popis provázání strategie OPPA a uvedených dokumentů je obsažen v kapitole 3.4) a národní odvětvové strategie a strategie rozvoje regionu – Strategický plán hl. m. Prahy.

### 3.1 SWOT analýza

SWOT analýza je základním pilířem, na kterém je postavena strategie OPPA. Představuje shrnutí výsledků analýzy kvalitativních a kvantitativních charakteristik prostředí programu uvedených v kapitole 2 „Charakteristika regionu“.

#### 3.1.1 Silné stránky

##### Trh práce

- Nízká míra nezaměstnanosti
- Vysoce kvalifikovaná pracovní síla
- Silný terciární sektor s růstovými odvětvími, zejména cestovního ruchu a obchodu
- Vyšší průměrná mzda oproti ostatním regionům ČR

##### Ekonomické prostředí

- Existence relativně silného sektoru malých a středních podniků
- Nárůst počtu vědeckých a odborných pracovníků v posledních letech
- Tradiční centrum cestovního ruchu evropského a světového významu s dynamickým růstem
- Vysoká koncentrace institucí výzkumu a vývoje

##### Sociální integrace

- Relativně silná sociální stabilita
- Vysoká koncentrace nestátních neziskových organizací v sociální sféře
- Otevřené prostředí města přijímající impulsy z různých kultur a směrů
- Vysoká míra ekonomické aktivity žen ve srovnání s EU 15
- Rozmanitá struktura NNO dle oborů jejich činnosti

##### Celoživotní učení

- Rozsáhlá síť škol a školících zařízení s odpovídající kapacitou využitelnou i pro další vzdělávání
- Velký počet vysokých škol nabízející široké spektrum oborů
- Růst počtu studentů na středních školách, gymnáziích a vysokých školách
- Existence strategie využití ICT v modernizaci správy města



### 3.1.2 Slabé stránky

#### Trh práce

- Trend prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti
- Nedostatek pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením
- Přetrvávající nižší povědomí o rovných příležitostech, vyšší nezaměstnanost žen a nižší ohodnocení žen než mužů za stejnou práci

#### Ekonomické prostředí

- Nedostatečná spolupráce výzkumných institucí, vysokých škol a podnikatelů
- Nedostatečné vybavení pracovníků jazykovými a komunikačními dovednostmi
- Informační a komunikační bariéry mezi jednotlivými vědními obory a mezi pracovníky vědeckých a podnikatelských subjektů
- Nízká kapacita malých a středních podniků investovat do svého dlouhodobého růstu

#### Sociální integrace

- Existence lokalit s vyšší koncentrací sociálně patologických jevů, včetně kriminality, drog a prostituce
- Nedostatečné manažerské a finanční znalosti pracovníků NNO
- Nízká míra ekonomické aktivity zdravotně postižených
- Nedostatek včasné sociální pomoci pro děti a mládež ohrožené sociálním vyloučením
- Přetrvávající překážky pro legální participaci imigrantů na trhu práce
- Nízká míra využívání částečných pracovních úvazků
- Minimální zastoupení subjektů sociální ekonomiky v regionu
- Nízká míra spolupráce veřejné správy a nestátního neziskového sektoru

#### Celoživotní učení

- Nedostatečná vazba vzdělávacího systému a obsahu vzdělávání na potřeby trhu práce
- Absence uceleného systému dalšího vzdělávání
- Malá dostupnost vzdělávacího systému
- Nedostatečné vzdělávání učitelů v moderních technologiích a v používání moderních výukových metod
- Nedostatečná nabídka terciárního vzdělávání
- Nízká ochota zaměstnavatelů a nízká motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání
- Nedostatečné využití moderních metod vzdělávání v systému dalšího vzdělávání zaměstnanců veřejné správy města
- Nedostatečná integrace žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami zejména z důvodů absence specializovaných kvalifikovaných pedagogických pracovníků
- Podprůměrná nabídka bakalářských studijních oborů na vysokých školách v Praze vzhledem k ostatním regionům ČR

### 3.1.3 Příležitosti

#### Trh práce

- Rozšíření zaměstnanosti v oblasti poskytování sociálních služeb
- Atraktivita pražského trhu práce pro migranty
- Rozvoj informačních a komunikačních technologií

#### Ekonomické prostředí

- Zlepšení podnikatelského prostředí pro malé a střední podniky
- Větší využití nových forem organizace práce



- Další rozvoj udržitelného cestovního ruchu ve městě a okolí
- Intenzivnější propojení výzkumu a vývoje s podnikatelským sektorem

### **Sociální integrace**

- Rozvoj sociálních služeb jako příležitost pro rozšíření pracovního uplatnění ohrožených skupin obyvatelstva
- Zachování relativní sociální soudržnosti
- Stoupající povědomí veřejnosti o problematice rovných příležitostí
- Rozvoj komunitního plánování a standardů kvality sociálních služeb
- Využití potenciálu sociální ekonomiky pro zvýšení zaměstnanosti znevýhodněných osob
- Zavedení tržního principu (poptávka – nabídka) do systému financování sociálních služeb

### **Celoživotní učení**

- Zefektivnění dalšího vzdělávání a zvýšení motivace zaměstnanců a zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání
- Zkvalitnění systematického ověřování kvality vzdělávacích programů a certifikace výsledků
- Využití škol jako polyfunkčních center vzdělanosti pro další vzdělávání obyvatel
- Optimalizace sítě škol v Praze a sousedním regionu
- Rozšiřování přístupu ke vzdělávání a aktivačním možnostem pro občany se speciálními vzdělávacími potřebami
- Rozvoj e-governmentu v Praze

## **3.1.4 Hrozby**

### **Trh práce**

- Neúčinnost opatření pro dlouhodobě nezaměstnané a znevýhodněné osoby
- Bariéry pro legální participaci pracovníků ze zahraničí na trhu práce
- Neúčinnost sankcí vůči zaměstnavatelům, kteří neplní povinnou kvótu zaměstnávání zdravotně postižených
- Nedostatek specifických vysoce kvalifikovaných pracovníků na pražském trhu práce

### **Ekonomické prostředí**

- Nedostatečný zájem zaměstnavatelů podporovat zavádění a rozvoj dalšího vzdělávání a zaměstnanců participovat na dalším vzdělávání
- Odchod kvalifikovaných pracovníků zejména z vysokých škol a výzkumných ústavů do zahraničí
- Konkurence ostatních regionů ČR v rozvoji odvětví s vysokou přidanou hodnotou
- Růst konkurence jiných evropských měst

### **Sociální integrace**

- Rostoucí podíl lidí v postproduktivním věku na obyvatelstvu regionu – stárnutí populace
- Riziko sociální degradace pražských sídlišť
- Nesoulad mezi tendencí stárnutí populace a kapacitou sociálních a zdravotních služeb
- Nedostatečná profesionalizace NNO kvůli nestabilitě jejich financování

### **Celoživotní učení**

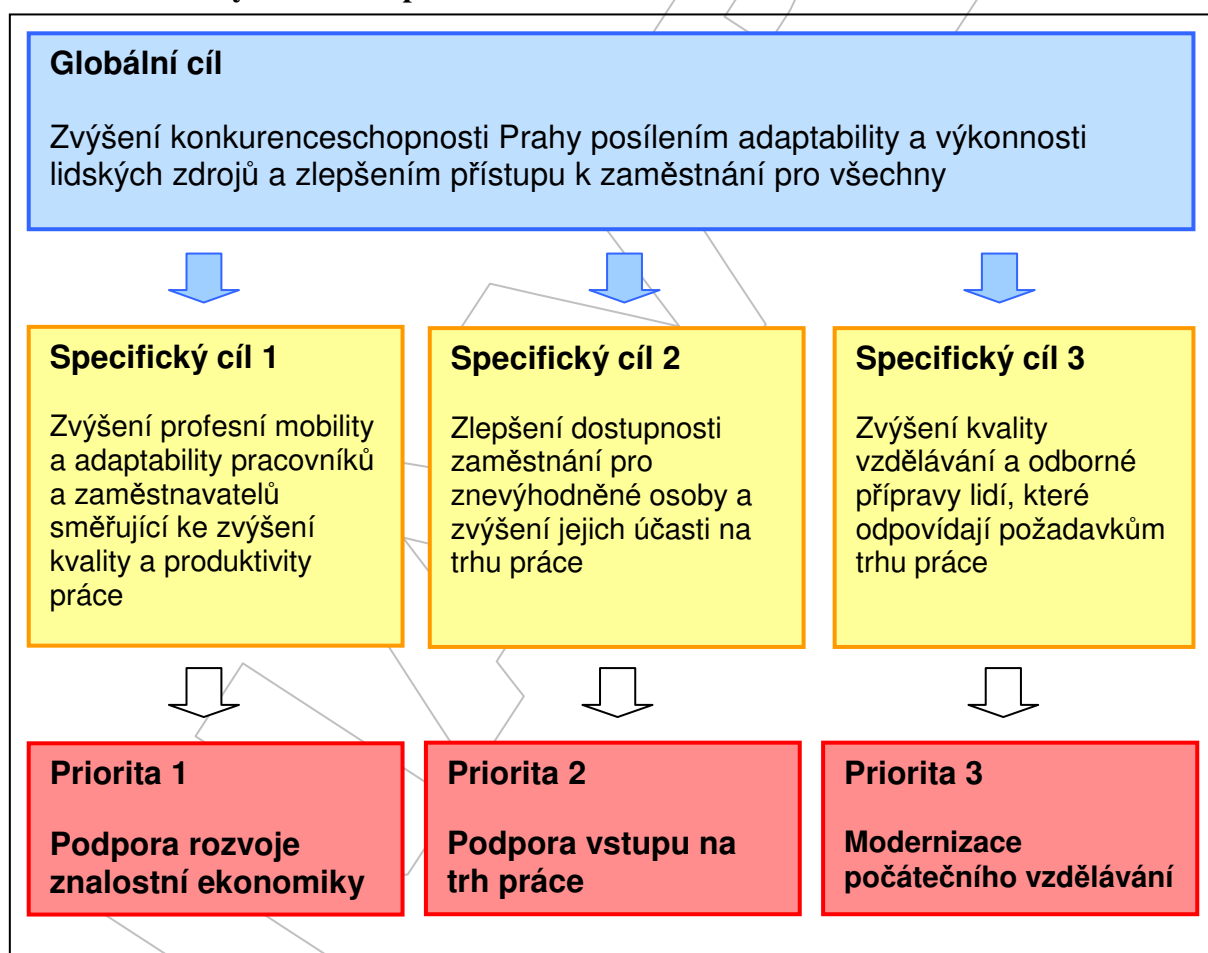
- Nízká schopnost vzdělávacího systému přizpůsobovat se měnícím se potřebám trhu práce

- Nedostatečná motivace učitelů zapojit se do rozvojových programů, měnit své učební zvyky, zvyšovat svojí kvalifikaci
- Přetrvávání nedostatečné kontroly kvality dalšího vzdělávání
- Nedostatečná součinnost klíčových aktérů na trhu práce
- Absence právních předpisů o dalším vzdělávání
- Nepřehledná nabídka kurzů dalšího vzdělávání

### 3.2 Globální cíl

Globálním cílem operačního programu Praha – Adaptabilita je **zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny**. Naplnění globálního cíle v časovém horizontu programu (do roku 2013) přispěje k posílení udržitelného socioekonomického rozvoje regionu a ke zvýšení významu Prahy ve středoevropském prostoru v porovnání s ostatními metropolemi členských států.

Obrázek č. 47 Systém cílů a priorit OPPA



### 3.3 Specifické cíle

Specifické cíle dále rozvádějí zaměření globálního cíle operačního programu. Specifické cíle budou naplňovány prostřednictvím realizace aktivit v rámci priorit formulovaných v kapitole 4. Specifickými cíli OPPA jsou:

**Zvýšení profesní mobility a adaptability pracovníků a zaměstnavatelů směřující ke zvýšení kvality a produktivity práce.**

**Zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce.**

**Zvýšení kvality vzdělávání a odborné přípravy lidí, které odpovídají požadavkům trhu práce.**

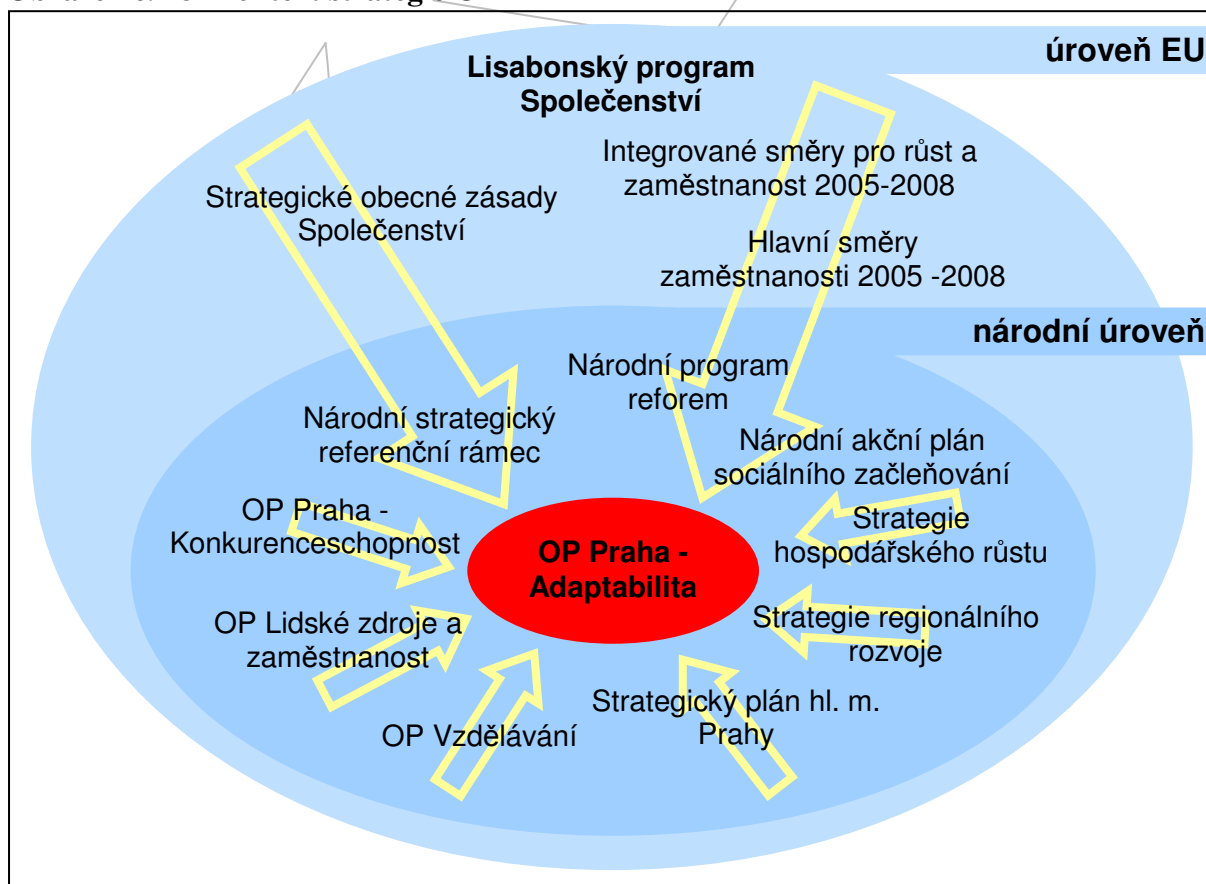
### **3.4 Soulad se strategickými dokumenty**

Strategické dokumenty jsou druhým pilířem, na kterém je založena strategie OPPA. Formulování globálního a specifických cílů operačního programu a cesta k jejich dosažení naplňováním priorit se odehrává v kontextu Lisabonského programu Společenství, jehož cílem je růst a zaměstnanost pro Evropu. Pro podmínky ČR jsou Lisabonské cíle promítnuty v Národním programu reform, který v oblasti zaměstnanosti navazuje na Národní akční plány.

V kontextu Lisabonského programu byly formulovány Strategické obecné zásady Společenství a z nich vycházející Národní strategický referenční rámec (viz následující kapitoly). Aktivity OPPA budou rovněž velmi úzce provázány s tematicky blízkými operačními programy (OP LZZ a OP VK) a geograficky blízkým operačním programem Praha – Konkurenceschopnost (podrobnosti viz následující kapitoly).

Strategie OPPA zohledňuje strategii formulovanou v komplexním rozvojovém dokumentu pro Prahy – Strategickém rozvojovém plánu.

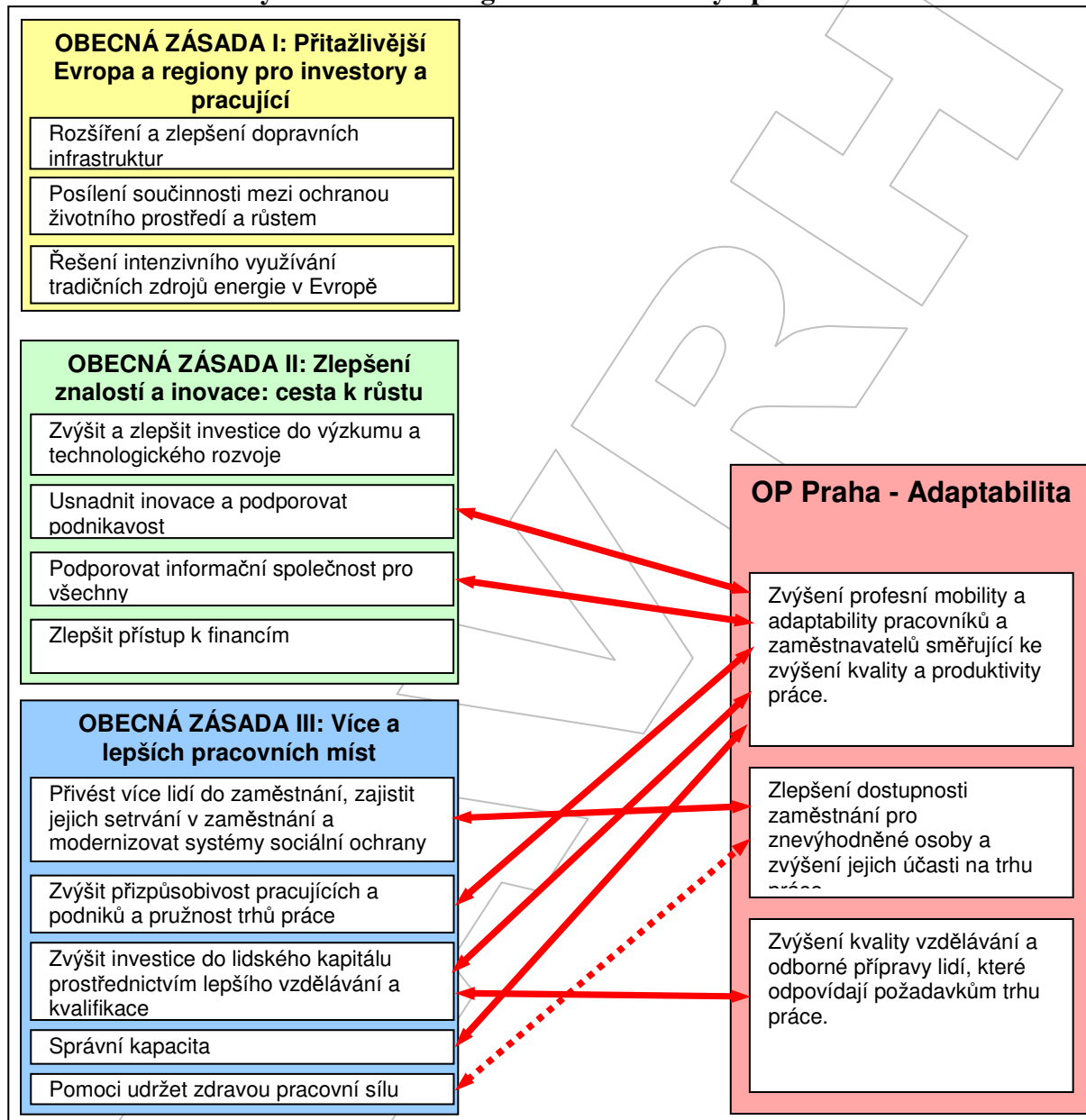
**Obrázek č. 48 Kontext strategie OPPA**



### 3.4.1 Strategické obecné zásady Společenství

Strategické obecné zásady Společenství (SOZS) stanovují směry pro hospodářskou, sociální a územní soudržnost jako rámec pro intervence ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v programovém období 2007 – 2013.

Obrázek č. 49 Vazby OPFA na Strategické obecné zásady Společenství



Zaměření strategie OPFA přímo vychází ze SOZS. Realizace OPFA přispěje zejména k naplnění třetí obecné zásady „Více a lepších pracovních míst“ a částečně také k naplnění druhé obecné zásady „Zlepšení znalostí a inovace: cesta k růstu“. V rámci třetí obecné zásady má OPFA silné vazby k prioritním osám „Přivést více lidí do zaměstnání, zajistit jejich setrvání v zaměstnání a modernizovat systémy sociální ochrany“, „Zvýšit přizpůsobivost pracujících a podniků a pružnost trhů práce“, „Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace“ a „Správní kapacita, částečná vazba je i k prioritní ose „Pomoci udržet zdravou pracovní sílu“. U druhé obecné zásady jsou

identifikována propojení OPFA k prioritním osám „Usnadnit inovace a podporovat podnikavost“ a „Podporovat informační společnost pro všechny“

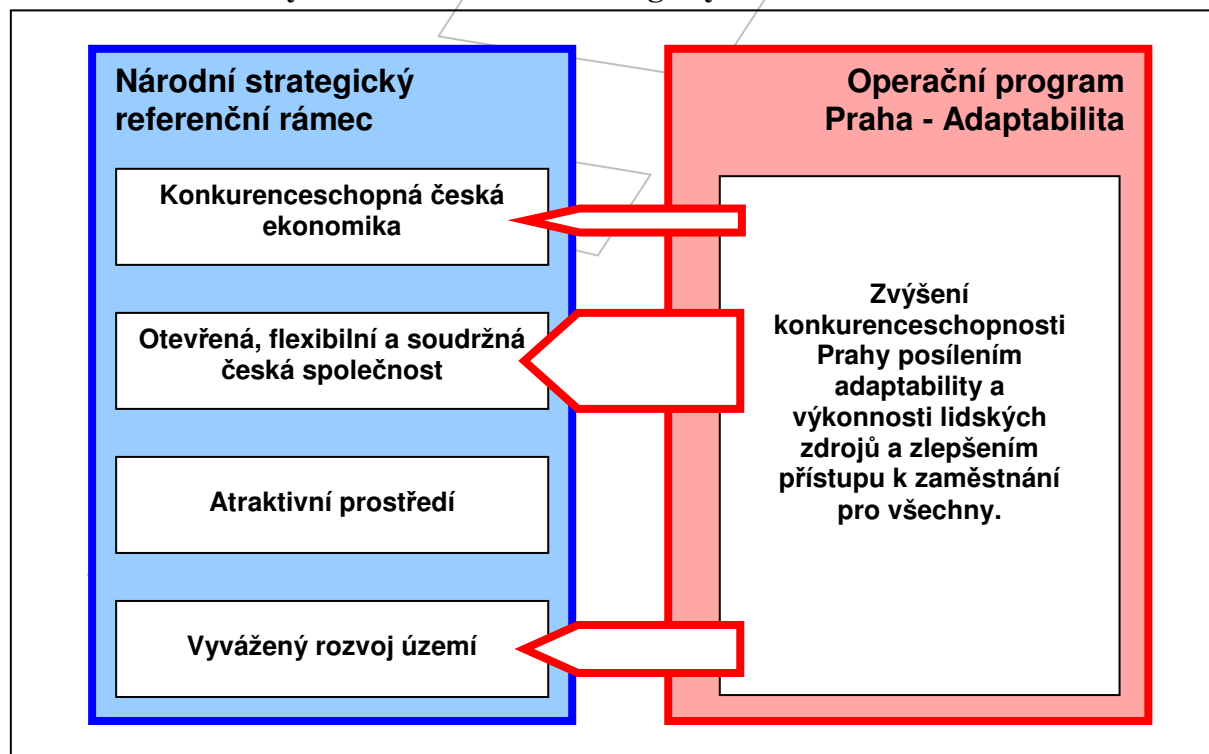
### 3.4.2 Národní strategický referenční rámec

Národní strategický referenční rámec (NSRR) je základní strategický dokument České republiky pro čerpání podpory ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v programovém období 2007 – 2013.

Globálním cílem Národního strategického referenčního rámce pro období 2007 – 2013 je přeměna socioekonomického prostředí České republiky v souladu s principy udržitelného rozvoje tak, aby Česká republika byla přitažlivým místem pro realizaci investic, práci a život obyvatel. Prostřednictvím trvalého posilování konkurenceschopnosti bude dosahováno udržitelného růstu, jehož tempo bude vyšší než průměrný růst EU 25. ČR bude usilovat o růst zaměstnanosti a o vyvážený a harmonický rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva. Tento globální cíl je dále konkretizován do čtyř strategických cílů: Konkurenceschopná česká ekonomika, Otevřená flexibilní a soudržná česká společnost, Atraktivní prostředí a Vyvážený rozvoj území.

Realizace Operačního programu Praha-Adaptabilita přispěje nejvíce k naplnění strategického cíle Otevřená flexibilní a soudržná česká společnost, poměrně silná vazba je k cíli Vyvážený rozvoj území a částečně realizace OPFA přispěje i k dosažení cíle Konkurenceschopná česká ekonomika. Schematicky je vztah OPFA ke strategickým cílům NSRR a jeho intenzita uvedena na následujícím obrázku.

Obrázek č. 50 Vazby OPFA na Národní strategický referenční rámec



Priority OPFA jsou intenzivně provázány se všemi prioritami druhé prioritní osy NSRR „Rozvoj moderní a konkurenceschopné společnosti“. Střední vazby jsou identifikovány

s prioritami první prioritní osy NSRR „Posilování konkurenceschopnosti české ekonomiky“. Systémově jsou intervence OPPA zařazeny do třetí prioritní osy NSRR „Vyvážený a harmonický rozvoj území České republiky“. Podrobná charakteristika vzájemných vazeb mezi prioritami OPPA a prioritami NSRR jsou uvedeny v následující tabulce.

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Národní strategický referenční rámec	PO Posilování konkurenceschopnosti české ekonomiky			
	1. Konkurenceschopný podnikatelský sektor	★		
	2. Podpora kapacit VaV pro inovace	★		
	3. Rozvoj udržitelného cestovního ruchu			★
	PO Rozvoj moderní a konkurenceschopné společnosti			
	1. Vzdělávání	★		★★
	2. Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti	★★		
	3. Posilování sociální soudržnosti		★★	
	4. Rozvoj informační společnosti	★	★	★
	5. Chytrá veřejná správa (Smart administration)	★		
	PO Životní prostředí a dostupnost dopravou			
	1. Ochrana a zlepšení kvality životního prostředí			
	2. Zlepšení dostupnosti dopravou			
	PO Vyvážený a harmonický rozvoj území České republiky			
	1. Vyvážený rozvoj regionů			
	2. Rozvoj městských oblastí			
	3. Rozvoj venkovských oblastí			
	4. Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost - Praha	★★	★★	★★
	5. Evropská územní spolupráce			

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv



### 3.4.3 Lisabonský program Společenství

#### Integrované směry pro růst a zaměstnanost

Opatření Lisabonského programu Společenství v oblasti zaměstnanost – více a lepších pracovních míst – jsou promítnuta v Integrovaných směrech pro růst a zaměstnanost 2005 - 2008. Z celkového počtu osmi směrů je realizace OPPA v souladu se sedmi směry. Podrobná charakteristika je uvedena v následující tabulce.

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Integrované směry pro růst a zaměstnanost 2005 - 2008	Hlavní směr č. 17: provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti	★	★	★
	Hlavní směr č. 18: podporovat celoživotní přístup k práci	★★	★	★★
	Hlavní směr č. 19: zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám.	★	★★	★
	Hlavní směr č. 20: zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce	★★	★★	★★
	Hlavní směr č. 21: podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů	★★	★	
	Hlavní směr č. 22: zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost.			
	Hlavní směr č. 23: zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu	★★	★	★★
	Hlavní směr č. 24: přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.			★★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

#### Národní program reforem

Lisabonská strategie byla vyhlášena v březnu 2000, a dále byla rozpracována a doplněna o závěry zasedání Evropské rady ve Stockholmu (březen 2001) a Goteborgu (červen 2001). Lisabonská strategie je zaměřena na řešení dlouhodobých makroekonomických a strukturálních problémů EU jako celku i jednotlivých členských zemí a měla by přispět k vyšší konzistenci postojů při stanovování národohospodářských priorit. Na základě nového zaměření Lisabonské strategie, resp. Integrovaných směrů pak ČR zpracovala Národní program reforem (NPR).

OPPA vzhledem ke svému zaměření není koherentní s makroekonomickou částí NPR, s částí mikroekonomickou se váže okrajově, a to prostřednictvím první priority OPPA v oblasti inovací. Intenzivní vazba OPPA je s částí zaměstnanost, a to prostřednictvím všech priorit

OPPA. Vazba na NPR je zřejmá v oblastech vzdělávání, celoživotního vzdělávání, vzdělávání ve firmách, informační vzdělanosti a v neposlední řadě začleňování znevýhodněných osob a spolupráce se zaměstnavateli.

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Národní program reforem	Část makroekonomická			
	Část mikroekonomická	★		
	Část zaměstnanost	★★★	★★★	★★★

Poznámky: ★★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

V mikroekonomické části Národního programu reforem je částečná provázanost OPPA s prioritními opatřeními „Zjednodušit vstup do podnikání“, „Rozvíjet inovační infrastrukturu“ a „Podporovat rozvoj a efektivní využívání ICT“. Podrobná charakteristika příspěvku realizace OPPA k naplnění prioritních opatření Národního programu reforem v oblasti zaměstnanosti je uvedena v následující tabulce.



		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
<b>Národní program reforem 2005-2008</b>				
Flexibilita trhu práce	Rozšířit smluvní volnost v pracovně právních vztazích	★		
	Snížit zákonné nemzdové náklady práce			
	Zlepšit stimulační účinek přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanost a zvýšit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin			
	Zvýšit územní mobilitu	★		
	Modernizovat politiku zaměstnanosti		★	
Začleňování na trhu práce	Snížit nezaměstnanost mladých do 25 let		★	★
	Prosazovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce		★★	
	Zvýšit participaci starších osob na trhu práce	★	★	
	Zvýšit profesní mobilitu efektivním systémem rekvalifikací	★★		
	Zjednodušit přístup cizinců na trh práce		★★	★
Vzdělávání	Realizovat kurikulární reformu			★
	Rozšířit přístup k vyššímu odbornému a vysokoškolskému vzdělávání			★★
	Podporovat spolupráci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích a odborně profesních institucí			★★
	Zlepšit propojení systému počátečního a dalšího vzdělávání	★★		★★
	Podporovat prostupnost mezi jednotlivými stupni terciárního vzdělávání			★
	Podporovat další vzdělávání ve firmách	★★		
	Zvýšit informační vzdělanost	★★		★★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

### 3.4.4 Národní strategické dokumenty

Zaměření OPPA je v souladu s řadou národních strategických dokumentů hospodářské růstu, regionálního rozvoje či se strategiemi v oblasti vzdělávání, sociální integrace, výzkumu a vývoje apod.

#### Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha)

Na národní úrovni je významným dokumentem v oblasti celoživotního učení Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha), kterou připravilo MŠMT ve spolupráci s partnery na centrální, regionální i lokální úrovni a v roce 2001 schválila vláda ČR. Bílá kniha na základě důkladné analýzy formuluje strategické linie vzdělávací politiky do roku 2005 a hlavní opatření k jejich realizaci. Tímto dokumentem byly položeny základy pro uskutečnění reformy školství v České republice. Dokument stanovuje priority pro oblast vzdělávání do roku 2005, v některých oblastech však pracuje s dopady do roku 2010.

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Národní program rozvoje vzdělávání v České republice	Realizace celoživotního učení pro všechny	★★	★	★★
	Přizpůsobení vzdělávacích a studijních programů potřebám života ve společnosti znalostí			★★
	Monitorování a hodnocení kvality a efektivity vzdělávání	★		★
	Podpora vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí	★		★
	Proměna role a profesní perspektivy pedagogických a akademických pracovníků			★★
	Přechod od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování	★	★	★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

### Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky

Dalším důležitým dokumentem pro oblast vzdělávání je Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky z roku 2005 (Dlouhodobý záměr). Předchozí Dlouhodobý záměr z roku 2002 rozpracovával strategické cíle nastavené v Bílé knize. Chybějící legislativu, jež bránila naplnění některých stanovených strategických cílů, doplnil tzv. školský zákon č.561/2004 Sb.

Dlouhodobý záměr z roku 2005 stanovuje šest oblastí, jež vyplynuly z vyhodnocení vývoje ve vzdělávání a ve společnosti díky vstupu do evropských struktur.

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Dlouhodobý záměr 2005	Zkvalitnění a modernizace vzdělávání	★		★★
	Zajišťování kvality, monitorování a hodnocení výsledků vzdělávání			★
	Zajišťování rovnosti příležitostí ke vzdělávání			★★
	Rozvoj integrovaného systému poradenství ve školství			★
	Zvyšování profesionality a společenského postavení pedagogických pracovníků			★★
	Podpora dalšího vzdělávání	★		★★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

## Národní akční plán sociálního začleňování 2004 – 2006

Tento dokument, který vychází ze Společných cílů boje proti chudobě (2000) a z Memoranda o sociálním začleňování (2003), identifikuje nejvýznamnější problémy zranitelných skupin a zároveň zveřejňuje cíle, úkoly a opatření vedoucí k jejich odstranění. Politiku sociálního začleňování promítá také do relevantních oblastí, jako jsou zaměstnanost, sociální ochrana, zdravotní péče, vzdělávání, bydlení, prevence sociálně negativních jevů aj.

V roce 2006 Česká republika předloží Evropské komisi Národní strategii sociální ochrany a sociálního začleňování platnou do roku 2008. Tato strategie nahradí výše zmíněný Národní akční plán sociálního začleňování, Strategickou zprávu o přiměřených a udržitelných důchodech a Předběžnou zprávu o zdravotní a dlouhodobé péči.

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Národní akční plán sociálního začleňování	Zaměstnanost obtížně umísitelných uchazečů o zaměstnání	★	★★	★
	Modernizace vzdělávacího systému	★★		★★
	Rovný přístup k sociálním službám		★★	
	Pomoc nejvíce ohroženým skupinám obyvatelstva		★★	
	Odstranění znevýhodnění v přístupu ke vzdělání	★★	★	★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

## Dlouhodobý záměr vzdělávání a vědecké, výzkumné, vývojové umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2006 – 2010

Dlouhodobý záměr na období 2006 – 2010, zpracovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v srpnu 2005, je zaměřen na oblast VŠ, v některých ohledech se však dotýká celého terciárního sektoru vzdělávací soustavy.

Cílem ministerstva je vytvořit konkurenceschopný, bohatě diverzifikovaný systém, který plní všechny tři základní funkce vysokých škol.

- V oblasti vzdělávání umožňuje rozvinout a realizovat potenciál lidí, připravit mladé lidi pro trh práce a zajistit jejich zaměstnatelnost v dlouhodobé časové perspektivě.
- V oblasti výzkumu a vývoje se od vysokých škol očekává, že budou vytvářet kvalitní podmínky pro rozvoj špičkového výzkumu a vývoje a že současně budou schopny výsledky výzkumu a vývoje zprostředkovávat nebo přímo aplikovat v praxi.
- Třetí neméně významnou oblastí činnosti vysokých škol jejich úzká spolupráce s hospodářskou sférou (podniky, zaměstnavateli a dalšími odběrateli).

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Dlouhodobý záměr pro oblast vysokých škol na období 2006 - 2010	Struktura a diverzifikace programů a institucí			★★
	Přístup ke vzdělání, počty studentů a absolventů	★	★	★★
	Internacionalizace	★		★★
	Kvalita a excelence akademických činností	★	★	★★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

### Strategie hospodářského růstu

Strategie (přijata vládou ČR 16. 11. 2005) vytyčuje priority hospodářské politiky. OP Praha - Adaptabilita je v souladu zejména oblastmi Institucionální prostředí pro podnikání (prostřednictvím důrazu na modernizaci veřejné správy), Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanost a Výzkum, vývoj a inovace.

Strategie hospodářského růstu	OP Praha - Adaptabilita		
	Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Institucionální prostředí pro podnikání	★★		
Zdroje financování			
Infrastruktura			
Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanost	★	★★	★★
Výzkum, vývoj a inovace	★★		★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

### Národní politika vědy a výzkumu České republiky na léta 2004 – 2008

Národní politika vědy a výzkumu (přijata vládou ČR usnesením č. 5 ze dne 7. ledna 2004) vyjadřuje zásady vlády pro oblast vědy a výzkumu a poskytuje institucím, organizacím a pracovníkům vědy a výzkumu rámcovou informaci pro strategické rozhodování nebo vypracování a následnou realizaci jejich záměrů v badatelské činnosti nebo jiném výzkumu (včetně infrastruktury), vývoji a potažmo i v inovacích a dalších souvisejících oblastech. Jako systémové priority této politiky byly zvoleny oblasti: lidské zdroje, mezinárodní spolupráce ve výzkumu a vývoji, regionální aspekty výzkumu a vývoje, využití výsledků výzkumu a vývoje v praxi a hodnocení výzkumu.

Národní politika výzkumu a vývoje ČR 2004 - 2008	OP Praha - Adaptabilita		
	Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Lidské zdroje ve VaV	★		★
Mezinárodní spolupráce ve VaV	★		
Regionální aspekty VaV	★		
Využití výsledků VaV v praxi	★★		★
Hodnocení výzkumu	★★		★

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

### Strategie regionálního rozvoje ČR

Strategie regionálního rozvoje ČR je výchozí základnou pro orientaci rozvojových programů. Návaznost OP Praha – Adaptabilita na Strategii lze vzhledem k zaměření Strategie vysledovat pouze v rámci tří problémových okruhů: Evropský a národohospodářský strategický rámec, Ekonomika regionů a Lidé a osídlení.

Podpora modernizace veřejné správy odpovídá oblasti Evropský a národohospodářský strategický rámec, podpora výzkumu a vývoje a inovací, další vzdělávání a spolupráce veřejného a soukromého sektoru patří do části Ekonomika regionů, investice do lidského kapitálu korespondují se s částí Lidé a osídlení.

Strategie regionálního rozvoje ČR	OP Praha - Adaptabilita		
	Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Evropský a národohospodářský strategický rámec	★★		
Ekonomika regionů	★★	★★	
Lidé a osídlení	★★	★★	★★
Infrastruktura			
Příroda, krajina a životní prostředí			
Cestovní ruch			
Kultura			
Problémová území			

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

### 3.4.5 Návaznost na operační programy 2007 – 2013

Realizace OPPA bude velmi úzce věcně propojena s realizací programů ESF v Cíli Konvergence – s Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost a Operačním programem Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Významná územní synergie bude mezi aktivitami OPPA a Operačním programem Praha – Konkurenceschopnost.

#### **OP Praha – Konkurenceschopnost**

Operační program Praha – Adaptabilita má úzkou vazbu na Operační program Praha - Konkurenceschopnost. Oba programy zahrnují celé území města. Operační program Praha - Konkurenceschopnost bude financován výhradně ze zdrojů ERDF a je orientovaný na dostupnost klíčových služeb, prostředí města, inovace a podnikání, které jsou jedním z významných faktorů konkurenceschopnosti města a váží na ostatní faktory, které jsou předmětem podpory Operačního programu Praha – Adaptabilita. Komplementarita obou programů bude také podpořena možností využít flexibilní financování. Projekty podporované v rámci jednoho programu tak mohou zahrnovat i aktivity, příslušející do druhého programu, a to až do výše 10 % podpory na každou prioritu.

Globálním cílem Operačního programu Praha - Konkurenceschopnost je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy jako dynamické metropole členské země EU prostřednictvím odstranění rozvojových bariér a slabin regionu, zkvalitněním městského prostředí, zlepšením dostupnosti dopravních a telekomunikačních služeb a rozvinutím inovačního potenciálu města.

Prioritami programu jsou „Dostupnost a prostředí“ a „Inovace a podnikání“. První dvě priority OPPA těsně souvisejí s Operačním programem Praha – Konkurenceschopnost, zejména aktivitami v rámci priority Inovace a podnikání. Jde např. o činnosti jako podpora a poradenství rozvíjející podnikatelské prostředí, spolupráce podniků a pracovišť vědy a výzkumu, spolupráce se zaměstnavateli, podpora rozvoje sociální ekonomiky. Riziko překryvů v oblastech je ošetřeno rozdílným vymezením uznatelnosti podporovaných aktivit.

Vzájemná koordinace obou operačních programů na základě principu koncentrace a dosažení maximální efektivity poskytované podpory prostřednictvím synergického účinku je dána společným řízením obou programů hlavním městem Prahou.

#### **Operační programy spolufinancované z ESF v Cíli Konvergence**

V regionech Cíle Konvergence (celé území ČR s výjimkou Prahy) budou s podporou z ESF realizovány operační programy Lidské zdroje a zaměstnanost a Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

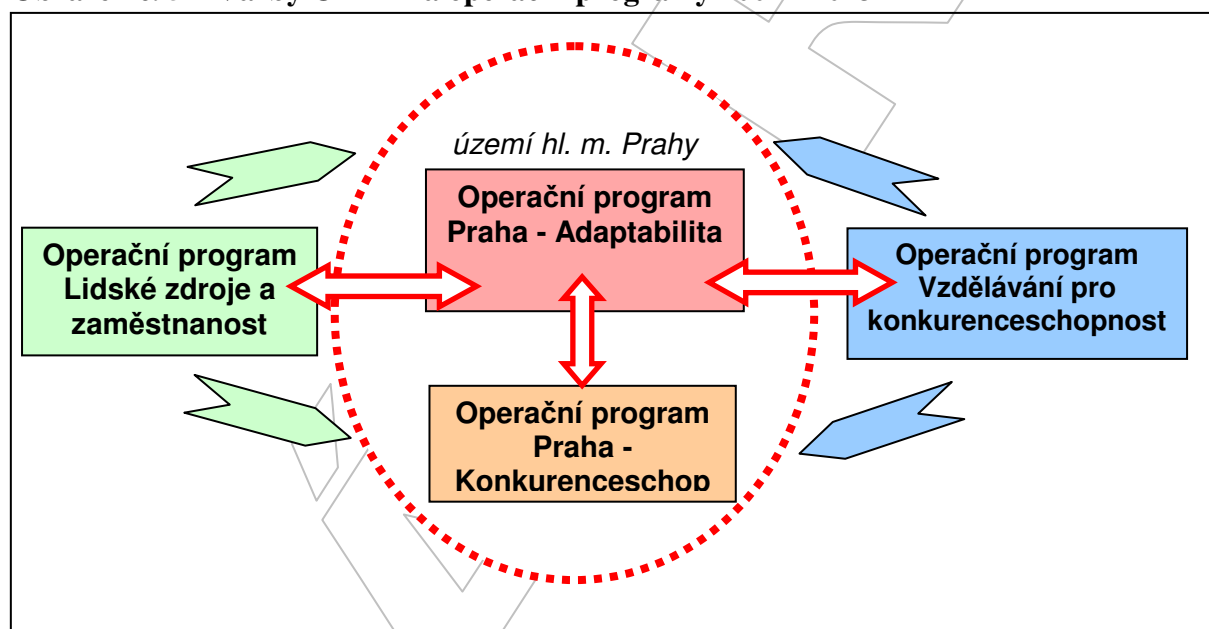
Už v rámci přípravy všech operačních programů probíhala koordinace oblastí intervence prostřednictvím pracovních skupin jednotlivých řídicích orgánů, do jejichž práce byly zapojeny ostatní dva subjekty.



Zatímco OP LZZ je zaměřen na aktivní politiku zaměstnanosti a opatření na posílení sociální soudržnosti, OP VK zahrnuje počáteční a další vzdělávání včetně posilování vazeb mezi výzkumem a vývojem, vysokými školami a podniky. OPPA je koncipován synergicky s oběma programy pro Cíl Konvergence, přičemž zohledňuje specifika hl. m. Prahy. Zaměření priority 2 OPPA - Podpora vstupu na trh práce koresponduje s prioritami 2 a 3 OP LZZ

(Aktivní politiky na trhu práce a Sociální integrace a rovné příležitosti). Priorita 3 OPPA – Modernizace počátečního vzdělávání je paralelou priorit 1 a 2 OP VK (Modernizace počátečního vzdělávání a Modernizace terciálního vzdělávání a výzkumu a vývoje). Priorita 1 OPPA v sobě zahrnuje oblasti intervence obsažené v prioritách 1 a 4 OP LZZ (Adaptabilita a Veřejná správa a veřejné služby), zejména v zavádění pružnějších forem organizace práce a ve zkvalitňování veřejné správy, a v prioritě 3 OP VK (Rozvoj dalšího vzdělávání).

Kromě obsahových vazeb mezi jednotlivými oblastmi intervence je třeba zohlednit realizaci národních systémových aktivit v OP LZZ a OP VK. Hl. m. Praha je, jakožto centrum ČR, sídlem řady centrálních institucí s potenciálem zajistit národní aktivity systémového charakteru. Při realizaci těchto aktivit v rámci obou uvedených operačních programů bude cílem zajistit synergií a platnost operací také pro území hl. m. Prahy. Pro zajištění synergií budou brány v potaz specifika regionu hl. m. Prahy, předpokládaný dopad opatření na region hl. m. Prahy, nezbytnost zajištění transparentnosti využití prostředků ESF a zajištění kvalitní a maximálně úspěšné realizace implementace národních systémových aktivit.

**Obrázek č. 51 Vazby OPPA na operační programy 2007 - 2013**



*Poznámky:*  obsahová vazba mezi specifickými cíli operačních programů  
 adicionalita národních systémových aktivit

### 3.4.6 Strategický plán hl. m. Prahy

Základním programovým dokumentem hlavního města Prahy je Strategický plán hl. m. Prahy, který byl Zastupitelstvem města schválen v roce 2000. Jedná se o komplexní a dlouhodobý dokument, který se však snaží reagovat na aktuální vývoj ve městě i ve světě.

Strategický plán hl. m. Prahy klade důraz na roli Prahy jako hlavního města ČR, na ekonomiku města, kvalitu života a prostředí, dopravní a technickou infrastrukturu, řízení a správu, prostorový rozvoj. Strategická vize rozvoje Prahy je zaměřena do pěti okruhů:

- Úspěšné, konkurenceschopné a respektované město se silnou a moderní ekonomikou, zajišťující dobré existenční podmínky jeho obyvatelům, prosperitu podnikatelské sféry i finanční zdroje potřebné k realizaci veřejných projektů.



- Atraktivní město, které usiluje o spokojenost svých obyvatel i návštěvníků dobrou kvalitou života a bezpečností, přitažlivými a vyváženými komunitami a rovností příležitostí.
- Vysoká kvalita přírodního i urbánního prostředí při respektování principů udržitelného rozvoje spojená se snížením současné ekologické zátěže města a dosažením rovnováhy mezi sídelními strukturami a krajinou ve smyslu čistého, zdravého a harmonického města.
- Modernizace, rozvoj a provozování vlastní dopravní a technické infrastruktury pro podporu dobrého fungování a ekonomiku města, jeho ambice a rozvoj, odpovídající úrovni technického pokroku, spolehlivé a efektivní práce systémů šetrné k životnímu prostředí.
- Dynamická a vstřícná správa města, výkonná při zajišťování služeb a ochraně veřejného zájmu, spolupracující s ostatními subjekty na principech partnerství, umožňující aktivity jiných a podporující účast občanů na řízení a rozvoji obce.

Strategický plán hl. m. Prahy byl pro OPPA výchozím dokumentem. Témata zaměřená na podporu vzdělávání, posílení adaptability lidských zdrojů, zvýšení flexibility trhu práce, posilování sociální soudržnosti, rozvoj informační společnosti a modernizaci veřejné správy jsou předmětem OPPA.

		OP Praha - Adaptabilita		
		Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	Podpora vstupu na trh práce	Modernizace počátečního vzdělávání
Strategický plán hl. m. Prahy	Role Prahy a ekonomika města	★★	★	★★
	Kvalita života	★	★★	★★
	Kvalita prostředí			
	Dopravní a technická infrastruktura			
	Řízení a správa	★★		

Poznámky: ★★ významná provázanost  
 ★ střední provázanost  
 bez provázanosti nebo nepřímý zprostředkovaný vliv

### 3.5 Horizontální témata

#### 3.5.1 Udržitelný rozvoj

Udržitelný rozvoj je v OPPA v návaznosti na Lisabonskou strategii a další relevantní strategické dokumenty chápán jakožto průřezové téma s přesahy do oblastí ekonomického růstu, sociální soudržnosti a ochrany životního prostředí. Hlavní myšlenkou je podpora rozvoje v takové míře, která uspokojuje současné potřeby, aniž by oslabovala možnosti budoucích generací naplňovat jejich vlastní potřeby.

Ekonomický růst a sociální soudržnost jsou přímo explicitně uvedeny v cílech OPPA. Podpora podnikání a adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců má vazbu na výkonnost ekonomiky regionu, sociální soudržnost bude posilována v rámci Priority 2 zaměřené na zvýšení dostupnosti trhu práce pro znevýhodněné jedince. Ochrana životního prostředí bude



při implementaci programu promítána do všech fází. Vzhledem k charakteru intervencí, které je možné z OPPA podpořit, se nebude jednat o projekty s významným vlivem na životní prostředí dané výstavbou infrastruktury. V rámci aktivit podpořených z OPPA bude ovšem kladen důraz na zvýšení povědomí o principech udržitelného rozvoje, a to mezi příjemci podpory i cílovými skupinami. Relevantní téma zejména pro oblast dalšího vzdělávání je např. vzdělávání v environmentálním managementu.

### 3.5.2 Rovné příležitosti

Podporovat rovnoprávnost mezi muži a ženami a zapojovat perspektivu pohlaví během různých fází implementace vyplývá jakožto úkol pro všechny články implementace z čl. 14 obecného nařízení (EK). Důraz na rovné příležitosti v OPPA dále navazuje na čl. 6 nařízení (EK) k ESF.

OPPA má za cíl v rámci všech implementačních aktivit posilovat rovné příležitosti pro všechny jedince, u nichž existuje riziko diskriminace, a to bez ohledu na příčinu tohoto rizika (pohlaví, etnická příslušnost, rasa, věk, sociální situace, zdravotní stav, náboženské či politické přesvědčení, sexuální orientace apod.)

Úroveň zaměstnanosti podle pohlaví se v Praze od roku 2000 vyvíjí pro ženy spíše mírně nepříznivě. Vysoká zaměstnanost žen mírně klesá, přesto více než 51,2 % (2004) žen starších 15 let je v pracovním poměru (52,8 % v roce 2000). Z celkového počtu zaměstnaných se podíl žen snížil z 46,8 % (2000) na 45,9 % (2004). Snižuje se také podíl žen podnikatelek; mezi zaměstnavateli se podíl žen v Praze snížil z 25,1 na 20,4 % a mezi osobami samostatně výdělečně činnými z 34,0 na 28,7 %. Mírný nárůst vykazuje využívání zkrácených pracovních úvazků. Ženy jsou skupinou více ohroženou nezaměstnaností než muži. Mezi uchazeči o zaměstnání stále převažují ženy, i když se jejich podíl v Praze mezi roky 2000 a 2004 snížil z 55,7 na 52,5 %. Míra nezaměstnanosti žen klesla z 5,0 na 4,4 %. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen (více než 1 rok) se zvýšil z 48,5 na 54,1 %. OPPA počítá s podporou flexibilních forem zaměstnání, poradenstvím pro začínající podnikatele a také s podporou zaměřenou na osoby vracející se na trh práce po delším přerušení, tj. včetně rodičů končících rodičovskou dovolenou.

Kromě diskriminace založené na pohlaví bude OPPA podporovat boj proti ageismu (věkové diskriminaci), u něhož lze předpokládat postupný růst důležitosti především kvůli demografickým procesům. Staří lidé a spolu s nimi i lidé v předdůchodovém věku bývají někdy kategorizováni jako rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech. Míry nezaměstnanosti s ohledem na věk uchazečů zůstávají stabilní. Nejvíce uchazečů o zaměstnání je ve věku 50 – 54 let (14,7 %); přičemž podíl uchazeček v této věkové skupině dosahuje jedné třetiny. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 2 roky, tj. na 40 let (i u žen). Nejvíce narostl podíl uchazečů ve věku nad 55 let.

OPPA bude pomocí vymezených oblastí intervencí napomáhat zaměstnanosti lidí se zdravotním postižením (v roce 2004 bylo v Praze zaměstnáno 7,1 tisíc osob OZP).. V nabídce volných pracovních míst je velmi málo vhodných míst pro osoby se zdravotním postižením. Příčinou jsou především omezené možnosti osob se zdravotním postižením vykonávat zaměstnání s ohledem na zdravotní omezení mnohdy spojené s nízkou či žádnou kvalifikací. Negativními vlivy jsou také změny z plného invalidního důchodu na částečný invalidní důchod a s tím mnohdy spojená absence pracovních návyků a odbornosti (často z důvodu pobírání sociálních dávek), obavy zaměstnavatelů z časté i dlouhodobé pracovní nemoci a

také absence vlastního zájmu jednotlivce o uplatnění v pracovním procesu. Podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání činí 11,8 % (2005) v roce 2001 byl 12,9 %. Obdobně OPPA obsahuje také proaktivní opatření pro uplatnění principu rovných příležitostí na osoby ohrožené sociálním vyloučením.

Zásada rovných příležitostí bude současně dodržována také ve fázi programování, řízení, monitorování a evaluaci. Primárně jsou rovné příležitosti v oblastech intervencí zahrnutých do Priority 2 OPPA, ovšem na úrovni např. relevantních indikátorů a v rámci výběru projektů budou promítnuty do celého programu.

### **3.6 Mezinárodní spolupráce**

Jeden z faktorů, který může napomoci harmonickému a trvale udržitelnému rozvoji regionu, je mezinárodní spolupráce. Hlavními její přínosy lze očekávat v zavedení inovativních přístupů a šíření dobrých zkušeností, proto bude při implementaci OPPA brán ohled na prvky mezinárodní spolupráce.

Největší uplatnění mezinárodní spolupráce lze očekávat v rámci priorit 1, a to zejména v oblasti podpory spolupráce podniků a pracovišť vědy a výzkumu, např. prostřednictvím zakládání center výzkumu a vývoje či rozvoji spin-off firem, a oblasti rozvoj a realizace dalšího vzdělávání, např. při vytváření center dalšího vzdělávání, podpoře transferu know-how apod. Podobně také v rámci priority 3 budou podporovány prvky mezinárodní spolupráce zejména vysokých škol, a to např. v podobě stáží, šířením zkušeností s formou či obsahem výuky apod. Inspirace a zavádění úspěšných zahraničních modelů podpory na vstup práce pro cílovou skupinu znevýhodněných bude podporována v rámci priority 2 OPPA.

Důležitým parametrem, na který hodlá OPPA kladně působit, je vytváření a posilování sítí pro výměnu dobrých zkušeností mezi subjekty působících v různých zemích EU.

### **3.7 Shrnutí ex-ante hodnocení**

Ex-ante hodnocení OPPA provádí DHV CR, spol. s r.o. na základě smlouvy uzavřené s Ministerstvem práce a sociálních věcí v období od února do dubna 2006. Zpracovatel na základě smlouvy předloží 2 průběžné a závěrečnou zprávu.

### **3.8 Posouzení vlivů na životní prostředí**

Směrnice 2001/42/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 27. června 2001 o posuzování vlivů některých plánů a programů na životní prostředí je do právního řádu ČR promítnuta zákonem č. 100/2001 Sb., ze dne 20. února 2001 o posuzování vlivů na životní prostředí a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o posuzování vlivů na životní prostředí), ve znění zákona č. 93/2004, Sb. ze dne 29. ledna 2004.

Podle vyjádření Ministerstva životního prostředí České republiky, odboru posuzování vlivů na životní prostředí a IPPC, ze dne 27. března 2006, Operační program Praha – Adaptabilita nepodléhá posuzování vlivů na životní prostředí, neboť dle § 10a odst. 1) zákona č. 100/2001 Sb., o posuzování vlivů na životní prostředí, v platném znění, není předmětem posuzování.

## 4 PRIORITY

Operační program Praha – Adaptabilita má formulovány čtyři priority. Tři priority jsou určeny k přímému naplňování tří specifických cílů programu. Čtvrtou, podpůrnou prioritou, je technická pomoc.

Priorita 1 – Podpora rozvoje znalostní ekonomiky

Priorita 2 – Podpora vstupu na trh práce

Priorita 3 – Modernizace počátečního vzdělávání

Priorita 4 – Technická pomoc

### 4.1 Priorita 1 – Podpora rozvoje znalostní ekonomiky

#### Specifický cíl

Zvýšení profesní mobility a adaptability pracovníků a zaměstnavatelů směřující ke zvýšení kvality a produktivity práce.

Tento specifický cíl bude naplňován posilováním adaptability pracovníků na trhu práce rozvojem jejich odborných teoretických i praktických znalostí a kompetencí, prohlubováním či rozšiřováním jejich kvalifikace. Podporováno bude dále další vzdělávání v oblasti informační gramotnosti, ekonomické, jazykové a gramotnosti udržitelného rozvoje. Zvláštní pozornost bude věnována rozvoji a využití pražského inovačního potenciálu prostřednictvím zlepšení spolupráce mezi pracovišti výzkumu a vývoje, vzdělávacími institucemi a podnikatelskou sférou např. formou transferu know-how a stáží. Důraz bude kladen na podporu samostatné výdělečné činnosti, zakládání podniků a poradenství v této oblasti.

Zároveň budou rozvíjeny specifické služby v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory pro zaměstnance, zaměstnavatele a sebezaměstnané v souvislosti s měnícími se požadavky trhu práce. Podporován bude rozvoj a šíření inovativních a produktivnějších forem organizace práce, včetně zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci. Důraz bude kladen na zavádění nových pružnějších forem organizace práce, které umožní vstup či návrat na trh práce skupinám se zdravotním postižením či rodičům po rodičovské dovolené. Dále bude podporován rozvoj a realizace systémů celoživotního vzdělávání v podnicích, v neziskových organizacích a ve veřejné správě, včetně zlepšení přístupu na trh práce pro osoby bez praxe, osoby bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací nebo starších pracovníků jako opatření zaměřená na prevenci nezaměstnanosti.

V rámci tohoto specifického cíle bude dále podporováno posilování institucionální kapacity a efektivity veřejné správy a veřejných služeb. Podpořeny budou jednak aktivity na posílení administrativní kapacity pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů a jednak opatření pro posílení kapacity a efektivity veřejné správy obecně. Podporovány budou aktivity zaměřující se na modernizaci správy s využitím ICT, tj. rozvoj e-governmentu a rozšíření elektronické komunikace občanů s úřady, zvyšování dostupnosti, transparentnosti a spoluúčasti občanů. Rovněž tak související vzdělávání a výměna zkušeností.

Naplňování specifických národních aktivit systémového charakteru bude probíhat kombinací intervencí OPPA a OP LZZ, resp. OP VK tak, aby na národní úrovni byla zachována jejich integrita.

**Tabulka č. 52 Rozsah prioritních témat\* - Priorita 1**

Kód	Prioritní téma	Lisabonská priorita
62	Celoživotní učení a rozvoj investic firem do lidských zdrojů prostřednictvím rozvoje a implementací systémů a strategií; rozvoj kvalifikací a kompetencí	✓
63	Návrh a rozšíření inovativních a produktivnějších způsobů organizace práce	✓
66	Implementace aktivních a preventivních opatření na trhu práce	✓
68	Podpora pro sebezaměstnané a pro zahájení podnikání	✓
74	Rozvoj lidského potenciálu v oblasti výzkumu a inovací; vytváření sítí mezi univerzitami, výzkumnými centry a podnikatelským sektorem	✓

\* podle návrhu Nařízení EK, kterým se stanoví detailní pravidla pro provádění nařízení k ERDF, ESF a FS

### Podporované skupiny činností

Rozvoj a realizace dalšího vzdělávání – realizace vzdělávacích programů a kurzů zejména v oblastech informačních a komunikačních technologií, komunikačních a řídicích dovedností, udržitelného rozvoje a jazykových znalostí a dovedností; příprava a inovace metodik a nástrojů dalšího vzdělávání s důrazem na zapojení multimediálních forem výuky, školení a odborná příprava poskytovatelů dalšího vzdělávání (podpora vytváření center dalšího vzdělávání); diagnostika potřeb a vhodného přístupu k dalšímu vzdělávání skupin se specifickými požadavky; transfery know-how v oblasti dalšího vzdělávání; zvyšování kvalifikace zaměstnanců a absolventů škol formou odborných stáží a přenosem zkušeností.

Spolupráce podniků a pracovišť vědy a výzkumu – podpora budování kapacit lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji (např. při zakládání center výzkumu a vývoje, pro rozvoj spin-off firem apod.); podpora činností malých a středních podniků v oblasti výzkumu a vývoje; podpora vývoje a inovací produktů v sektoru služeb; zpřístupnění inovací malým a středním podnikům, včetně podpory zpracovávání nabídek výsledků institucí výzkumu a vývoje pro potřeby podniků; podpora transferu know-how a stáží.

Podpora a poradenství rozvíjející podnikatelské prostředí – vzdělávání a poradenství při zakládání nových firem; podpora začínajícím malým a středním podnikům; podpora a vzdělávání sebezaměstnaných; podpora zavádění environmentálních systémů řízení a systémů řízení ve firmách.

Inovace organizace práce – rozvoj, zavádění a realizace systémů dalšího vzdělávání ve firmách a oborech, včetně školení zaměstnavatelů; navrhování a šíření inovativních a produktivnějších forem organizace práce (včetně práce z domova a dalších pružnějších forem organizace práce, které umožní vstup či návrat na trh práce skupinám se zdravotním postižením či rodičům po rodičovské dovolené apod.); podpora aktivní účasti na trhu práce a zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně prevence; podporování souladu pracovního a soukromého života; podpora adaptace náplně práce a rozšíření možného zapojení zaměstnanců v předdůchodovém věku.

Efektivní veřejná správa města – vzdělávání a odborná příprava pracovníků veřejné správy směřující k vyšší efektivitě výkonu veřejné správy v oblastech navrhování, realizace, monitorování a hodnocení politik; aktivity zaměřující se na rozvoj e-governmentu, přiblížení úřadu občanům a na rozšíření možností elektronické komunikace občanů s úřady.

### Uznatelné cílové skupiny

Zaměstnanci

Zájemci o podnikání  
Zaměstnavatelé  
Sebezaměstnaní  
Zájmová a profesní sdružení  
Studenti

### **Možní žadatelé o podporu**

Podnikatelské subjekty  
Veřejná správa  
Nestátní neziskové organizace  
Zájmová a profesní sdružení  
Školy

### **Forma podpory**

Nevratná přímá finanční pomoc (dotace)

### **Výše podpory**

Maximální výše podpory do 100 % uznatelných nákladů projektu.

### **Rozpočet priority**

Celkový rozpočet: 54,5 mil. €  
Evropský sociální fond: 46,4 mil € (85 %)  
národní veřejné zdroje: 8,1 mil. € (15 %)  
předpokládané zdroje žadatele: 10 % – 25 %

### **Flexibilita financování**

S odvoláním na čl. 33, odst. 2 obecného nařízení (EK) bude alokace priority využita na financování opatření, která spadají do rámce pomoci ERDF, a to maximálně do výše 10 % alokace priority. Financování operací, které spadají do rámce pomoci ERDF, bude využito pouze v případech, které budou přímo souviset s operací podporovanou z OPPA v rámci oblastí pomoci ESF a které jsou nezbytné pro jejich úspěšnou realizaci.

Indikativní seznam operací, na něž bude čl. 33, odst. 2 obecného nařízení (EK) aplikován: Operace spadající do rámce pomoci ERDF jsou ve všech případech z oblasti nákupu zařízení a vybavení a úpravy či rekonstrukce nemovitostí, ve kterých jsou aktivity podporované ESF realizovány:

- Rozvoj center dalšího vzdělávání a ostatních organizací provozujících další vzdělávání prostřednictvím jejich vybavení zejména informačními a komunikačními technologiemi s cílem zajistit multimediální formy výuky a přenos inovací;
- Podpora rozvíjejícího se podnikatelského prostředí prostřednictvím investic do vybavení podniků a rekonstrukcí nemovitostí nezbytných k provozu podnikání;
- Podpora center výzkumu a vývoje, včetně malých a středních podniků realizujících výzkum a vývoj prostřednictvím zajištění zařízení a vybavení a úpravy užívaných nemovitostí;
- Zvyšování efektivity veřejné správy prostřednictvím zkvalitnění jejího vybavení, zejména zařízeními informačních a komunikačních technologií.

**Tabulka č. 53 Kvantifikace cílů priority 1**

		Cílová hodnota (2015)
<b>Vstupy</b>		
	rozpočet priority	54,55 mil. €
<b>Výstupy</b>		
	počet podpořených projektů	250
	počet podpořených osob	7 500
	počet podpořených subjektů	625
	počet poskytnutých podpor	15 000
<b>Výsledky</b>		
	podíl úspěšně podpořených osob	75 %
	počet nově vytvořených/inovovaných produktů	200
<b>Dopady</b>		
	vyvolané soukromé zdroje	5,45 mil. €

## **4.2 Priorita 2 - Podpora vstupu na trh práce**

### **Specifický cíl**

Zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce.

Tento specifický cíl bude naplňován intervencemi zaměřenými na začleňování znevýhodněných osob (osoby ohrožené sociálním vyloučením nebo osoby sociálně vyloučené, osoby s nedokončeným vzděláním, osoby se zdravotním znevýhodněním, příslušníci menšin apod.) do zaměstnání prostřednictvím zlepšení jejich zaměstnatelnosti, včetně doplňujících sociálních služeb. Podpora bude dále zaměřena na vytváření specifických podmínek na pracovišti pro znevýhodněné osoby a na realizaci opatření proti diskriminaci v přístupu na trh práce (prosazování rovných příležitostí žen a mužů, skupin z odlišného sociokulturního prostředí apod.) prostřednictvím zvyšování povědomí veřejnosti a zapojení místních iniciativ.

Specifický cíl bude dále naplňován intervencemi zaměřenými na zlepšení přístupu k zaměstnání a trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání. Podpora bude směřovat do prevence nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé a nezaměstnanosti starších pracovníků, prostřednictvím modernizace a posilování institucí na trhu práce, zejména služeb zaměstnanosti. Důraz bude kladen na jednotlivce a na výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho integraci do udržitelného zaměstnání, včetně podpory mobility. Naplňování této části specifického cíle bude probíhat kombinací intervencí OPPA a OP LZZ tak, aby systémové aktivity modernizace institucí služeb zaměstnanosti probíhaly jednotně na národní úrovni.

**Tabulka č. 54 Rozsah prioritních témat\* - Priorita 2**

Kód	Prioritní téma	Lisabonská priorita
69	Specifické aktivity na zlepšení přístupu k zaměstnání a zvýšení udržitelné participace a postupu žen v zaměstnání s cílem snížit segregaci na trhu práce z důvodu pohlaví a sladění pracovního a soukromého života, jako je zpřístupnění péče o děti a závislé osoby	✓
71	Cesta k integraci a opětovnému vstupu znevýhodněných osob do zaměstnání, boj s diskriminací v přístupu a postupu na trhu práce a podpora akceptování diverzity na pracovišti	✓

\* podle návrhu Nařízení EK, kterým se stanoví detailní pravidla pro provádění nařízení k ERDF, ESF a FS

## **Podporované skupiny činností**

Začleňování znevýhodněných osob - poskytování sociálních služeb dle zákona o sociálních službách s cílem zlepšit postavení těchto osob na trhu práce, návrat na trh práce, udržení se na trhu práce, rozvoj aktivit podporujících prodloužení pracovního života; podpora dalších aktivit, které přispívají k integraci znevýhodněných osob (např. vzdělávání, praxe).

Zvýšení dostupnosti zaměstnání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, osoby ohrožené ztrátou zaměstnání a nečinné osoby – individuální poradenství osobám hledajícím zaměstnání napomáhající identifikaci potřeb; podpora při hledání a udržení práce; vzdělávání, rekvalifikace a odborné stáže.

Rozvoj organizací podporujících začleňování znevýhodněných osob – podpora dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách; rozvoj a inovace metod práce s klienty; podpora organizací související s transformací sociálních služeb a s novým zákonem o sociálních službách, včetně podpory hodnocení kvality sociálních služeb.

Spolupráce se zaměstnavateli – podpora diverzity na pracovišti zaváděním nových forem zaměstnávání (např. sdílená místa, práce z domova); poskytování poradenství při zaměstnávání znevýhodněných skupin; zvyšování povědomí mezi aktéry na trhu práce o nutnosti boje proti diskriminaci v přístupu na trh práce prostřednictvím školení a osvětových kampaní; podpora pracovního prostředí vstřícného k rodinám (aktivity umožňující návrat na trh práce rodičům pečujícím o děti); specifická opatření pro podporu rovných šancí pro ženy a muže na trhu práce.

Podpora rozvoje sociální ekonomiky – podpora a poradenství při zakládání a zahájení činností subjektů sociální ekonomiky.

Globální grant – podpora rozvoje aktivit stávajících menších a nových NNO v oblasti sociálního začleňování; pravidla globálního grantu budou pro podpořené NNO administrativně jednodušší, poskytované objemy podpory budou menšího rozsahu; administrátor globálního grantu bude vybrán ve veřejné soutěži vyhlášené řídicím orgánem.

## **Uznatelné cílové skupiny**

Znevýhodněné osoby  
Nezaměstnaní  
Pracovníci v sociálních službách  
Poskytovatelé sociálních služeb  
Zaměstnavatelé

## **Možní žadatelé o podporu**

Nestátní neziskové organizace  
Veřejná správa  
Podnikatelské subjekty

## **Forma podpory**

Nevratná přímá finanční pomoc (dotace)

## **Výše podpory**

Maximální výše podpory do 100 % uznatelných nákladů projektu.

## Rozpočet priority

Celkový rozpočet: 41,6 mil. €

Evropský sociální fond: 35,4 mil € (85 %)

národní veřejné zdroje: 6,2 mil. € (15 %)

předpokládané zdroje žadatele: 0 % – 10 %

## Flexibilita financování

S odvoláním na čl. 33, odst. 2 obecného nařízení (EK) a čl. 3, odst. 5 nařízení k ESF (EK) bude alokace priority využita na financování opatření, která spadají do rámce pomoci ERDF, a to maximálně do výše 15 % alokace priority, vzhledem ke skutečnosti, že aktivity podporovatelné v rámci priority plně odpovídají vymezení čl. 3, odst. 1, písm. c) odrážce i) nařízení k ESF (EK). Financování operací, které spadají do rámce pomoci ERDF, bude využito pouze v případech, které budou přímo souviset s operací podporovanou z OPPA v rámci oblastí pomoci ESF a které jsou nezbytné pro jejich úspěšnou realizaci.

Indikativní seznam operací, na něž bude čl. 33, odst. 2 obecného nařízení (EK) aplikován: Operace spadající do rámce pomoci ERDF jsou ve všech případech z oblasti nákupu zařízení a vybavení a úpravy či rekonstrukce nemovitostí, ve kterých jsou aktivity podporované ESF realizovány:

- Podpora organizací v oblasti sociální ekonomiky prostřednictvím investic do jejich vybavení a rekonstrukcí nemovitostí nezbytných k jejich činnosti;
- Posílení kapacity organizací, které působí v sektoru začleňování znevýhodněných osob prostřednictvím zajištění zařízení a vybavení a úpravy užívaných nemovitostí;
- Podpora začleňování znevýhodněných osob (zejména z důvodu zdravotního postižení) cestou stavebních úprav jejich pracovního prostředí.

Tabulka č. 55 Kvantifikace cílů priority 2

	Cílová hodnota (2015)
<b>Vstupy</b>	
rozpočet priority	41,62 mil. €
<b>Výstupy</b>	
počet podpořených projektů	200
počet podpořených osob	6 000
počet podpořených subjektů	500
počet poskytnutých podpor	12 000
<b>Výsledky</b>	
podíl úspěšně podpořených osob	50 %
počet nově vytvořených/inovovaných produktů	50
<b>Dopady</b>	
vyvolané soukromé zdroje	2,08 mil. €

## 4.3 Priorita 3 - Modernizace počátečního vzdělávání

### Specifický cíl

Zvýšení kvality vzdělávání a odborné přípravy lidí, které odpovídají požadavkům trhu práce.

Tento specifický cíl bude naplňován intervencemi zaměřenými na zvyšování dostupnosti a kvality nabídky vzdělávání tak, aby odpovídalo požadavkům trhu práce a znalostní společnosti. Podpořeno bude počáteční vzdělávání a posilování vazeb mezi počátečním a dalším vzděláváním.



Intervence v rámci středního a vyššího odborného školství budou směřovat do zkvalitňování či rozvíjení oborů takovým způsobem, aby byl naplněn požadavek sladění vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce. Jednou z aktivit je podpora prevence předčasných odchodů ze vzdělávání jako součást prevence nezaměstnanosti osob bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací. Za účelem usnadnění přechodu absolventů ze školy do zaměstnání budou podporovány programy zaměřené na rozvoj přenositelných kompetencí a rozvíjení podnikavosti (rozvoj výchovy k podnikání a podnikavosti v kurikulu středních a vyšších odborných škol). Školy budou navazovat partnerství po odborné linii jak ve sféře zaměstnavatelů, tak i s dalšími obdobně zaměřenými školami v ČR i v EU. Vzájemná spolupráce škol bude probíhat v rovině vertikální tak, aby absolventi přicházeli na vyšší stupeň škol s odpovídajícím profilem. Dalším cílem je zvýšení zájmu o technické a přírodovědné obory na vysokých školách. Školy budou podporovány v rozvíjení poradenských služeb pro žáky a studenty v oblasti vzdělávací dráhy či volby povolání a v orientaci na trhu práce.

Kvalita vedoucích a pedagogických pracovníků je základním předpokladem pro zkvalitnění vzdělávání na školách. V oblasti vzdělávání pedagogických pracovníků přetrvává potřeba v doplňování znalostí a zavádění nových metod a forem práce do výuky. Dále není uspokojivá znalost práce s informačními technologiemi a jejich využíváním při vyučování podobně jako znalost cizích jazyků. V této části směřuje intervence do rozvoje a realizace takových vzdělávacích produktů, které reflektují reálnou poptávku a potřeby učitelů na pražských školách.

Na vysokých školách bude akcentován především rozvoj bakalářských studijních programů, které připravují absolventy přímo do praxe, a dále doktorské studijní programy a s nimi stáže studentů na zahraničních univerzitách, rozvíjení kapacit pro realizaci mezinárodních projektů a spolupráce se subjekty z oblastí výzkumu a vývoje. Školy budou rozšiřovat informační a poradenské služby pro studenty, aby se lépe orientovali ve vzdělávací nabídce.

Vzdělávací nabídka škol by měla více zasahovat do oblasti celoživotního učení. Pro usnadnění přístupu ke vzdělávání všem zájemcům by měly školy rozvíjet také distanční či kombinované formy studia. Pro lepší uplatnění absolventů by školy měly přispět také k rozmanitosti a adresnosti odpoledních kurzů, které přispívají k rozvíjení klíčových kompetencí uplatnitelných na trhu práce.

Další oblastí intervence je podpora začleňování žáků se speciálními vzdělávacími potřebami do vzdělávání. Školám bude umožněna příprava a realizace plánů individuálního začleňování dětí se speciálními vzdělávacími potřebami do běžných tříd, zpracování komplexních programů pro tyto žáky a studenty včetně doplňujícího vzdělávání či doučování. Integrovaná opatření, zejména pro děti se závažnými poruchami chování, mohou být realizována pomocí specializovaných programů (např. podporou zařízení komplexního typu), které budou předcházet integraci do běžného vzdělávacího proudu. Tato opatření by měla přispět k usnadnění přechodu na vyšší stupeň škol, vyrovnání šancí na uplatnění v životě a v práci a motivace k celoživotnímu učení. Průřezovým tématem je podchycení a vzdělávání nadaných žáků a studentů. Nadaní žáci, vzhledem k různosti kvality i kvantity svého nadání, potřebují kombinaci různých forem diferenciací přípravy v průběhu školního vzdělávání.

Naplňování specifických národních aktivit systémového charakteru bude probíhat kombinací intervencí OPPA a OP VK tak, aby na národní úrovni byla zachována jejich integrita.

**Tabulka č. 56 Rozsah prioritních témat\* - Priorita 3**

Kód	Prioritní téma	Lisabonská priorita
72	Tvorba, zavádění a implementace reforem v systémech vzdělávání a odborné přípravy ke zvýšení zaměstnatelnosti, zlepšení relevance počátečního a odborného vzdělávání a přípravy k požadavkům trhu práce, zlepšení dovedností pracovníků odborné přípravy s ohledem na inovace a ekonomiku založenou na znalostech	✓
73	Realizace reforem vzdělávacího systému a systému odborné přípravy, opatření ke zvýšení celoživotní účasti na vzdělávání a odborné přípravě	✓
74	Rozvoj lidského potenciálu v oblasti výzkumu a inovací; vytváření sítí mezi univerzitami, výzkumnými centry a podnikatelským sektorem	✓

\* podle návrhu Nařízení EK, kterým se stanoví detailní pravidla pro provádění nařízení k ERDF, ESF a FS

### Podporované skupiny činností

Zkvalitnění vzdělávání na SŠ a VOŠ – rozvoj a inovace vzdělávacích programů na SŠ a VOŠ ve vztahu k požadavkům trhu práce a s ohledem na flexibilitu budoucího uplatnění absolventů; prevence předčasných odchodů ze vzdělávání (např. pomoc při dokončování studia); podpora usnadnění přechodu ze školy do práce např. s využitím profesního poradenství; rozvoj přenositelných kompetencí a podnikavosti; rozvíjení spolupráce škol s podniky z praxe, vysokými školami a institucemi z oblasti výzkumu a vývoje; podpora odpoledních vzdělávacích programů na školách s důrazem na rozvoj klíčových kompetencí (především počítačové gramotnosti a znalosti cizích jazyků); rozvíjení distančních a kombinovaných forem studia; programy popularizace vědy s cílem zvýšit atraktivitu vědeckých kariér pro mladou generaci.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků a odborných pracovníků ve školství – podpora programů dalšího vzdělávání v oblasti zavádění nových metod a forem do výuky, řízení a evaluace práce škol, specifika práce se žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami, včetně nadaných, prevence sociálně patologických jevů apod.; rozvíjení znalosti cizích jazyků a počítačové gramotnosti; zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků.

Rozvoj a zkvalitnění studijních programů na vysokých školách – rozvoj zejména bakalářských a doktorských vzdělávacích programů ve vazbě na plnění cílů Boloňské deklarace; podpora distančních a kombinovaných forem studia; podpora mezinárodní spolupráce; rozvoj spolupráce s podniky a s institucemi z oblasti výzkumu a vývoje; rozvoj poradenských a informačních služeb pro studenty.

Podpora žáků a studentů se specifickými vzdělávacími potřebami – podpora začlenění znevýhodněných žáků a studentů (např. osob z odlišného sociokulturního prostředí) do vzdělávacích programů škol; podpora motivačních programů jako prevence předčasného opouštění vzdělávacího systému; podpora individualizace vzdělávání nadaných žáků a studentů.

### Uznatelné cílové skupiny

Žáci  
 Studenti  
 Pedagogičtí pracovníci  
 Odborní pracovníci ve školství  
 Osoby, které předčasně opustily vzdělávací systém

## **Možní žadatelé o podporu**

Školy

Veřejná správa

Nestátní neziskové organizace

## **Forma podpory**

Nevratná přímá finanční pomoc (dotace)

## **Výše podpory**

Maximální výše podpory do 100 % uznatelných nákladů projektu.

## **Rozpočet priority**

Celkový rozpočet: 41,6 mil. €

Evropský sociální fond: 35,4 mil € (85 %)

národní veřejné zdroje: 6,2 mil. € (15 %)

předpokládané zdroje žadatele: 0 % – 10 %

## **Flexibilní financování**

S odvoláním na čl. 33, odst. 2 obecného nařízení (EK) bude alokace priority využita na financování opatření, která spadají do rámce pomoci ERDF, a to maximálně do výše 10 % alokace priority. Financování operací, které spadají do rámce pomoci ERDF, bude využito pouze v případech, které budou přímo souviset s operací podporovanou z OPPA v rámci oblastí pomoci ESF a které jsou nezbytné pro jejich úspěšnou realizaci.

Indikativní seznam operací, na něž bude čl. 33, odst. 2 obecného nařízení (EK) aplikován: Operace spadající do rámce pomoci ERDF jsou ve všech případech z oblasti nákupu zařízení a vybavení a úpravy či rekonstrukce nemovitostí, ve kterých jsou aktivity podporované ESF realizovány:

- Podpora začleňování znevýhodněných žáků (zejména z důvodu zdravotního postižení) cestou stavebních úprav vzdělávacích institucí;
- Zkvalitnění a inovace vzdělávacích programů na SŠ, VOŠ a VŠ prostřednictvím jejich vybavení a úprav nemovitostí využívaných ke vzdělávání, ke spolupráci s výzkumnými institucemi či podniky;
- Podpora dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a odborných pracovníků ve školství pomocí zajištění vybavení zejména informačními a komunikačními technologiemi s cílem zajistit multimediální formy výuky a přenos inovací.

**Tabulka č. 57 Kvantifikace cílů priority 3**

		Cílová hodnota (2015)
<b>Vstupy</b>		
	rozpočet priority	41,62 mil. €
<b>Výstupy</b>		
	počet podpořených projektů	200
	počet podpořených osob	6 000
	počet podpořených subjektů	500
	počet poskytnutých podpor	12 000
<b>Výsledky</b>		
	podíl úspěšně podpořených osob	75 %
	počet nově vytvořených/inovovaných produktů	150
<b>Dopady</b>		
	vyvolané soukromé zdroje	2,08 mil. €

#### 4.4 Priorita 4 - Technická pomoc

Cílem této priority je zajištění efektivního řízení a implementace OPPA. V rámci této priority budou financovány především aktivity, které podporují řízení, realizaci, kontrolu, monitorování, hodnocení a publicitu OPPA.

##### Rozsah prioritních témat\*

Kód	Prioritní téma	Lisabonská priorita
90	Příprava, realizace, monitorování a kontroly	-
91	Hodnocení a studie; informování a publicita	-

\* podle návrhu Nařízení EK, kterým se stanoví detailní pravidla pro provádění nařízení k ERDF, ESF a FS

##### Podporované skupiny činností

Podpora řízení programu – zajištění přípravy, výběru, kontrahování a monitorování projektů; zajištění a rozvoj administrativní kapacity; audit a kontrola projektů; zajištění činnosti Monitorovacího výboru; zajištění provozu a rozvoje elektronického řídicího a monitorovacího systému; zabezpečení povinností řídicího orgánu.

Doplňkové činnosti související s realizací programu – realizace komunikačního akčního plánu OPPA; evaluace, sledovací studie; posilování absorpční kapacity.

##### Žadatelé o podporu

řídicí orgán

##### Rozpočet priority

Celkový rozpočet: 5,7 mil. €

Evropský sociální fond: 4,9 mil € (85 %)

národní veřejné zdroje: 0,8 mil. € (15 %)

#### 4.5 Monitorovací ukazatele

Systém monitorovacích ukazatelů představuje v souladu s obecným nařízením nástroj pro účinné sledování postupu realizace operačního programu. Monitorovací ukazatele jsou stanoveny pro úroveň programu a jednotlivých priorit. Pro sledování změny prostředí v jehož rámci je operační program realizován byly stanoveny kontextové ukazatele.

#### 4.5.1 Kontextové ukazatele

Kontextové ukazatele představují základní charakteristiky socioekonomického prostředí v hl. m. Praze. Tyto ukazatele mohou být v rozdílné míře ovlivněny intervencemi programu. Kontextové ukazatele byly stanoveny na úrovni programu pro oblast ekonomickou, demografickou, vzdělávací a zaměstnanosti. Výchozí hodnoty kontextových ukazatelů jsou kvantifikovány, na konci programového období bude provedena další kvantifikace, která popíše změny v socioekonomickém prostředí.

**Tabulka č. 58 Kontextové ukazatele pro OPPA**

Kód	Ukazatel / Definice	Jednotka	Výchozí hodnota (2005)			Zdroj
			Celkem	Muži	Ženy	
61.06.00	HDP na obyvatele (v paritě kupní síly)	€	31 893 (2004)			ČSÚ
67.10.00	Míra zaměstnanosti / Podíl zaměstnaných na počtu obyvatel	% celkem 50 let a více				
67.06.00	Míra ekonomické aktivity / Podíl pracovní síly na populaci 15+	%	62,0	70,9	54,0	ČSÚ (VŠPS – roční průměr)
67.05.00	Struktura zaměstnanosti podle sektoru / Podíl zaměstnaných sektoru na počtu zaměstnaných	% primér sekundér terciér	0,6 20,1 79,1	0,9 28,4 70,5	0,3 10,1 89,4	ČSÚ (VŠPS)
67.05.11	Podíl podnikatelů / Podíl zaměstnavatelů a osob pracujících na vlastní účet na počtu zaměstnaných	%	20,4	27,0	12,5	ČSÚ (VŠPS – roční průměr)
65.04.00	Struktura obyvatel podle věku / Podíl obyvatelstva ve specifických věkových skupinách na celkové populaci	% 0 – 14 let 15 – 64 let 65 let a více	12,4 71,9 15,7	13,3 74,0 12,8	11,6 70,0 18,4	ČSÚ (VŠPS)
	Struktura obyvatel podle nejvyššího dosaženého vzdělání / Podíl na populaci 15 +	% základní střední bez maturity střední s maturitou vysokoškolské	12,9 23,7 41,0 22,4	10,4 27,3 35,2 27,0	15,0 20,5 46,1 18,2	ČSÚ (VŠPS – roční průměr)
67.15.00	Míra registrované nezaměstnanosti	%	3,25	2,80	3,81	MPSV (ÚP)

#### 4.5.2 Definice ukazatelů

V souladu s požadavky Metodického pracovního dokumentu EK - Ukazatele pro monitorování a hodnocení byly pro OPPA stanoveny ukazatele ve čtyřech úrovních - ukazatele vstupu, výstupu, výsledku a dopadu.

##### **Ukazatele vstupu**

rozpočet priority - vyjadřuje částku alokovanou pro jednotlivé priority vyjádřenou v €

##### **Ukazatele výstupu**

Ukazatele výstupu popisují aktivity realizované v rámci projektu s využitím jeho rozpočtu. Jedná se o bezprostřední efekty vynaložených prostředků. Na dosažení výstupů má realizátor

projektu přímý vliv. Data potřebná pro sledování ukazatelů výsledků budou shromažďována pomocí monitorovacích zpráv projektů.

**Tabulka č. 59 Ukazatele výstupů OPPA**

Kód ukazatele	Název ukazatele	Definice	Jednotka	Zdroj dat	Periodicita sledování
49.01.00	počet podpořených projektů	celkový počet podpořených projektů, kterým byla poskytnuta na základě žádosti finanční podpora z OPPA	ks	projekty/ monitorovací systém OPPA	6 měsíců
6 . .	počet podpořených subjektů	celkový počet subjektů, které z projektu získaly podporu pro svůj rozvoj; do tohoto počtu se zahrnuje žadatel, jeho partneři a subjekty, jejichž zaměstnanci získali v rámci projektu podporu	ks	projekty/ monitorovací systém OPPA	6 měsíců
6 . .	počet podpořených osob	celkový počet osob, které v rámci projektu získali jakoukoliv formu podpory bez ohledu na počet poskytnutých podpor	ks	projekty/ monitorovací systém OPPA	6 měsíců
6 . .	počet poskytnutých podpor	celkový počet podpor, které byly v rámci projektu poskytnuty bez ohledu na počet podpořených osob	ks	projekty/ monitorovací systém OPPA	6 měsíců

### Ukazatele výsledků

Ukazatele výsledků popisují okamžité pozitivní efekty realizace projektu, ke kterým došlo v době realizace projektu. Na dosažení výsledků má realizátor projektu nepřímý vliv, jejich dosažení je závislé např. na přístupu podpořených osob. Data potřebná pro sledování ukazatelů výsledků budou shromažďována pomocí monitorovacích zpráv projektů.

**Tabulka č. 60 Ukazatele výsledků OPPA**

Kód ukazatele	Název ukazatele	Definice	Jednotka	Zdroj dat	Periodicita sledování
6 . .	podíl úspěšně podpořených osob	podíl osob, u kterých soubor poskytnutých podpor splnil svůj předem definovaný účel, na celkovém počtu podpořených osob	%	projekty/ monitorovací systém OPPA	6 měsíců
6 . .	počet nově vytvořených/inovovaných produktů	celkový počet nově vytvořených nebo inovovaných produktů, tj. produktů ve kterém změny v jeho cílech, obsahu, metodách nebo formách zvýšily jeho kvalitu	ks	projekty/ monitorovací systém OPPA	6 měsíců

### Ukazatele dopadů

Ukazatele dopadů vyjadřují pozitivní efekty směřující k naplňování stanovených cílů programu. Dopady realizace programu se projevují až po určitém časovém intervalu, ale mají přímou souvislost s realizovanými aktivitami.

**Tabulka č. 61 Ukazatele dopadů OPPA**

Kód ukazatele	Název ukazatele	Definice	Jednotka	Zdroj dat	Periodicita sledování
49.13.00	vyvolané soukromé zdroje	dodatečné zdroje, které byly do projektu vloženy nad rámec veřejných financí (zdroje ESF a národní veřejné zdroje)	€	projekty/monitorovací systém OPPA	6 měsíců
6 . .	udržitelnost pozitivních výsledků podpořených osob	udržitelnost a čisté efekty podpory v delším časovém období po ukončení projektu (s odstupem nejméně 12 měsíců)	%	sledovací studie	2 x za programové období

### 4.5.3 Detailní členění ukazatelů

Pro podrobnější sledování výstupů a výsledků budou některé ukazatele dále detailně členěny v souladu s nařízením EK, kterým se stanovují detailní pravidla pro provádění obecného nařízení Rady (ES) ke strukturálním fondům:

#### ukazatel počet podpořených osob

- detailní členění podle pohlaví (muži, ženy)
- detailní členění podle postavení na trhu práce (zaměstnanci, sebezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní, ostatní nezaměstnaní, neaktivní osoby, neaktivní osoby ve vzdělávání či odborné přípravě)
- detailní členění podle věku (mladí lidé 15-24 let, starší pracovníci 55-64 let)
- detailní členění podle znevýhodnění (menšiny, migranti, zdravotně znevýhodnění, ostatní znevýhodněné skupiny)
- detailní členění podle dosaženého vzdělání (základní ISCED 1 a 2, střední ISCED 3, nástavbové studium ISCED 4, vysokoškolské ISCED 5 a 6)

#### ukazatel počet podpořených subjektů

detailní členění podle typu subjektu (malé a střední podniky, veřejná správa, nestátní neziskové organizace, ostatní)

### 4.5.4 Kvantifikace cílů programu

Kvantifikace cílů byla provedena na úrovni programu a priorit (kvantifikace jednotlivých priorit je uvedena u popisu priorit v subkapitolách 4.1 - 4.3). Kvantifikace cílů byla založena na základě podrobné analýzy průběhu realizace programu JPD 3 v letech 2004 – 2006. Kvantifikace je ovlivněna změnou metodiky monitorovacích ukazatelů ve srovnání s JPD 3, kdy ukazatel počet podpořených osob je konstruován odlišně, tj. každá podpořená osoba se započítává pouze jednou, na rozdíl od JPD 3, kde obdobný ukazatel vyjadřuje počet poskytnutých podpor.

**Tabulka č. 62 Kvantifikované cíle operačního programu**

		Cílová hodnota (2015)
<b>Vstupy</b>		
	rozpočet programu	143,53 mil. €
<b>Výstupy</b>		
	počet podpořených projektů	650
	počet podpořených osob	19 500
	počet podpořených subjektů	1 625
	počet poskytnutých podpor	39 000
<b>Výsledky</b>		
	podíl úspěšně podpořených osob	75 %
	počet nově vytvořených/inovovaných produktů	400
<b>Dopady</b>		
	vyvolané soukromé zdroje	3,43 mil. €

#### **4.6 Informace o veřejné podpoře**

V návaznosti na čl. 8 obecného nařízení (ES) je program OPPA připraven a bude implementován v souladu s činnostmi, politikami a prioritami Společenství, a to včetně politiky hospodářské soutěže.

Z OPPA nebude v souladu s čl. 87 a 88 Smlouvy o ES poskytována žádná podpora, která by narušila nebo mohla narušit hospodářskou soutěž v EU tím, že zvýhodní určité podniky nebo určitá odvětví výroby v rámci obchodování mezi členskými státy.

#### **Výjimka de minimis**

V rámci implementace OPPA bude aplikováno ustanovení o slučitelnosti podpory de minimis se společným trhem obsažené v nařízení o použití článků 87 a 88 Smlouvy ES na podporu de minimis.

Celková výše podpory de minimis poskytnutá jednomu podniku nepřesáhne v tříletém období hrubou částku 150 000 EUR, a to bez ohledu na formu podpory nebo jejím sledovaném cíli a nezávisle na tom, zda je poskytnutá podpora financována ze zdrojů EU zcela, nebo částečně. Řídící orgán zajistí, aby před poskytnutím podpory de minimis dotčený podnik předložil písemné prohlášení o všech podporách de minimis nebo jiných státních podporách, které v období posledních dvou let a v daném fiskálním roce získal.

Součástí písemného sdělení o charakteru poskytované podpory de minimis z OPPA bude informace o její výši (vyjádřené jako hrubý ekvivalent podpory podniku) a výlučné odvolání na příslušné nařízení (ES), citace jeho názvu a odkaz na jeho zveřejnění v Úředním věstníku EU.

O aplikaci výjimky de minimis při implementaci OPPA budou vedeny záznamy, dokumentace bude uchovávána minimálně po dobu 10 let od data přidělení jednotlivé podpory. Na základě žádosti budou Evropské komisi poskytnuty veškeré informace, které Evropská komise určí za nezbytné k prokázání skutečnosti, že byly dodrženy podmínky poskytování výjimky de minimis.



### **Blokové výjimky ze zákazu veřejné podpory**

Na základě Nařízení Rady (ES) č. 994/98 ze 7. května 1998 byla Evropská komise zmocněna vydávat nařízení, kterými vymezí určité kategorie veřejné podpory jako slučitelné se společným trhem EU v souladu s čl. 87 Smlouvy o ES. Pro tyto vymezené kategorie, pak není nutné provádět notifikaci. V rámci implementace OPPA budou aplikovány také tyto tzv. blokové výjimky, a to jakmile budou Evropskou komisí pro období 2007 – 2013 definovány.

V návaznosti na pravidla upravující blokové výjimky v předchozím programovém období OPPA předpokládá aplikaci blokových výjimek v oblastech:

- podpory zaměstnanosti;
- podpory vzdělávání;
- podpory malým a středním podnikům (včetně podpory výzkumu a vývoje);
- podpory službám obecného hospodářského zájmu.

### **Soulad OPPA a politiky hospodářské soutěže EU**

Uvedený přehled zachycuje záměr využít blokové výjimky a výjimku de minimis ve všech prioritách OPPA. To ovšem neznamená, že veškeré operace podpořené z OPPA budou spadat do působnosti čl. 87 odst. 1 Smlouvy o ES.

**Tabulka č. 63 Aplikace de minimis a blokových výjimek na priority OPPA po celou dobu platnosti programu**

	De minimis	Podpora zaměstnanosti	Podpora vzdělávání	Podpora malým a středním podnikům (včetně výzkumu a vývoje)	Služby obecného hospodářského zájmu
Priorita 1	x	x	x	x	x
Priorita 2	x	x	x	x	x
Priorita 3	x	x	x	x	x
Priorita 4	Není veřejná podpora				

Velká většina operací podpořených z OPPA (zejména v rámci priorit 2 a 3) nebude představovat veřejnou podporu ve smyslu čl. 87 odst. 1 Smlouvy o ES, protože se bude jednat o podporu pro jednotlivce poskytnutou bez toho, že by byly zvýhodněny určité podniky nebo určitá odvětví výroby a bez toho, že by byl ovlivněn obchod mezi členskými státy EU. V řadě případů se také bude jednat o obecná opatření na podporu zaměstnanosti, která nenarušují nebo nemohou narušit hospodářskou soutěž. Příkladem takovýchto opatření mohou být: snížení nákladů práce a snížení sociálních nákladů, zvýšení investic do všeobecného a odborného vzdělávání, opatření k poskytování poradenství, všeobecná podpora a odborné vzdělávání nebo rekvalifikace pro nezaměstnané včetně školení v podnicích, zlepšení pracovních předpisů, a školní vzdělání a základní odborné vzdělávání (jako jsou programy učňovského školství a studium při zaměstnání).

V případě, že záměrem řídicího orgánu bude poskytovat veřejnou podporu nad rámec výjimek de minimis a blokových výjimek, bude postupováno v souladu s čl. 88, odst. 3 Smlouvy o ES, tj. Evropská komise bude informována o záměrech poskytnout nebo upravit systém veřejné podpory OPPA. V takovém případě nebudou zamýšlená opatření OPPA realizována, dokud

nebude přijato konečné rozhodnutí ze strany Evropské komise ohledně slučitelnosti OPPA se společným trhem podle čl. 87 Smlouvy o ES.

Celkově poskytnutá veřejná podpora, bez ohledu na tom, zda je financována ze zdrojů EU zcela nebo částečně, nepřekročí odpovídající strop regionální podpory určený podle mapy platné v době udělení podpory a schválené Evropskou komisí pro ČR, tam kde je to relevantní.



## 5 IMPLEMENTAČNÍ USPOŘADÁNÍ

### 5.1 Řízení

#### 5.1.1 Řídící orgán

Řídící orgán je odpovědný za řádné a efektivní řízení programu v souladu s předpisy Evropské unie a s národními zákony.

Řídícím orgánem Operačního programu Praha – Adaptabilita je v souladu se zákonem č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, Regionální rada regionu soudržnosti Praha.

**Tabulka č. 64 Řídící orgán operačního programu Praha - Adaptabilita**

<b>Název</b>	Regionální rada regionu soudržnosti Praha
<b>Sídlo</b>	Mariánské nám. 2, 110 01 Praha 1, Česká republika
<b>Zodpovědná osoba</b>	Mgr. Patricia Ferulíková, ředitelka úřadu
<b>Telefon</b>	+420 236 002 552
<b>Fax</b>	+420 236 007 110
<b>E-mail</b>	Patricia.Ferulikova@cityofprague.cz

Řídící orgán operačního programu především:

- shromažďuje spolehlivá finanční a statistická data umožňující monitorování provádění pomoci a předává tato data Řídícímu orgánu Národního rámce politiky soudržnosti, resp. Evropské komisi, a to zpravidla v elektronické podobě;
- zpracovává výběrová a hodnotící kritéria pro výběr projektů a předkládá je ke schválení monitorovacímu výboru;
- zajišťuje, aby operace byly pro financování vybírány podle kritérií pro operační program a aby po celou dobu provádění byly v souladu s příslušnými předpisy Společenství a členského státu;
- zajišťuje záznam a uchování účetních záznamů v elektronické podobě pro každou operaci v rámci operačního programu a shromažďování údajů o provádění nezbytných pro finanční řízení, sledování, ověřování, audit a hodnocení;
- zajišťuje že příjemci a jiné subjekty zapojené do provádění operací vedou buď nezávislý účetní systém nebo odpovídající účetní kód pro všechny transakce související s operací, aniž jsou dotčeny vnitrostátní účetní předpisy;
- ověřuje dodání spolufinancovaných produktů a služeb a skutečné vynaložení výdajů na operace vykázaných příjemci a jejich soulad s předpisy Společenství a s vnitrostátními;
- vypracovává výroční a závěrečné zprávy o provádění pomoci a po schválení monitorovacím výborem je předkládá Evropské komisi;
- předávání veškeré potřebné informace o postupech a ověřeních prováděných v souvislosti s výdaji Platebnímu a certifikačnímu orgánu pro účely potvrzování;
- zajišťuje shodu podporovaných akcí s politikami Společenství;

- zajišťuje soulad s požadavky na poskytování a zveřejňování informací (dle článku 68 všeobecného nařízení (ES));
- nastavuje řídicí a kontrolní systémy v souladu s platnou legislativou ČR a EU a odpovídá za efektivní a správné fungování těchto systémů;
- předchází, odhaluje a opravuje nesrovnalosti;
- řídí činnost monitorovacího výboru a poskytuje mu dokumenty umožňující sledovat kvalitu provádění operačního programu s ohledem na jeho konkrétní cíle;
- stanovuje postupy k zajištění toho, aby všechny dokumenty týkající se výdajů a auditů nezbytné pro zajištění odpovídajícího prověřovacího záznamu byly uchovávány v souladu s požadavky článku 88 všeobecného nařízení (ES);
- zajišťuje, aby se hodnocení operačních programů realizovalo v souladu s evropskými předpisy (podle čl. 46 odst. provádělo v souladu s článkem 45 všeobecného nařízení (ES));
- poskytuje Evropské komisi informace, které jí umožní provést hodnocení velkých projektů.

Řídicí orgán OPPA je metodicky podporován koordinátorem NSRR, který vydává pokyny a doporučení s cílem efektivně dosáhnout splnění všech požadovaných úkolů.

### 5.1.2 Platební a certifikační orgán

Pro implementaci pomoci ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti byl v České republice ustaven na základě Usnesení vlády ČR č.198 ze dne 22. února 2006 jediný Platební a certifikační orgán (PCA), a to odbor Národní fond Ministerstva financí.

#### Tabulka č. 65 Platební a certifikační orgán

<b>Název</b>	Odbor Národní fond, Ministerstvo financí České republiky
<b>Sídlo</b>	Letenská 15, 118 10 Praha 1 - Malá Strana, Česká republika
<b>Zodpovědná osoba</b>	Ing. Jan Gregor, ředitel odboru
<b>Telefon</b>	+420 257 042 445
<b>Fax</b>	+420 257 042 487
<b>E-mail</b>	Jan.Gregor@mfc.cz

Platební a certifikační orgán nedisponuje rozhodovacími pravomocemi v oblasti alokace prostředků na jednotlivé projekty, výběru projektů, uzavírání smluv na projekty atd.

Systém finančních toků strukturálních fondů probíhá po třech základních liniích:

- 1) stanovení závazku EU a zaslání zálohové platby (tzv. payment on account) z Evropské komise Platebnímu a certifikačnímu orgánu;
- 2) zasílání průběžných plateb a platby konečného zůstatku z Evropské komise Platebnímu a certifikačnímu orgánu na základě žádostí a certifikovaných výdajů;
- 3) platba konečným příjemcům.

Předpokladem pro zaslání žádosti o průběžnou platbu a závěrečnou platbu Evropské komisi je certifikace uskutečněných výdajů (dále jen certifikace), kterou provádí Platební a certifikační orgán.

Certifikací se rozumí kontrola, která musí ověřit, zda příslušné řídicí orgány, zprostředkující subjekty, popřípadě jiné subjekty realizující projekt splnily požadavky z evropské legislativy; a dále, zda výkaz výdajů, který předloží řídicí orgán, obsahuje všechny náležitosti, které jsou uvedené v příslušné metodice. Platební a certifikační orgán vykonává následující funkce:

- a) vytváří a aktualizuje metodické pokyny pro provádění certifikace výdajů SF,
- b) spolupracuje na tvorbě metodických pokynů pro řízení pomoci z rozpočtu EU,
- c) zajišťuje metodické vedení institucím zapojeným do implementace SF,
- d) v rámci certifikace výdajů vypracovává a předkládá Evropské komisi ověřené výkazy výdajů a žádosti o platby (průběžné i konečné) pro všechny programy na základě výkazů výdajů předložených řídicími orgány
- e) ověřuje, že výkaz výdajů je přesný, vychází ze spolehlivého účetního systému a je založen na ověřitelných podkladech;
- f) monitoruje manuály pracovních postupů užívané subjekty zapojenými do implementace SF a ověřuje dodržování těchto postupů,
- g) certifikuje výkazy uskutečněných výdajů SF,
- h) provádí kontroly na místě u subjektů zapojených do implementace SF,
- i) průběžně monitoruje a ověřuje soulad činností a postupů řídicích orgánů a zprostředkujících subjektů s právními předpisy ČR a EU,
- j) ověřuje aplikaci procesů řízení a systému kontroly řídicích orgánů a zprostředkujících subjektů,
- k) zajišťuje efektivní správu a řízení finančních prostředků plynoucích z rozpočtu EU v rámci SF,
- l) řídí a koordinuje toky finančních prostředků poskytnutých z rozpočtu EU a zabezpečuje plynulost toku finančních prostředků z PCA do státního rozpočtu ČR ,
- m) provádí kontrolu a schvaluje souhrnné žádosti o platby ze zdrojů SF do státního rozpočtu ČR,
- n) vyhodnocuje čerpání alokací,
- o) přijímá platby z rozpočtu EU a zabezpečuje převody prostředků,
- p) metodicky řídí vypracovávání odhadů čerpání prostředků poskytnutých z rozpočtu EU a předává tyto odhady Komisi,
- q) zajišťuje koncepci, metodiku, tvorbu, rozvoj a činnost účetního systému využívaného pro administraci SF/CF,
- r) zajišťuje metodické řízení v oblasti účtování o prostředcích SF,
- s) ve spolupráci s řídicím orgánem NRPS zajišťuje, že příspěvek ze SF nenahrazuje veřejné a jim ekvivalentní výdaje ČR;
- t) spolupracuje s Evropskou komisí při ověřování adicionality mid-term a ex-post, zajišťuje vrácení neoprávněně vyplacených prostředků v případě porušení pravidla trvanlivosti operací.

### 5.1.3 Auditorský orgán

Auditorský orgán se zřizuje ve smyslu čl. 58 obecného nařízení Rady (ES). Usnesením vlády ČR č. 198 ze dne 22. února 2006 je výkonem funkce auditorského orgánu pověřeno Ministerstvo financí. Rozhodnutím ministra financí byl výkonem této funkce pověřen útvar Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu, který je funkčně nezávislý na řídicím orgánu a na platebním a certifikačním orgánu.

**Tabulka č. 66 Auditorský orgán**

<b>Název</b>	Ministerstvo financí, Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu
<b>Sídlo</b>	Letenská 15, 118 10 Praha 1 - Malá Strana, Česká republika
<b>Zodpovědná osoba</b>	Ing. Josef Svoboda, Ph.D.
<b>E-mail</b>	Josef.Svoboda@mfcf.cz

V souladu s požadavky obecného nařízení Rady (ES), prováděcího nařízení (ES) a v souladu s českými právními předpisy bude auditorský orgán provádět zejména následující činnosti:

- a) zajišťuje audit připravenosti řídicího a kontrolního systému programu;
- b) předkládá řídicímu orgánu před podáním žádosti o první platbu a nejpozději do 9 měsíců od schválení programu zprávu posuzující nastavení řídicích a kontrolních systémů operačního programu včetně stanoviska k jejich souladu s příslušnými ustanoveními právních předpisů ES;
- c) předkládá Komisi do 9 měsíců po schválení operačního programu strategii auditu zahrnující subjekty, které budou audity provádět;
- d) zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě za účelem ověření účinného fungování řídicího a kontrolního systému programu;
- e) předkládá každoročně Komisi aktualizovanou strategii auditu;
- f) předkládá každoročně Komisi konsolidovaný plán auditů prostředků poskytovaných z fondů EU;
- g) kontroluje čtvrtletně plnění konsolidovaného plánu auditů a informuje o tomto plnění platební a certifikační orgán;
- h) předkládá metodu výběru vzorků pro audity operací a pro plánování auditů, která zajišťuje jejich provádění u hlavních subjektů a jejich rovnoměrné rozložení na celé programové období;
- i) zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě na vhodném vzorku operací pro ověření výdajů vykázaných Evropské komisi;
- j) zajišťuje metodické vedení dalších auditorských subjektů zapojených do auditů ve veřejné správě operačního programu;
- k) dohlíží na kvalitu auditu ve veřejné správě prováděných dalšími auditorskými subjekty u prostředků z operačního programu;
- l) podílí se na tvorbě a aktualizaci metodických pokynů pro provádění auditu ve veřejné správě prostředků z operačního programu;
- m) předkládá každoročně v období od roku 2008 do roku 2015 Komisi výroční kontrolní zprávu, která obsahuje zjištění z auditů provedených během předchozího roku v souladu se strategií auditu operačního programu jakož i nedostatky zjištěné v řídicích

a kontrolních systémech programu. Informace týkající se auditů provedených v letech 2015 a 2016 budou zahrnuty do závěrečné zprávy o kontrole, která je podkladem pro prohlášení o uzavření;

- n) vydává každoročně pro Komisi stanovisko k tomu, zda fungování řídicího a kontrolního systému poskytuje přiměřenou záruku, že výkazy výdajů předložené Komisi jsou správné a že související transakce jsou zákonné a řádné;
- o) předkládá prohlášení o částečném uzavření, ve kterém hodnotí zákonnost a řádnost dotčených výdajů dle článku 86a obecného nařízení Rady (ES);
- p) předloží Komisi nejpozději do 31. 12. 2016 prohlášení o uzavření, ve kterém vyhodnotí platnost žádosti o závěrečnou platbu a zákonnost a řádnost souvisejících transakcí zahrnutých do závěrečného výkazu výdajů;
- q) zajišťuje, aby byly při auditorské činnosti zohledněny mezinárodně uznávané auditorské standardy;
- r) provádí analýzu nahlášených nesrovnalostí pro účely zpracovávání prohlášení o uzavření nebo částečném uzavření;
- s) zpracovává každoročně zprávu o výsledcích finančních kontrol za operační program pro vládu ČR.

Auditorský orgán zajišťuje, aby se při auditorské činnosti používaly mezinárodně uznávané standardy pro audit.

## **5.2 Monitorování**

S ohledem na efektivní řízení implementace programu bude řídicí orgán provádět monitorování postupu realizace OPPA na úrovni jednotlivých projektů, priorit a programu jako celku ve vztahu k naplňování globálního a specifických cílů. Pro sledování pokroku bude využito monitorovacích ukazatelů uvedených v kapitole 4.

Pro shromažďování potřebných finančních a statistických dat z úrovně projektů zajistí řídicí orgán fungování počítačového monitorovacího systému operací.

Účelem systému je:

- poskytnout nástroj pro efektivní administraci programu;
- zabezpečit sběr věcných a finančních dat o realizaci projektů;
- sledovat naplňování monitorovacích ukazatelů na úrovni jednotlivých projektů a priorit programu;
- poskytnout data pro provádění hodnocení programu (viz kap. 5.3);
- zajistit výměnu údajů s centrálním monitorovacím systémem a platebními systémy.

### **5.2.1 Výroční a závěrečná zpráva**

Řídicí orgán OPPA je zodpovědný za přípravu výročních a závěrečné zprávy. Výroční zprávy jsou zasílány Evropské komisi do 30. června každého roku implementace programu, poprvé však v roce 2008. Závěrečná zpráva je EK zaslána do 30. června 2016. Před zaslání výročních a závěrečné zprávy Evropské komisi je projedná a schválí monitorovací výbor.

Výroční a závěrečné zprávy obsahují následující informace pro zajištění přehledu o realizaci operačního programu:

- a) informace o pokroku dosaženém při provádění operačního programu a priorit ve vztahu ke specifickým a ověřitelným cílům, s kvantifikací všude tam, kde to je možné, fyzických ukazatelů a ukazatelů realizace, výsledků a dopadu na prioritu;
- b) informace o finančním provádění operačního programu, kde jsou u každé priority podrobně uvedeny výdaje vyplacené příjemcem pomoci a odpovídající veřejný příspěvek, celkové platby přijaté od Komise a kvantifikace finančních ukazatelů podle čl. 65 odst. 2;
- c) v příslušných případech se informace o finančním provádění v oblastech přijímajících přechodnou podporu uvádějí v rámci každého operačního programu odděleně;
- d) informace o finančním provádění podle oblasti pomoci přijaté Komisí podle postupu uvedeného v čl. 104 odst. 3;
- e) kroky podniknuté řídicím orgánem a monitorovacím výborem pro zajištění kvality a efektivnosti realizace, především:
  - i) opatření pro monitorování a hodnocení včetně opatření pro sběr údajů;
  - ii) přehled významných problémů při provádění operačního programu a veškerá přijatá opatření včetně odezvy na připomínky učiněné podle článku 67;
  - iii) využití technické podpory;
- f) opatření přijatá pro zajištění informovanosti a publicity operačního programu;
- g) prohlášení o shodě s právem Společenství při provádění operačního programu, případně uvedení všech problémů a opatření pro jejich řešení;
- h) dosažený stav a financování velkých projektů a globálních grantů;
- i) informace o pravidlech, kterými se řídí udělení přednostního financování v oblastech s přírodním znevýhodněním;
- j) využití pomoci vrácené řídicímu orgánu nebo jinému veřejnému orgánu v období provádění operačního programu.

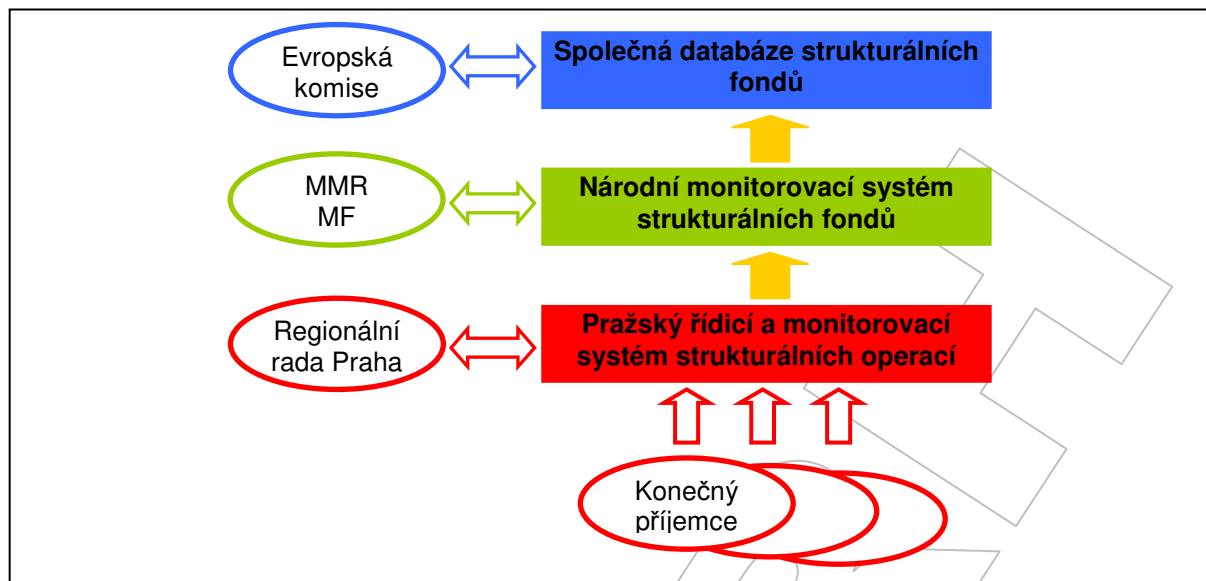
### 5.2.2 Počítačový monitorovací systém

Pro efektivní sledování realizace projektů v rámci OPPA a jako nástroj pro řízení programu bude sloužit Pražský řídicí a monitorovací systém strukturálních operací. Tento systém založený na webovém přístupu bude provozován na úrovni řídicího orgánu pro administraci projektů a celkové řízení programu. Koneční příjemci budou mít přístup do systému přes webové rozhraní pro zadávání žádostí o finanční podporu, žádání o platby a předávání monitorovacích zpráv.

Z Pražského řídicího a monitorovacího systému strukturálních operací budou data pravidelně v předem dohodnutém formátu přenášena do národního monitorovacího systému strukturálních fondů, který bude provozován i na úrovni řídicího orgánu. Na úrovni národního systému bude zajištěno propojení na platební systémy (např. manažerský a účetní systém Viola) a další národní informační systémy. Celková koordinace koncepce, rozvoje a metodiky elektronického monitorovacího systému strukturálních fondů v ČR je v gesci Ministerstva pro místní rozvoj ČR.



**Obrázek č. 67 Schéma systému pro monitorování strukturálních operací v Praze**



Zdroj: OZF MHMP

### 5.2.3 Monitorovací výbor

Na návrh ŘO se nejpozději do 3 měsíců od schválení operačního programu zřizuje Monitorovací výbor OPPA (MV). Monitorovací výbor je zřizován po konzultaci s příslušnými sociálními a ekonomickými partnery a při respektování vyvážené účasti žen a mužů.

MV je vytvořen na principu partnerství a sestává ze zástupců partnerských ministerstev, zástupců hlavního města Prahy, zástupců dalších partnerů včetně sociálních, zástupců platebního a certifikačního orgánu. Počet členů MV a jeho působnost se stanoví v jeho Statutu a v Jednacím řádu; při určení členů jednotlivých zastupovaných subjektů bude zohledněno podle možnosti rovné zastoupení mužů a žen. Členy MV jmenuje předseda Regionální rady hl. m. Prahy na základě návrhů jednotlivých orgánů a sociálních partnerů. Jednání MV se účastní zástupce EK jako pozorovatel.

Monitorovací výbor v souladu s čl. 64 obecného nařízení provádí tyto činnosti:

- a) zváží a schválí kritéria pro výběr operací financovaných do čtyř měsíců od schválení operačního programu. Výběr kritérií se přezkoumává podle potřeb programu;
- b) pravidelně kontroluje pokrok při dosahování specifických cílů operačního programu na základě dokumentů předložených řídicím orgánem;
- c) prověřuje výsledky realizace, zvláště dosahování cílů stanovených pro každou prioritu, a hodnocení;
- d) zváží a schválí výroční a závěrečnou prováděcí zprávu před jejich zasláním Komisi;
- e) je informován o výroční kontrolní zprávě a veškerých případných připomínkách Komise po přezkoumání zprávy;
- f) z podnětu členského státu může být informován o výroční zprávě podle článku 27;
- g) může navrhnout řídicímu orgánu jakoukoli úpravu nebo přezkoumání operačního programu, které by mohly umožnit dosažení cílů fondů uvedených v článku 3 nebo zlepšit jeho řízení včetně řízení financí;
- h) zváží a schválí veškeré návrhy na úpravu obsahu rozhodnutí Komise o příspěvku fondů.

**Tabulka č. 68 Indikativní složení Monitorovacího výboru OPPA**

Instituce	Počet členů
Předseda Regionální rady hl. m. Prahy (předseda výboru)	1
Výbor Regionální rady hl. m. Prahy	4
Řídicí orgán OPPA	1
Řídicí orgán OPPK	1
Ministerstvo práce a sociálních věcí	1
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1
Ministerstvo pro místní rozvoj	1
Ministerstvo financí	1
Český statistický úřad	1
Hospodářská komora	1
odborné instituce z oblasti vzdělávání	2
vysoké školy	1
nestátní neziskový sektor	2
oblast rovných příležitostí	1
oblast výzkumu a vývoje	1
zaměstnavatelé	1
odbory	1

### 5.3 Hodnocení

Pro zajištění efektivního provádění pomoci bude sestaven evaluační plán OPPA jako samostatný dokument nebo jako součást celkové strategie strukturálních operací v ČR. Výsledky jednotlivých hodnocení budou veřejně přístupné tak, aby byla zabezpečena transparentnost realizace programu a přenos získaných zkušeností.

Řídicí orgán bude zodpovědný za organizaci celého hodnotícího procesu. ŘO bude zajišťovat implementaci evaluačního plánu OPPA a bude zodpovědný za formulaci zadání hodnocení, za výběr nezávislých externích hodnotitelů a za monitoring plnění úkolů v rámci hodnocení.

#### 5.3.1 Ex-ante hodnocení

Provedení ex-ante hodnocení zajišťuje řídicí orgán jako paralelní proces ke zpracování operačního programu. Cílem *ex-ante* hodnocení je zlepšení kvality programování. Hodnocení určí a posoudí střednědobé a dlouhodobé potřeby, cíle, kterých je třeba dosáhnout, očekávané výsledky, kvantifikované cíle, případně soudržnost strategie navržené pro region, přidanou hodnotu Společenství, míru respektování priorit Společenství, poznatky z předchozího programování a kvalitu postupů realizace, monitorování, hodnocení a finančního řízení.

Shrnutí provedeného ex-ante hodnocení OPPA je uvedeno v kapitole 3.6.

#### 5.3.2 Interim hodnocení 2010

Nejpozději do roku 2010 zajistí řídicí orgán hodnocení operačního programu samostatně nebo jako součást celkového hodnocení všech operačních programů. Cílem interim hodnocení je posouzení dosavadního vývoje implementace operačního programu ve vztahu k jeho cílům a ve vztahu k jeho souladu se Strategickými obecnými zásadami Společenství a s Národním strategickým referenčním rámcem. Výsledky interim hodnocení 2010 projednává Monitorovací výbor programu a pro informaci se zasílají Evropské komisi.

### **5.3.3 Ad-hoc hodnocení**

V případě, kdy výsledky monitorování operačního programu v průběhu realizace programu odhalí významné odchylky od plnění cílů stanovených v programu provede řídicí orgán ad-hoc hodnocení programu s cílem identifikovat příčiny a navrhnout řešení pro další implementaci programu. Výsledky ad-hoc hodnocení projednává Monitorovací výbor programu a pro informaci se zasílají Evropské komisi.

### **5.3.4 Ex-post hodnocení**

Provedení ex-post hodnocení je v odpovědnosti Evropské komise ve spolupráci s řídicím orgánem, který zajistí sběr potřebných údajů. Ex-post hodnocení zahrne všechny operační programy pro příslušný Cíl a prověří rozsah použití zdrojů, účelnost a účinnost programování fondu, socioekonomický dopad a dopad na priority Společenství. Hodnocení ex-post bude dokončeno do 31. prosince 2015.

## **5.4 Finanční řízení**

Systém finančních toků bude popisovat Metodika finančních toků a kontroly strukturálních fondů a Fondu soudržnosti pro období 2007 - 2013, kterou vydává Ministerstvo financí. Ministerstvo financí spravuje prostředky poskytované Evropskou komisí na financování programů strukturálních fondů a Fondu soudržnosti.

Prostředky Evropské sociálního fondu budou Evropskou komisí zasílány na účet Platebního a certifikačního orgánu. V rámci Platebního a certifikačního orgánu metodicky řídí finanční prostředky strukturálních fondů a Fondu soudržnosti oddělení Metodiky finančního řízení a plateb, které rovněž bude realizovat převody prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti do státního rozpočtu.

Systém finančních toků prostředků OPPA zajištěn prostřednictvím finančního toku přes státní rozpočet. Prostředky ESF budou příjemcům předfinancovány na základě předložených žádostí ze státního rozpočtu, resp. z rozpočtů Regionálních rad. Žádosti příjemců budou předkládány pouze v měně CZK. Platební a certifikační orgán po obdržení souhrnné žádosti provede proplacení prostředků ESF do kapitoly státního rozpočtu, která poskytla předfinancování prostředků ESF.

Vztahy státního rozpočtu vůči rozpočtu Regionální rady jsou v gesci Ministerstva pro místní rozvoj.

### **Systém finančních toků strukturálních fondů**

Platby příjemcům budou probíhat formou ex-post plateb (zpětné proplacení příjemcem již uskutečněných výdajů) či formou ex-ante plateb (formou zálohy poskytnuté příjemci ze státního rozpočtu, resp. rozpočtu Regionální rady na realizaci projektu). Rozhodnutí o formě plateb příjemcům pomoci v rámci OPPA provede příslušný správce rozpočtové kapitoly, resp. Regionální rady.

1. Příjemce na základě uskutečněných výdajů<sup>1</sup> vystavuje žádost o proplacení prostředků státního rozpočtu, resp. z rozpočtu Regionální rady (odpovídající evropskému i podílu národních veřejných zdrojů), přičemž žádost je předložena ke kontrole a schválení řídicímu orgánu, resp. Zprostředkujícímu subjektu;
2. Řídicí orgán žádost příjemce schvaluje a dává pokyn finančnímu útvaru k provedení platby na účet příjemce;
3. Finanční útvar příslušné rozpočtové kapitoly, resp. Regionální rady provádí platbu ze státního rozpočtu, resp. rozpočtu Regionální rady na účet příjemce;
4. Finanční útvar na základě provedených úhrad ze státního rozpočtu, resp. z rozpočtu Regionální rady vystavuje souhrnnou žádost o provedení platby prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti z účtu Platebního a certifikačního orgánu do příslušné kapitoly státního rozpočtu;
5. Platební a certifikační orgán provádí kontrolu předložené souhrnné žádosti, její zaúčtování (rozhodným datem pro stanovení kurzu pro přepočet prostředků z CZK na EUR je datum zaúčtování Platebním a certifikačním orgánem) a následně úhradu prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti do příslušné kapitoly státního rozpočtu;
6. Platební a certifikační orgán žádá po provedení certifikace Evropskou komisí o doplnění prostředků na jeho účet;
7. Evropská komise žádost odsouhlasí a zaslá prostředky na účet Platebního a certifikačního orgánu.

## **5.5 Systém finanční kontroly**

Ministerstvo financí jako ústřední správní úřad pro finanční kontrolu v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, metodicky řídí, koordinuje a zajišťuje výkon finanční kontroly v rámci operačního programu. Základním východiskem pro vydávání dílčích metodických pokynů, konzultovaných s příslušnými orgány Evropské komise, jsou platné právní předpisy ČR a ES.

V kontrolním systému musí být zřetelně oddělen vnitřní kontrolní systém a systém kontroly ve veřejné správě od systému auditu ve veřejné správě, ve kterém provádění auditů zajišťuje auditorský orgán.

### **5.5.1 Kontrola ve veřejné správě**

Řídicí orgán odpovídá za řízení a provádění operačního programu v souladu se zásadou řádného finančního řízení, a proto zajišťuje, aby operace byly pro financování vybírány podle kritérií pro operační program a aby po celou dobu provádění byly v souladu s příslušnými předpisy Společenství a s vnitrostátními předpisy. Řídicí orgán zajišťuje kontrolu prvního stupně tím, že ověřuje dodání spolufinancovaných produktů a služeb a skutečné vynaložení výdajů na operace vykázaných příjemci. Řídicí orgán zajišťuje existenci systému pro záznam a uchovávání účetních záznamů v elektronické podobě pro každou operaci a shromažďování údajů nezbytných pro audit. Úkolem řídicího orgánu je také zajistit, aby postupy a všechny

---

<sup>1</sup> V případě poskytování plateb příjemcům formou ex-ante plateb příjemce předkládá v rámci žádosti o proplacení prostředků státního rozpočtu přehled uskutečněných výdajů z poskytnutých prostředků státního rozpočtu, resp. Regionální rady.

dokumenty týkající se výdajů a auditů operačního programu byly Evropské komisi a Účetnímu dvoru k dispozici po dobu tří let od uzavření operačního programu.

### **5.5.2 Vnitřní kontrolní systém**

Všechny orgány podílející se na implementaci operačního programu budou mít zaveden potřebný řídicí a kontrolní systém, který bude v souladu s národní legislativou a bude způsobilý včas identifikovat administrativní, systémové nebo záměrné chyby a vytvářet podmínky pro prevenci vzniku chyb.

#### **Řídicí kontrola**

Řídicí kontrola je zajišťována odpovědnými vedoucími zaměstnanci a tvoří součást vnitřního řízení všech subjektů zapojených do implementace operačního programu, při přípravě operací před jejich schválením, při průběžném sledování uskutečněných operací až do jejich konečného vypořádání a vyúčtování a následného prověření vybraných operací v rámci hodnocení dosažených výsledků a správnosti hospodaření.

S ohledem na principy účinného a efektivního řídicího a kontrolního systému v průběhu implementace programu bude zajištěno, že:

- a) všechny subjekty zapojené do řízení a kontroly programu mají jednoznačně stanoveny konkrétní funkce, a to jak v rámci celého systému implementace, tak i v rámci každého subjektu zvlášť;
- b) je dodržována zásada oddělení platebních, řídicích a kontrolních funkcí mezi jednotlivými subjekty zapojenými do implementace programu i v rámci subjektů samotných;
- c) jsou stanoveny jednoznačné postupy pro zajištění správnosti a způsobilosti výdajů vykazovaných v rámci programu;
- d) jsou zavedeny spolehlivé účetní systémy, systémy monitorování a systémy finančního výkaznictví;
- e) je zaveden systém podávání zpráv o implementaci programu a projektů a monitorování;
- f) jsou přijata opatření pro provádění auditu fungování řídicího a kontrolního systému;
- g) jsou zavedeny takové systémy a stanoveny takové postupy, které zajistí podklady pro audit (audit trail);
- h) jsou stanoveny postupy hlášení a monitorování pro nesrovnalosti a vymáhání neoprávněně vyplacených částek.

Pro každou úroveň řízení a implementace programu bude vypracován manuál vnitřního kontrolního systému ve formě řízené dokumentace, která bude obsahovat detailní popis pracovních postupů pro prováděné činnosti.

#### **Interní audit**

Útvar interního auditu bude funkčně nezávislý a organizačně oddělený od řídicích a výkonných struktur a bude podřízen příslušnému vedoucímu orgánu veřejné správy.

Útvary interního auditu budou v pravidelných intervalech prověřovat vnitřní kontrolní systém. Jejich činnost bude kromě jiného zahrnovat prověřování plnění základních požadavků na vnitřní kontrolní systém. Významnou součástí bude též předkládání doporučení ke zdokonalování kvality vnitřního kontrolního systému, k předcházení nebo zmírnění rizik, k přijetí opatření k nápravě zjištěných nedostatků a konzultační činnost.

Zprávy z interních auditů pravidelně prováděných na jednotlivých úrovních implementace budou předkládány příslušnému vedoucímu orgánu veřejné správy. Zprávy z interních auditů na úrovni zprostředkujících subjektů budou předkládány útvaru interního auditu na úrovni řídicího orgánu. Jednotný přístup k auditu na všech úrovních implementace a reportování zjištění auditu bude podkladem pro řízení rizik na úrovni řídicího orgánu.

### **5.5.3 Audit ve veřejné správě**

Za výkon auditu ve veřejné správě na všech úrovních realizace finančních prostředků z operačního programu podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a v souladu s přímo použitelnými předpisy ES, je odpovědný auditorův orgán, který ověřuje účinnost systému finančního řízení a kontroly a na vzorku operací vykazované výdaje finančních prostředků operačního programu (viz kap. 5.1.3).

### **5.5.4 Kontrola Nejvyššího kontrolního úřadu**

Nejvyšší kontrolní úřad je oprávněn vykonávat nezávislou kontrolní činnost ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu, ve znění pozdějších předpisů.

### **5.5.5 Auditní činnosti prováděné orgány Evropské komise a Evropským účetním dvorem**

Evropská komise, která má povinnost přesvědčit se, že v rámci operačního programu byly zavedeny a účinně fungují řídicí a kontrolní systémy v souladu s články 57 až 61 návrhu Obecného nařízení. Tuto kontrolu provádí Evropská komise na základě výročních kontrolních zpráv a výročního stanoviska auditorův orgánu a vlastních auditů.

Evropský účetní dvůr v rámci své působnosti vykonává samostatné a nezávislé kontroly.

### **5.5.6 Nesrovnalosti**

Všechny orgány podílející se na implementaci operačního programu mají povinnost hlásit řídicímu orgánu zjištěná podezření na nesrovnalosti. Řídicí orgán podezření prošetří a ta, která považuje za opodstatněná předá věcně příslušným orgánům k zahájení správního nebo soudního řízení. Hlášení kontrolních orgánů je třeba vždy považovat za opodstatněné. Řídicí orgán zároveň do patnáctého dne následujícího měsíce hlásí tato opodstatněná podezření subjektům zapojeným do vnější úrovně hlášení.

## **5.6 Základní principy výběru projektů**

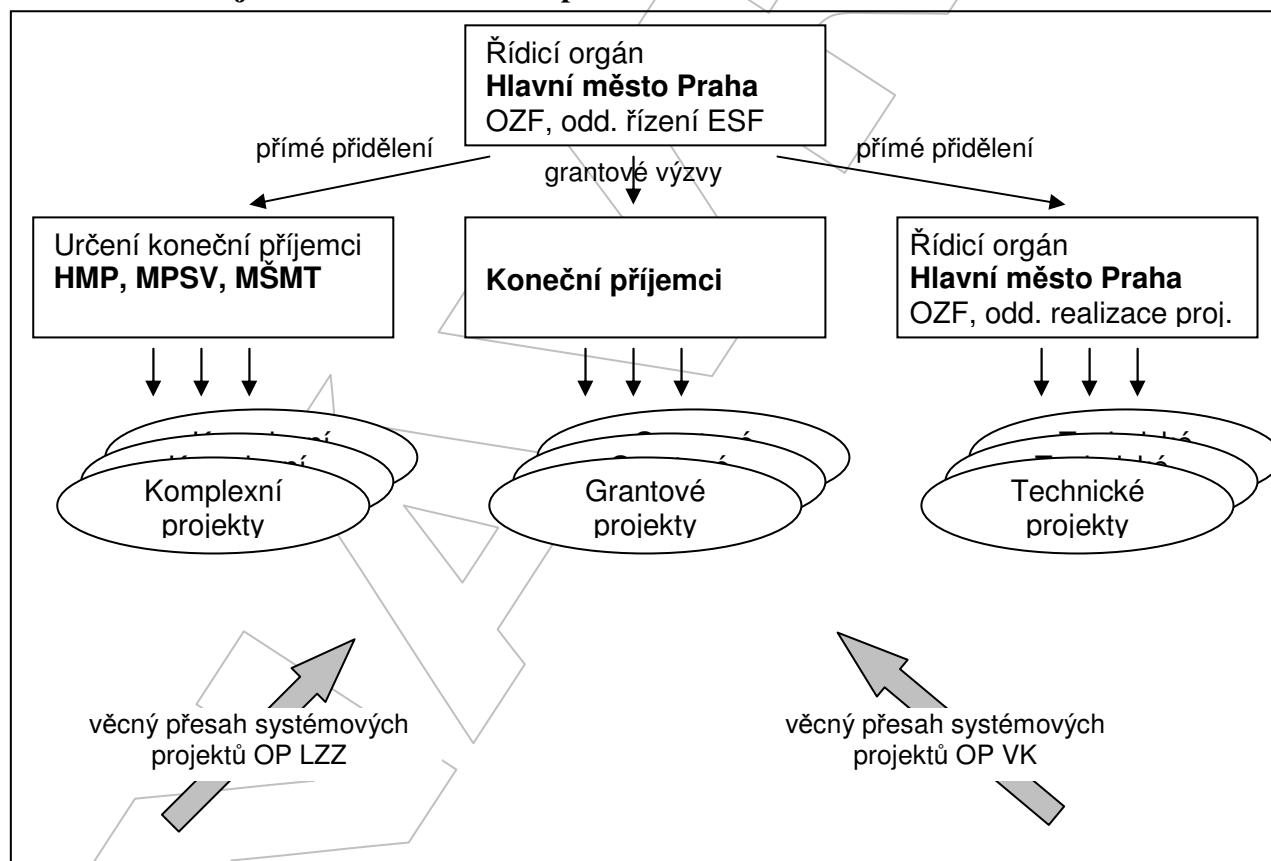
S ohledem na zkušenosti z programového období 2004 – 2006, vzhledem k velikosti finanční alokace programu a z hlediska transparentnosti a efektivnosti řízení je navrhován následující implementační systém.

Finanční prostředky budou na projekty přidělovány následujícími dvěma distribučními mechanismy:

- přímé přidělení: přímým přidělením budou poskytnuty prostředky na realizaci komplexních projektů (projekty, které svou povahou globálně řeší část činností programu a z jejichž charakteru plyne, že musí být zajišťovány jednotně na celém území hl. m. Prahy, jedná se zejména o projekty systémového charakteru) předem určeným konečným příjemcům; komplexní projekty mohou být realizovány jako veřejné zakázky vyhlašované konečným příjemcem; přímým přidělením budou rovněž poskytnuty prostředky na projekty technické asistence, konečným příjemcem bude ŘO.
- grantové výzvy: grantovými výzvami budou poskytnuty prostředky na realizaci grantových projektů, kdy programem je určena pouze skupina možných konečných příjemců; koneční příjemci mohou grantové projekty realizovat vlastními silami, dodávkou služeb a nebo kombinací předchozích dvou nástrojů.

Pro koordinaci věcného zaměření grantových výzev a komplexních projektů budou vytvořena Programová partnerství. V programových partnerstvích budou zastoupeni: řídicí orgán, určení koneční příjemci, sociální a ekonomičtí aktéři a neziskový sektor.

**Obrázek č. 69 Zjednodušené schéma implementace OPPA**



## 5.7 Informovanost a publicita

Informační aktivity a publicita OPPA budou prováděny v souladu s postupy a zásadami upravenými v kap. I – III prováděcího nařízení (ES) s cílem zajistit maximální transparentnost čerpání podpory z tohoto programu a informovat co nejširší veřejnost.

Zajišťování publicity a informovanosti o OPPA bude probíhat v koordinaci s ostatními programy čerpajícími podporu ze strukturálních fondů na území ČR a ve spolupráci s Evropskou komisí, která bude prostřednictvím výročních zpráv o implementaci OPPA pravidelně informována o opatřeních přijatých za tímto účelem.

### **5.7.1 Komunikační akční plán a výměna zkušeností**

V souladu s čl. 2 prováděcího nařízení (ES) připraví řídicí orgán nejpozději do 4 měsíců od schválení programu Komunikační akční plán OPPA.

Komunikační akční plán (KAP) bude obsahovat informace o:

- cílech plánu a cílových skupinách;
- strategii a zaměření informačních aktivit a publicity (tato opatření budou prováděna tak, aby brala v potaz přidanou hodnotu pomoci EU na úrovni národní, regionální i místní);
- finančním plánu KAP;
- subjektu odpovědném za realizaci informačních aktivit a publicity;
- postupu pro hodnocení informačních aktivit a publicity s ohledem na kritéria transparentnosti, povědomí o OPPA a z hlediska informování o roli EU v programu.

Řídicí orgán zajistí, aby nástroje implementace KAP odpovídaly informačním potřebám obsaženým v tomto plánu.

O pokroku v implementaci KAP bude řídicí orgán pravidelně informovat. Výroční zprávy a závěrečná zpráva o implementaci OPPA budou obsahovat příklady realizovaných opatření informování a publicity. Výroční zpráva za rok 2010 a závěrečná zpráva budou navíc obsahovat hodnocení těchto aktivit. Předmět i důvod případného dodatku ke KAP OPPA bude detailně vysvětlen ve výroční zprávě.

Evropská komise bude informována o osobách (osobě), které řídicí orgán jmenuje jakožto odpovědné za realizaci informačních aktivit a publicity OPPA. V rámci sítě těchto zástupců bude řídicí orgán s Evropskou komisí spolupracovat s cílem zajistit výměnu zkušeností s realizací KAP a zejména výměnu příkladů dobré praxe.

### **5.7.2 Publicita pro potenciální příjemce**

Řídicí orgán v souladu s KAP zajistí, aby se informace o příležitostech získat prostřednictvím OPPA podporu ze zdrojů Společenství a národních a regionálních zdrojů ČR, dostaly k co nejširšímu publiku. Publicita OPPA bude vždy obsahovat údaje o podílu spolufinancování EU, o zapojení Evropského sociálního fondu a bude prováděna s cílem zajistit maximální dostupnost informací všem zainteresovaným.

Řídicí orgán zajistí, aby potenciální příjemci dostali jasné a přehledné informace, zejména o:

- pravidlech uznatelnosti platných pro OPPA;
- aplikovaných postupech a délce trvání hodnocení žádostí o podporu z programu;
- kritériích pro výběr a hodnocení žádostí o podporu;
- kontaktech na subjekty poskytující informace o programu na úrovni národní, regionální nebo místní.

Při aktivitách informovanosti a publicity bude řídicí orgán spolupracovat s místními a regionálními subjekty veřejné správy, odborovými asociacemi, ekonomickými a sociálními



partnery, nestátními neziskovými organizacemi, zástupci podnikatelského sektoru, informačními centry EU a zastoupením Evropské komise v ČR.

### **5.7.3 Informovanost veřejnosti**

Řídicí orgán bude spolu s příjemci příspěvku z OPPA o podpořených operacích a postupu jejich realizace informovat veřejnost. Informační aktivity budou realizovány za pomoci všech vhodných forem a metod komunikace, s ohledem na územní platnost OPPA a v souladu s KAP. Řídicí orgán bude usilovat o co nejširší mediální pokrytí, přičemž v souladu s čl. 7 prováděcího nařízení (ES) přinejmenším zajistí:

- informační kampaň o zahájení implementace OPPA;
- jednou ročně informování o průběžných výsledcích programu;
- zveřejnění seznamu příjemců, včetně uvedení názvů podpořených operací a výše veřejného spolufinancování.

Příjemci budou povinni v návaznosti na čl. 8 prováděcího nařízení (ES) informovat o podpoře, kterou z Evropského sociálního fondu získali, a to způsobem specifikovaným v čl. 8 a 9 uvedeného nařízení.

Také orgány implementační struktury budou při realizaci informačních aktivit a publicity postupovat v souladu s čl. 9 prováděcího nařízení (ES), tj. budou v rámci nich používat Evropskou vlajku v předepsaném formátu a budou odkazovat k Evropskému sociálnímu fondu za použití obratu: „Evropská unie: Evropský sociální fond“.

### **5.8 Elektronická výměna dat s EK**

Pro elektronickou výměnu dat bude použita vazba mezi národním monitorovacím systémem a Společnou databází strukturálních fondů (SFC) prostřednictvím zasílání elektronických sestav. Podoba souboru předávaných dat je definována v prováděcím nařízení EK ke strukturálním fondům.

## 6 FINANČNÍ PLÁN

Finanční rámec vychází ze závěrů Evropské rady z 15. – 17. prosince 2005, kdy byla celková alokace navrhovaná pro ČR na Cíl regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost navýšena o 200 mil. € (odst. závěrů Rady č. 46b). V cenách roku 2004 je tedy pro region hl. m. Prahy vyčleněno celkem 372 mil. €. V běžných cenách (použit fixní deflátor 2 % ročně podle bodu 16 Meziinstitucionální dohody) činí celková alokace, která bude k dispozici pro operační programy Praha - Konkurenceschopnost a Praha - Adaptabilita 419 mil. €. Alokace OP Praha – Adaptabilita spolufinancovaná z rozpočtu EU dosahuje úrovně 143,5 mil. € v běžných cenách.

### 6.1 Rozpočet programu podle priorit

Tabulka č. 70 Finanční plán podle zdrojů a priorit (v mil. €, běžné ceny)

Číslo priority	Název priority	Fond	Příspěvek Společenství	Národní veřejné zdroje.	Národní soukromé zdroje	Celkové zdroje	Míra spolufinancování	Příspěvek EIB	Ostatní zdroje
1	Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	ESF	46,36	8,19	0	54,55	85 %	0	0
2	Podpora vstupu na trh práce	ESF	35,38	6,24	0	41,62	85 %	0	0
3	Modernizace počátečního vzdělávání	ESF	35,38	6,24	0	41,62	85 %	0	0
4	Technická pomoc	ESF	4,88	0,86	0	5,74	85 %	0	0
<b>Celkem</b>			122,00	21,53	0	143,53	85 %	0	0

Národní spolufinancování programu se předpokládá ve výši 10 % ze státního rozpočtu ČR a ve výši 5 % z rozpočtu hl.m. Prahy. V závislosti na charakteru projektu bude po příjemcích vyžadováno spolufinancování projektu ve výši 0 – 25 %, tyto vyvolané soukromé zdroje nejsou v návrhu finančního rámce OPPA zahrnuty do národního, ani do národního soukromého spolufinancování protože nelze s určitostí odhadnout jejich výši.

**Tabulka č. 71 Finanční tabulka podle zdrojů národního veřejného spolufinancování (v mil. €, běžné ceny)**

	% podíl priority	Národní veř. spolufin. celkem	Národní veř. spoluf. stát	Národní veř. spoluf. město	Soukromé zdroje*
<b>Priorita 1</b>	38 %	8,19	5,46	2,73	5,45
<b>Priorita 2</b>	29 %	6,24	4,16	2,08	2,08
<b>Priorita 3</b>	29 %	6,24	4,16	2,08	2,08
<b>Priorita 4</b>	4 %	0,86	0,57	0,29	0,00
<b>Celkem</b>	100 %	21,53	14,35	7,18	9,62

*Poznámky: \* pouze odhad možného zapojení soukromých zdrojů, není započítáno jako národní kofinancování příspěvku EU.*

## 6.2 Příspěvek z fondů EU

**Tabulka č. 72 Finanční plán s ohledem na roční alokace příspěvků z jednotlivých SF (v mil. €, běžné ceny)**

	Strukturální fondy (ESF)	Fond soudržnosti	Celkem
<b>2007</b>	16,41	0	16,41
<b>2008</b>	16,74	0	16,74
<b>2009</b>	17,08	0	17,08
<b>2010</b>	17,41	0	17,41
<b>2011</b>	17,76	0	17,76
<b>2012</b>	18,12	0	18,12
<b>2013</b>	18,48	0	18,48
<b>Celkem 2007-2013</b>	122,00	0	122,00

Region NUTS 2 – hl. m. Praha nepatří mezi regiony způsobilé pro specifické a přechodné financování ze strukturálních fondů dle čl. 3, odst. 2 Nařízení (EK) ke strukturálním fondům.

**Tabulka č. 73 Finanční tabulka podle let a zdrojů (v mil. €, běžné ceny)**

Roky	Celkem	Příspěvek EU	Národní veřejné spolufinancování stát	Národní veřejné spolufinancování město
<b>2007</b>	19,31	16,41	1,93	0,97
<b>2008</b>	19,69	16,74	1,97	0,98
<b>2009</b>	20,10	17,08	2,01	1,01
<b>2010</b>	20,48	17,41	2,05	1,02
<b>2011</b>	20,89	17,76	2,09	1,04
<b>2012</b>	21,32	18,12	2,13	1,07
<b>2013</b>	21,74	18,48	2,17	1,09
<b>Celkem</b>	143,53	122,00	14,35	7,18

## DEFINICE POUŽITÝCH POJMŮ

Pojem	Definice
Dlouhodobě nezaměstnaní	Dlouhodobě nezaměstnaní jsou uchazeči o zaměstnání podle § 24 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, kdy dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost delší než 6 měsíců u osob do 25 let a delší než 12 měsíců u osob nad 25 let věku.
E-government	Využití informačních a komunikačních technologií ve veřejné správě v kombinaci s organizačními změnami a novými dovednostmi za účelem zlepšovat poskytované služby, rozvíjet demokratické procesy a posílit podporu veřejným politikám.
Etnické menšiny	Příslušníci etnických menšin, včetně romských komunit a osoby z odlišného sociokulturního prostředí.
Malé a střední podniky	Malé a střední podniky jsou definovány v Nařízení Komise (ES) č. 364/2004 ze dne 25. února 2004. Za drobného, malého a středního podnikatele se považuje podnikatel, který zaměstnává méně než 250 zaměstnanců a jeho aktiva uvedená v rozvaze nepřesahují korunový ekvivalent částky 43 mil. EUR, nebo má obrát za poslední uzavřené účetní období nepřesahující korunový ekvivalent 50 mil. EUR.
Mládež do 25 let	Osoby do dokončeného 25. roku života v okamžiku zahájení čerpání podpory z projektu.
Mladí lidé opouštějící ústavní zařízení	Lidé, kteří opouštějí ústavní zařízení a nemají potřebné sociální a ekonomické vazby nezbytné k jejich další integraci do společnosti a na trh práce.
Nestátní neziskové organizace	Nestátními neziskovými organizacemi jsou občanská sdružení podle zákona č.83/1990 Sb., o sdružování občanů, obecně prospěšné společnosti podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, církevní právnické osoby podle zákona č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností, nadace a nadační fondy podle zákona č.227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, zájmová sdružení právnických osob, pokud těmito osobami jsou výše uvedené nestátní neziskové organizace.
Nezaměstnaní	Nezaměstnaní jsou uchazeči o zaměstnání podle § 24 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
Nízkokvalifikovaní	Osoby, které dokončily maximálně základní vzdělání.
Oběti trestné činnosti	Do této skupiny patří oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí a osoby komerčně zneužívané, včetně obětí obchodu s lidmi (např. prostituce, vykořisťování).
Odborní pracovníci ve školství	Osoby zaměstnané ve školách v oblasti managementu apod.
Osoby bez přístřeší	Osoby bez přístřeší, bezdomovci a osoby pobývající v azylových domech.
Osoby pečující o závislého člena rodiny	Jedná se např. o osamělé rodiče a osoby dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny nebo partnera.
Osoby po výkonu trestu	Osoby po výkonu trestu odnětí svobody či alternativního trestu, včetně osob opouštějících zařízení výkonu trestu.
Osoby se zdravotním postižením	Osobami se zdravotním postižením jsou podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením), částečně invalidními nebo zdravotně znevýhodněnými (osoby zdravotně znevýhodněné). Jedná se o osoby tělesně postižené, mentálně postižené, osoby s kombinovaným postižením a duševně nemocné.
Osoby závislé a ohrožené závislostmi	Lidé, kteří se nemohou obejít bez určité látky (alkohol, drogy) nebo činnosti (např. gambleři) nebo lidé, kteří se pohybují v prostředí, které je může k takové závislosti přivést.

Osoby, které předčasně opustily vzdělávací systém	Osoby bez ukončeného úplného středního vzdělání.
Pedagogičtí pracovníci	Osoby, které provozují pedagogickou činnost na školách.
Podnikatelské subjekty	Podnikatelským subjektem se rozumí osoba samostatně výdělečně činná nebo právnická osoba založená za účelem podnikání (tj. obchodní společnost). Druhy obchodních společností jsou: veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným a akciová společnost.
Podpora	Jakákoliv aktivita financovaná z rozpočtu projektu ze které mají cílové skupiny prospěch. Podpora může mít formu např. vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu, stáže, odborné konzultace, poradenství, výcviku, školení, odborné praxe apod.
Poskytovatelé sociálních služeb	nestátní neziskové organizace, organizace zřizované městskými částmi, organizace zřizované orgány veřejné správy, městské části poskytující lidem v nepříznivé sociální situaci podporu při sociálním začleňování a ochranu před sociálním vyloučením s cílem umožnit jim zapojení do běžného života společnosti a využívat obvyklým způsobem jiných systémů.
Pracovníci v sociálních službách	Každá fyzická osoba, která vykonává v organizacích v sociálních službách práci. Jde zejména o zaměstnance, dobrovolníky a studenty, kteří v zařízení vykonávají odbornou praxi.
Produkt	Souhrnný pojem označující všechny formy kterými je poskytována podpora cílovým skupinám, např. vzdělávací program, kurz, metodika, osnovy, školní vzdělávací program, e-learningový produkt, rekvalifikační modul, integrační postupy, vytvořená či inovovaná vzdělávací pomůcka apod.
Sebezaměstnaní	Sebezaměstnaní jsou osoby samostatně výdělečně činné, kdy za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, považuje za osobu samostatně výdělečně činnou.
Studenti	Osoby přijaté ke studiu na střední školu, střední odborné učiliště, vyšší odbornou školu nebo vysokou školu.
Školy	Základní, střední a vyšší odborné školy včetně středních odborných učilišť (podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, v platném znění) a vysoké školy (podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, v platném znění)
Uchazeč o zaměstnání	Uchazečem o zaměstnání je v souladu s § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.
Velké podniky	Velké podniky jsou podniky, které nesplňující definice drobného, malého a středního podnikatele podle nařízení Komise (ES) č. 364/2004 ze dne 25. února 2004.
Veřejná správa	Veřejnou správou se rozumí orgány ústřední státní správy a orgány územně správních celků včetně organizací těmito orgány zřizovanými a Akademie věd České republiky zřizovaná podle zákona č. 283/1992, Sb.
Zájemci o podnikání	Osoby, které deklarují zájem o zahájení vlastní podnikatelské činnosti.
Zájemci o zaměstnání	Zájemcem o zaměstnání podle § 22 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky.
Zájmová a profesní sdružení	Profesní (stavovské) organizace související s výkonem povolání, sdružení spotřebitelů, zájmová sdružení (např. svaz zahrádkářů, rybářů apod.), sdružení podniků nebo svazy výrobních družstev aj. Hospodářská komora a

	Agrární komora České republiky zřizované podle zákona č. 301/1992, Sb.
Zaměstnanci	Zaměstnanci jsou osoby, které jsou v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, a to za podmínky, kdy vykonávají pracovní činnost v rozsahu delším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek je vyšší než polovina minimální mzdy, nebo v případě výkonu činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna je vyšší než polovina minimální mzdy.
Zaměstnavatelé	Zaměstnavatelem se rozumějí právnické osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích (event. ve vztazích obdobných - např. pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy). Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.
Znevýhodněné osoby	Znevýhodněné osoby je souhrnný pojem, který zahrnuje příslušníky etnických minorit, dlouhodobě nezaměstnané, mládež do 25 let, mladé lidi opouštějící ústavní zařízení, nízkokvalifikované, oběti trestné činnosti, osoby bez přístřeší, osoby pečující o závislého člena rodiny, osoby po výkonu trestu, osoby závislé a ohrožené závislostmi, osoby starší 50 let a osoby se zdravotním postižením.
Žáci	Osoby přijaté ke studiu do základní školy.

## ZKRATKY

AV ČR	Akademie věd ČR
BIC	Business and innovation centre
CNVS	Centrum pro výzkum neziskového sektoru
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
EK	Evropská komise
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EU 15	Členské země EU k 30. 4. 2004
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
FS	Fond soudržnosti
HDP	Hrubý domácí produkt
HMP	Hlavní město Praha
IKT/ICT	Informační a komunikační technologie
JPD 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (2004 – 2006)
KAP	Komunikační akční plán
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MF	Ministerstvo financí
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	Malé a střední podniky
MSSF	Monitorovací systém strukturálních fondů
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Monitorovací výbor
ÚP	Úřad práce
NH	Národní hospodářství
NNO	Nestátní neziskové organizace
NUTS	Klasifikace územních statistických jednotek
NUTS 2	Klasifikace územních statistických jednotek – Region Hlavní město Praha
NRP	Národní rozvojový plán
NRPS	Národní rámec politiky soudržnosti
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OPPA	Operační program Praha - Adaptabilita
OZF	Odbor zahraničních vztahů a fondů EU Magistrátu hl. města Prahy
OZP	Osoby se zdravotním postižením

PCA	Platební a certifikační orgán
PO	Prioritní osa (Národní strategický rozvojový rámec)
PR	Public relations
ŘO	Řídicí orgán
SF	Strukturální fondy
SF/CF	Strukturální fondy/Fond soudržnosti
SOŠ	Střední odborná škola
SOU	Střední odborné učiliště
SŠ	Střední škola
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VaV	Výzkum a vývoj
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ZŠ	Základní škola
Při uvádění odkazu na zákony se vždy rozumí uvedený zákon v platném znění.	



## SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1	Zařazení regionů NUTS 2 do Cílů politiky soudržnosti 2007 -2013 .....	6
Obrázek č. 2	Členění Prahy na městské části a správní obvody.....	8
Tabulka č. 3	Základní demografické údaje obyvatel Prahy v letech 2000 až 2004.....	9
Tabulka č. 4	Vývoj počtu obyvatel Prahy v letech 2000 až 2004 (k 31. 12.).....	9
Tabulka č. 5	Vývoj ukazatelů věkové struktury obyvatel Prahy a ČR .....	10
Tabulka č. 6	Vývoj věkového složení obyvatel Prahy a ČR (%).....	10
Tabulka č. 7	Projekce vývoje obyvatelstva v Praze .....	11
Tabulka č. 8	Výkonnost ekonomiky Prahy v letech 2000 až 2004.....	12
Tabulka č. 9	Vývoj počtu pracovních sil v Praze a ČR v tis. osobách.....	12
Tabulka č. 10	Míra ekonomické aktivity .....	13
Graf č. 11	Míra ekonomické aktivity v Praze dle věkových skupin v období 2001 - 2004 v % .....	13
Tabulka č. 12	Kvalifikační struktura a míra ekonomické aktivity dle vzdělání a pohlaví..	14
Tabulka č. 13	Zaměstnanost osob starších 15 let v Praze a ČR (v tis. osob).....	14
Tabulka č. 14	Zaměstnaní v Praze podle odvětví činnosti.....	15
Tabulka č. 15	Vývoj sektorové zaměstnanosti v Praze v letech 1998 – 2004 (v %) .....	15
Tabulka č. 16	Sektorová zaměstnanosti v Praze, ČR a EU v roce 2004.....	15
Tabulka č. 17	Počet zaměstnaných osob podle klasifikace zaměstnání v Praze (v tis.) .....	16
Tabulka č. 18	Vývoj počtu pracovníků v Praze podle postavení v zaměstnání (v tis.) .....	16
Tabulka č. 19	Zaměstnávání cizinců, občanů EU, EHP a Švýcarska v Praze .....	17
Tabulka č. 20	Vývoj průměrné nominální mzdy .....	17
Tabulka č. 21	Podíl zkrácených úvazků zaměstnaných osob v Praze (v %).....	17
Tabulka č. 22	Vývoj nezaměstnanosti v období 1990 – 2005 (stav k 31. 12.) .....	18
Tabulka č. 23	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání (stav k 31. 12. 2005 v %) ..	18
Graf 24	Zastoupení mužů a žen ve skupinách podle délky nezaměstnanosti k 31.12.2005..	19
Tabulka č. 25	Věková struktura uchazečů o zaměstnání (stav k 31. 12. 2005, v %).....	19
Tabulka č. 26	Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (stav k 31. 12.)....	20
Tabulka č. 27	Poskytovatelé sociálních služeb v Praze .....	25
Tabulka č. 28	Počet nestátních neziskových organizací v roce 2003 .....	26
Tabulka č. 29	Celkové veřejné výdaje (vyjádřené v % HDP) .....	30
Graf č. 30	Obyvatelstvo podle nejvyššího dosaženého vzdělání 15+ v roce 2004 .....	30
Graf č. 31	Vývoj vzdělanostní struktury obyvatelstva Prahy.....	31
Tabulka č. 32	Vzdělanostní struktura populace ve věku 15 let a více v roce 2004 .....	31
Tabulka č. 33	Vývoj počtu dětí, žáků a studentů na jednotlivých vzdělávacích úrovních .	32
Tabulka č. 34	Počty pedagogů v jednotlivých typech škol v Praze .....	32
Tabulka č. 35	Počty studentů na vysokých školách v Praze ve školním roce 2004/2005 ..	34
Tabulka č. 36	Počet osob účastnících se neformálního vzdělávání v roce 2003 .....	35
Tabulka č. 37	Rekvalifikační vzdělávání v letech 2001 - 2004 .....	36
Graf č. 38	Počet registrovaných ekonomických subjektů .....	39
Tabulka č. 39	Registrované subjekty v Praze podle odvětví k 31. 12. ....	40
Tabulka č. 40	Registrované subjekty v Praze podle právní formy k 31. 12. ....	40
Tabulka č. 41	Registrované subjekty v Praze podle velikosti (k 31. 12.).....	41
Tabulka č. 42	Vývoj cestovního ruchu v Praze v období 1990 až 2004.....	42
Tabulka č. 43	Výkony hromadných ubytovacích zařízení v Praze a ČR v roce 2004.....	42
Graf č. 44	Průměrné hodnocení jednotlivých stránek města – vývoj v čase.....	43
Tabulka č. 45	Výdaje na výzkum a vývoj (mil. Kč) .....	43

Tabulka č. 46	Zaměstnanci VaV k 31. 12. (fyzické osoby).....	44
Obrázek č. 47	Systém cílů a priorit OPPA .....	50
Obrázek č. 48	Kontext strategie OPPA .....	51
Obrázek č. 49	Vazby OPPA na Strategické obecné zásady Společenství.....	52
Obrázek č. 50	Vazby OPPA na Národní strategický referenční rámec.....	53
Obrázek č. 51	Vazby OPPA na operační programy 2007 - 2013 .....	63
Tabulka č. 52	Rozsah prioritních témat* - Priorita 1 .....	68
Tabulka č. 53	Kvantifikace cílů priority 1 .....	70
Tabulka č. 54	Rozsah prioritních témat* - Priorita 2 .....	70
Tabulka č. 55	Kvantifikace cílů priority 2 .....	72
Tabulka č. 56	Rozsah prioritních témat* - Priorita 3 .....	74
Tabulka č. 57	Kvantifikace cílů priority 3 .....	76
Tabulka č. 58	Kontextové ukazatele pro OPPA.....	77
Tabulka č. 59	Ukazatele výstupů OPPA .....	78
Tabulka č. 60	Ukazatele výsledků OPPA .....	78
Tabulka č. 61	Ukazatele dopadů OPPA .....	79
Tabulka č. 62	Kvantifikované cíle operačního programu.....	80
Tabulka č. 63	Aplikace de minimis a blokových výjimek na priority OPPA po celou dobu platnosti programu.....	81
Tabulka č. 64	Řídicí orgán operačního programu Praha - Adaptabilita .....	83
Tabulka č. 65	Platební a certifikační orgán.....	84
Tabulka č. 66	Auditorský orgán.....	86
Obrázek č. 67	Schéma systému pro monitorování strukturálních operací v Praze .....	89
Tabulka č. 68	Indikativní složení Monitorovacího výboru OPPA.....	90
Obrázek č. 69	Zjednodušené schéma implementace OPPA.....	95
Tabulka č. 70	Finanční plán podle zdrojů a priorit (v mil. €, běžné ceny) .....	98
Tabulka č. 71	Finanční tabulka podle zdrojů národního veřejného spolufinancování (v mil. €, běžné ceny).....	99
Tabulka č. 72	Finanční plán s ohledem na roční alokace příspěvků z jednotlivých SF (v mil. €, běžné ceny) .....	99
Tabulka č. 73	Finanční tabulka podle let a zdrojů (v mil. €, běžné ceny) .....	99