



Průběžná evaluace implementace Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání

Ministerstvo školství, mládeže a
tělovýchovy

Průběžná zpráva 10

Březen 2021
Finální verze



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Manažerské shrnutí

Tato zpráva představuje desátou Průběžnou zprávu, která monitoruje věcný pokrok a finanční výkonost OP VVV k 31. 12. 2020. V souladu s Metodickým pokynem pro monitorování a implementace ESIF v ČR v programovém období 2014-2020 byla data zahrnující závazky a dosažené hodnoty platné k 31. 12. 2020 generována k 28. 2. 2021.



Věcný pokrok vzhledem ke stavu implementace částečně odpovídá očekávanému stavu realizace OP VVV.

V období od 30. 6. 2020 do 31. 12. 2020 vykázalo 139 ze 156 indikátorů výsledku a výstupu napříč prioritními osami, ke kterým se projekty přímo zavazují, nenulovou dosaženou hodnotu.



Byly identifikovány cílové hodnoty indikátorů, u kterých existuje riziko jejich nenaplnění či přeplnění.

U 16 párů indikátorů (MRR a VRR dohromady) bylo identifikováno riziko nenaplnění a je nutné provést revizi cílových hodnot (jejich snížení). U 51 párů indikátorů (MRR a VRR dohromady) bylo identifikováno riziko přeplnění a je nutné provést revizi cílových hodnot (jejich navýšení). U 2 párů indikátorů (MRR a VRR dohromady) byla identifikována potřeba přerozdělení cílových hodnot mezi regiony. U 1 páru indikátorů (MRR a VRR dohromady) nebylo identifikováno riziko nenaplnění, přeplnění nebo potřeba přerozdělení cílových hodnot mezi regiony. Věcný pokrok implementace OP VVV je možné demonstrovat již výsledky jednotlivých projektů. Za tímto účelem proběhlo v rámci této zprávy terénní šetření.

PO1: Zhodnocení výzvy a projektů výzvy č. 02_15_003 - Podpora excelentních výzkumných týmů

Ve výzkumných organizacích realizujících projekty OP VVV v této výzvě dochází částečně v důsledku realizace projektů OP VVV ke zvýšení výzkumného výkonu (např. více publikací, vyšší kvalita publikací a další) i přesto, že dle účastníků FS nejsou tyto projekty nástrojem pro systémové změny na úrovni celých organizací, ale jejich cílem a hlavním přínosem je vytvoření úzce zaměřených výzkumných týmů a zajištění jejich fungování. Dle účastníků FS mohou tyto projekty mít vliv na zvýšení kvality v dané oblasti (např. více publikací, vyšší kvalita publikací a další), ale nejsou nástrojem pro systémové změny na úrovni celých organizací. Dle některých účastníků FS by bylo vhodné, kdyby byl dodržen původní požadavek na vytvoření organizační samostatnosti vytvořeného výzkumného centra. Ve všech projektech došlo k vytvoření nového výzkumného týmu, který je veden klíčovým zahraničním pracovníkem a došlo k materiálnímu a technickému zajištění těchto týmů, dle jejich zaměření a potřeb, jelikož projekty realizované v této výzvě se zaměřují na širokou škálu zcela odlišných oblastí, témat a oborů. Projekty umožnily vybudovat nové a konkrétně zaměřené výzkumné týmy, což umožnilo zapojení nových klíčových pracovníků ze zahraničí i ČR a v některých případech i zapojení mladých výzkumných pracovníků a jejich udržení v instituci. V důsledku vybudování stabilních týmů je možné na tyto projekty navázat a dále jejich fungování nejen udržovat, ale i rozvíjet např. začleňováním do dalších aktivit institucí, získáváním dalších grantů a navazováním zahraniční spolupráce. Realizátoři by uvítali, kdyby bylo do projektů možné zapojit více než 15 pracovníků a využít kratší úvazky než 0,5 nebo



možnost zapojit pracovníky do projektu např. formou dohod a možnost zapojení studentů/doktorandů do projektů.

V důsledku realizace projektů zatím spíše nedocházelo k produkci aplikovatelných výsledků z výzkumu a k aplikaci výsledků by mělo teprve docházet. Projekty přispěly k tomu, že výzkumné týmy byly materiálně a technicky dostatečně zajištěny, když došlo k modernizaci vědeckého vybavení, budování nových laboratoří, rozšíření počtu a kvality informací potřebných pro špičkový materiálový výzkum, nákupu drahých zařízení, které by si jinak instituce nemohla dovolit atp. Projekty měly pozitivní vliv také na rozvoj mezinárodní spolupráce, a to především prohlubováním a zintenzivněním spoluprací existujících před zahájením projektů, kdy zahraniční pracovníci (zapojení alespoň 1 zahraničního pracovníka bylo podmínkou výzvy) mají kontakty na instituce (např. předchozí působiště atp.) a pracovníky v zahraničí a tyto kontakty přinášejí do projektů a institucí. Mezi bariéry zapojení zahraničních pracovníků patří administrativní náročnost při získávání a udržování povolení a víz pro zahraniční pracovníky ze zemí mimo EU, další komplikované úkony po příjezdu pracovníků do ČR (např. nahlášení se na cizinecké policii atp.) a také prostředí a občanská vybavenost v ČR a obcích, které zahraničním pracovníkům neposkytují dostatečné podmínky pro jejich pobyt (např. nedostatek anglicky mluvících školek a základních škol atp.). Projekty tak přispěly k podepsání nových Memorand o spolupráci, k uzavření více než 60 strategických spoluprací/partnerství, k navázání dalších forem spolupráce s více než 45 zahraničními partnery a dále přispívají k realizaci mezinárodní projektů (např. projekty Horizon 2020, projekty ve Fondech EHP a Norska, projekty na základě bilaterálních dohod atp.). Zároveň v projektech nadále probíhají aktivity a jednání, které mohou vést k rozvoji další spolupráce a uzavření nových strategických spoluprací/partnerství.

PO2: Zhodnocení výzvy a projektů výzvy č. 02_16_028 - Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj

Hlavním cílem projektů v této výzvě bylo nastavení procesů a prostředí pro získání ocenění HR Award a všem 15 institucím, které o něj usilovaly v rámci projektů v této výzvě, se podařilo toto ocenění získat. Projekty v této výzvě přispěly k získání 77 % ze všech ocenění HR Award udělených v České republice. Mezi hlavní motivace institucí pro získání ocenění HR Award patří především posílení prestiže instituce jako zaměstnavatele s cílem zviditelnit jméno instituce i v zahraničí. Mezi další motivace patří získání výhody při budoucích žádostech o projekty financované z mezinárodních grantů a zlepšení, rozšíření nebo zavedení HR procesů v instituci s cílem jejich formalizace a zlepšení řízení VaV zaměstnanců. Projekty v této výzvě pak sloužily především k získání finančních prostředků pro nastavení strategického řízení a pokrytí nákladů souvisejících se získáváním HR Award.

Dle příjemců je nastavení funkčního prostředí dle pravidel HR Award dlouhodobý proces, jehož dopady a důsledky se projeví až s určitým odstupem a přínosy ocenění HR Award tak lze v tuto chvíli hodnotit spíše omezeně. HR Award přispívá k formalizaci pravidel a nastavení procesů v oblasti řízení a lidských zdrojů, což na institucích často nebývalo ukotveno. V institucích tak dochází například k vytvoření nebo aktualizaci kariérních řádů, pracovních řádů, etických kodexů nebo pravidel pro příjem nových pracovníků a jejich následného začlenění do instituce atp. Jako přínosné je tak nyní spíše vnímáno, že projekty OP VVV umožnily se danou oblastí zabývat a poskytly finance na realizaci aktivit, které přispívají k rozvoji institucí v oblasti práce s lidskými zdroji. Proces získávání HR Award probíhal na institucích převážně bez komplikací, k čemuž přispěla možnost spolupráce s hodnotiteli, se kterými byly možné případné nejasnosti průběžně konzultovat, dále pak přispěly semináře zaměřené na proces získávání HR Award a možnost využít a inspirovat se podklady od dalších institucí, které své výstupy zveřejnily a které ocenění HR Award získaly již dříve. Drobné komplikace se tak objevily např. v důsledku změn formulářů pro podání žádosti, z důvodu zapojení širokého spektra cílových skupin do přípravy, což bylo organizačně velmi náročné a zároveň bylo v některých případech potřeba přesvědčit ostatní zapojené cílové skupiny o přínosu ocenění HR Award.



V oblasti nastavení a rozvoje vnitřního hodnocení bylo cílem institucí nastavit hodnocení (např. pracovníků, výzkumných skupin/týmů) takovým způsobem, aby nebyli někteří pracovníci zvýhodňováni nebo naopak diskriminováni. Při nastavování hodnocení je snaha vycházet z metodiky na národní úrovni (M2017+), kterou je však dle některých zástupců příjemců obtížné přenést na jednotlivé instituce, jelikož je obtížné porovnávat jednotlivé skupiny v instituci, které jsou rozdílně zaměřené. Instituce se snaží nastavit hodnocení na základě tvrdých dat a zároveň nastavit podmínky hodnocení tak, aby bylo možné zohledňovat zaměření pracovníků, kdy někteří jsou například zaměřeni na publikační činnost, zatímco jiní se zaměřují spíše na výzkum přenositelný do praxe a někteří se zaměřují na popularizaci atp. Tyto systémy hodnocení jsou na institucích stále ještě připravovány nebo jsou zavedeny relativně krátkou dobu. Komplikace, se kterými se někteří příjemci při nastavování pravidel hodnocení potýkali, spočívají především v nutnosti přesvědčit zaměstnance o přínosu hodnocení a změnit jejich zvyklosti. Za přínosy jsou tak zatím považovány např. jasně stanovené způsoby hodnocení zaměstnanců, díky kterým jsou pracovníci výkonnější, což má vliv na kvalitu celé instituce. V některých projektech byly vytvořeny poradní/konzultativní orgány pro vnitřní hodnocení v oblasti výzkumu a vývoje, které poskytují konzultace a zpětnou vazbu na vytvořené systémy hodnocení, tyto orgány jsou projekty hodnoceny velmi pozitivně a jsou považovány za přínosné, jelikož dávají institucím doporučení, kam by se měla instituce v dané oblasti dále posunout a jakými konkrétními kroky by tak mělo být učiněno.

Aktivity v oblasti mezinárodní spolupráce a internacionalizace výzkumných institucí byly nejvíce zasaženy pandemií Covid-19, v důsledku které projekty často pozastavily a odložily tyto aktivity především z důvodu nemožnosti vycestovat do zahraničí. Přesto však dle zástupců projektů došlo k rozvoji mezinárodní spolupráce, kdy např. stáže a výjezdy pracovníků do zahraničí přispěly k navázání či prohloubení spoluprací a díky nim došlo i k uzavření nových Memorand o spolupráci nebo realizaci nových mezinárodních projektů. Zahraniční cesty přispívají v projektech také k rozvoji odborných a administrativních pracovníků, a to například poznáváním systému mezinárodní spolupráce na daných zahraničních institucích a následným přenosem získané dobré praxe na domovské instituce v ČR. Zhruba polovina projektů v této výzvě využila projekt k zavádění anglického jazyka jako druhého jazyka instituce. V projektech došlo především k přeložení hlavních dokumentů (např. pracovní řád, organizační řád, materiály pro nábor, práci a onboarding atp.) a hlavním přínosem těchto aktivit a zajištění dvojazyčnosti je dle příjemců přizpůsobování vnitřního prostředí tak, aby bylo mezinárodní a aby bylo možné pracovat se zahraničními pracovníky stejně jako s domácími.

V oblasti mezisektorové spolupráce projekty především navazují na praxi, která je na institucích již zaběhlá a částečně stanovují a formalizují pravidla v této oblasti, když například v rámci projektů došlo k vytvoření nových pravidel instituce, jak spolupracovat se soukromým sektorem, vytvoření pravidel pro oblast duševního vlastnictví, vytvoření pravidla pro vědecké pracovníky, jak si ochránit své znalosti, jelikož dříve strukturovaná a pevně daná pravidla na institucích zavedena nebyla. V jednom projektu se příjemce potýkal s problémy při implementaci Open Access, kdy po publikaci nebude možné prodat výsledky firmám ve formě patentu a zároveň panuje obava pracovníků, že v případě publikace výsledků ve formě Open Access může dojít k rychlejší aplikaci výsledků do praxe (a tím i jejich zpeněžení) třetí stranou. V rámci některých projektů bylo realizováno vzdělávání pracovníků, které se zaměřovalo na to, jaké jsou možnosti mezisektorové spolupráce, jak si ochránit své výsledky, jak si stanovit cíle v této oblasti atp. Bariéry při realizaci mezisektorové spolupráce nejsou dle zástupců jednoho z příjemců na straně institucí, ale obecně v prostředí mezi výzkumnou a aplikační sférou. Stát tuto spolupráci cíleně nepodporuje a nerozvíjí, nejsou nastaveny vhodné legislativní podmínky, nedochází k motivaci firem a zároveň je třeba ze strany státu zajistit prostředky pro reinvestice do vědecké infrastruktury, která je pro mezisektorovou spolupráci využívána.

Projekty také přispěly k centralizaci aktivit v oblasti popularizace VaV na institucích, jelikož dříve byla popularizace většinou realizována jednotlivými součástmi nebo vědeckými pracovníky/týmy, ale nebyla



stanovena centrální strategie. Projekty se zaměřují na tvorbu nových populárně naučných programů pro propagaci VaV (např. dětské a juniorské akademie, vědecké soutěže „Science slam“ atp.), a to především cílených na žáky a studenty. Cílem těchto programů je často nalákat nové potenciální studenty a následně pracovníky. Tyto aktivity byly v projektech často zasaženy pandemií Covid-19, jelikož měly být realizovány prezenčně a v případě realizace online by neměly takový dopad. Pro podporu popularizace jsou v projektech realizovány vzdělávací aktivity, v rámci kterých se instituce snaží rozvíjet u svých zaměstnanců dovednosti prezentování a schopnosti vzdělávání, kdy především u aktivit pro děti bylo nutné naučit pracovníky podávat informace zjednodušenou a pochopitelnou formou i pro děti. K popularizaci výzkumu v některých projektech přispívá také vytvoření nových webových stránek a sociálních sítí nebo upgrade expozic pro popularizaci (např. návštěvnické centrum, mobilní laboratoř atp.).



Finanční pokrok mírně převyšuje očekávání uvedená v programovém dokumentu OP VVV.

Finanční pokrok k rozhodnému datu mírně převyšuje očekávání uvedená v programovém dokumentu OP VVV. K 31. 12. 2020 bylo zazávazkováno celkem 93 384 mil. Kč, což představuje 103,48 % celkové alokace programu (aktuálně konec šestého roku realizace programu, kdy je dle plánu očekávána podpora ve výši 100 % celkové alokace). Podíl proplacených prostředků k celkové alokaci OP VVV pak činí 78,24 % této alokace. V PO1, PO2 a PO4 je poměrně nízký podíl proplacených prostředků vůči zazávazkovaným prostředkům (okolo 70 %), zatímco v PO3 je tento podíl na úrovni 86 %.

Finanční prostředky alokované výzvami přesahují alokaci stanovenou v programovém dokumentu OP VVV. Tato skutečnost je dána faktem, že v některých již ukončených výzvách nebyly vyčerpány všechny alokované prostředky a následně tedy došlo k jejich realokaci v dalších vypsáních výzvách, tudíž jsou tyto prostředky započítány dvakrát. Pravidlo N+3 pro rok 2020 bylo splněno.

Tabulka 1 Finanční plnění dle fondů

Prioritní osa	Fond	Podíl alokace výzev k Alokaci OP VVV	Podíl objemu zazávazkovaných prostředků k Alokaci OP VVV	Podíl objemu proplacených prostředků k Alokaci OP VVV
PO1	ERDF	122,67 %	107,57 %	77,86 %
PO2	ERDF	133,58 %	123,05 %	90,32 %
	ESF	133,75 %	100,80 %	68,01 %
PO3	ESF	125,87 %	91,80 %	78,54 %
PO4	ERDF	114,91 %	100,63 %	65,54 %
Celkem	ERDF	128,94 %	111,03 %	80,22 %
	ESF	127,92 %	94,15 %	75,80 %
	ERDF+ESF	128,48 %	103,48 %	78,24 %



Na základě aktuálního stavu finančního pokroku k 31. 12. 2020 nebylo identifikováno riziko nevyčerpání alokovaných prostředků OP VVV.

Všechny specifické cíle OP VVV jsou pokryty minimálně jednou uzavřenou výzvou. Absorpční kapacita výzev byla ve většině případů ukončených výzev v období od 30. 6. 2020 do 31. 12. 2020 stanovena správně.





Z rozhovorů se zástupci vedení přípravy OP JAK vyplynulo, že z věcného hlediska probíhá příprava OP JAK bez závažných komplikací, které by ohrozily schopnost MŠMT zahájit nový Operační program dle aktuálního plánu na přelomu roku 2021/2022.

Dle původních předpokladů byly přípravy OP JAK směřovány k jeho zahájení od 1. 1. 2021 společně se zahájením programového období, ale příprava OP byla zpomalena ze strany Evropské komise nedostatečně připravenou evropskou legislativou a jejím náročným vyjednáváním, ze strany vlády ČR a odkládaným rozhodováním o alokacích jednotlivých OP a samozřejmě také pandemií COVID-19.



Protiepidemická opatření MŠMT neměla negativní vliv na výkon Sekce IV.

Dle informací ze strany vedení IV. Sekce neměla krizová opatření MŠMT během nouzového stavu negativní vliv na výkon IV. Sekce a nebyla tak negativně ovlivněna schopnost čerpat finanční prostředky OP VVV. Homeoffice je pracovníky ŘO vnímán výrazně pozitivně a doporučuje se zvážit možnost zavést homeoffice jako plošný nástroj motivace a podpory zaměstnanců.

Výkonnost IV. sekce měřená plněním pravidla N+3 nebyla restriktivními opatřeními, ze kterých je nejvýraznější zavedení homeoffice, nijak dotčena. Od ledna 2020 do dubna 2020 docházelo k přeplňování pravidla N+3, a to v měsíčním průměru o 17 %.

Zároveň z interního auditu MŠMT i předchozí zprávy Deloitte v rámci této evaluace vyplynulo, že možnost využití práce formou homeoffice je zásadním motivačním faktorem pro zaměstnance ŘO.



Strategické dokumenty definované v textu OP VVV jsou pokryty výzvami OP VVV, které realizují aktivity směřující k naplňování cílů těchto dokumentů.

V textu OP VVV jsou strategické dokumenty rozděleny do dvou základních oblastí: „Vzdělávání“ a „Výzkum a vývoj“.

Oblast Vzdělávání

Nejsilněji jsou intervencemi OP VVV v oblasti „Vzdělávání“ naplňovány z hlediska finanční alokace **Priority Národního programu reforem ČR 2014 (NPR)**, (48 vazeb na výzvy s celkovou alokací výzev více než 63 mld. Kč). **Druhou nejsilněji naplňovanou strategií představují Specifická doporučení Rady 2014** (41 vazeb na výzvy s celkovou alokací výzev 56,5 mld. Kč). **Třetí nejsilněji naplňovanou strategií představuje Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020**, (33 vazeb na výzvy s celkovou alokací výzev 51,2 mld. Kč) Čtvrtou strategií v pořadí je **Strategie Evropa 2020** (33 vazeb na výzvy s celkovou alokací téměř 50 mld. Kč). V pořadí pátou strategií je **Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě (ET 2020)**, (41 vazeb na výzvy s celkovou alokací 47,3 mld. Kč).

Výzkum a vývoj



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Nejsilněji je intervencemi OP VVV v oblasti „Výzkum a vývoj“ naplňována z hlediska finanční alokace **Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci České republiky (Národní RIS3 strategie)** a její krajské přílohy (32 vazeb na výzvy s celkovou alokací výzev 66,8 mld. Kč). Druhou nejsilněji naplňovanou strategií představuje **Národní inovační strategie České republiky 2012-2020** (31 vazeb na výzvy s celkovou alokací výzev 63,3 mld. Kč). Třetí nejsilněji naplňovanou strategií je **Aktualizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009–2015 s výhledem do roku 2020 (Aktualizace NP VaVal)**¹, (27 vazeb na výzvy s celkovou alokací 50,7 mld. Kč). Čtvrtou strategií v pořadí je **Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro roky 2012 až 2020 (SMK)**, (23 vazeb na výzvy s celkovou alokací 46,7 mld. Kč). V pořadí pátou strategií je **Strategie Evropa 2020** (19 vazeb na výzvy s celkovou alokací 44,7 mld. Kč).



Byly identifikovány faktory, které mohou bránit efektivní implementaci OP VVV.

Identifikované faktory, které v současnosti negativně ovlivňují pokrok implementace programu, jsou uvedeny v následující tabulce. Faktory jsou rozděleny na nejvíce závažné (červená barva), středně závažné (oranžová barva) a nejméně závažné (zelená barva).

Tabulka 2 Faktory ovlivňující stav implementace programu

Faktor	Specifikace faktoru	Dopad faktoru	Pravděpodobnost výskytu	Závažnost faktoru
PO1 – riziko nenaplnění indikátorů výstupu	Existuje riziko nenaplnění následujících výstupových indikátorů: Počet podniků spolupracujících s výzkumnými institucemi (MRR i VRR)	2	2	4
PO2 – riziko nenaplnění indikátorů výstupu	Existuje riziko nenaplnění následujících výstupových indikátorů: - IP1: Počet studentů výzkumně zaměřených studijních programů a Ph.D. studentů, kteří se zúčastnili stáže (VRR i MRR) - IP1: Počet nově vytvořených akreditovaných studijních programů v českém jazyce (VRR) - IP1: Počet nově vytvořených studijních programů vyučovaných ve spolupráci s jinou VŠ (VRR) - IP1: Počet nových studijních oborů zaměřených na praxi (VRR) - IP1: Počet studijních programů s alespoň jedním předmětem nově vyučovaným v cizím jazyce (VRR) - IP1: Počet podpořených produktů CŽV (VRR i MRR) - IP1: Počet nových bakalářských studijních oborů zaměřených na praxi (VRR i MRR) - IP2: Počet nově vybudovaných, rozšířených či modernizovaných infrastruktur pro výzkumně zaměřené studijní programy (VRR i MRR)	3	2	6

¹ Na tuto strategii navazuje strategie Národní politika výzkumu, vývoje a inovací na léta 2016–2020 a její aktualizace Aktualizace Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2016–2020 (aktualizace 2018).

Faktor	Specifikace faktoru	Dopad faktoru	Pravděpodobnost výskytu	Závažnost faktoru
	IP2: Počet studentů, kteří využívají nově vybudovanou, rozšířenou či modernizovanou infrastrukturu pro výzkumně zaměřené studijní programy (VRR i MRR)			
PO2 – riziko nenaplnění indikátorů výsledku	Existuje riziko nenaplnění následujících výsledkových indikátorů: - IP1: Podíl studijních programů vyučovaných v cizím jazyce (VRR i MRR) - IP1: Počet absolventů prvních ročníků nových studijních oborů zaměřených na praxi (VRR) - IP1: Počet absolventů prvních ročníků nových bakalářských studijních oborů zaměřených na praxi (VRR) - IP1: Počet studentů se SP využívajících produkty poradenské a asistenční podpory (VRR) - IP1: Počet nově vytvořených kurzů ČZV (VRR i MRR) - IP1: Počet VŠ se zavedenými transparentními systémy hodnocení kvality (VRR) - IP1: Počet absolventů prvních ročníků v nových či modernizovaných výzkumně zaměřených studijních programech akreditovaných i pro výuku v cizím jazyce (VRR i MRR) - IP1: Počet výzkumných organizací s modernizovaným systémem strategického řízení (VRR) - IP1: Počet organizací, které byly ovlivněny systémovou intervencí (VRR i MRR) - IP1: Počet dětí, žáků a studentů Romů v podpořených organizacích (VRR i MRR)	3	2	6
PO3 – riziko nenaplnění indikátorů výsledku	Existuje riziko nenaplnění následujících výsledkových indikátorů: - IP1 Počet dětí, žáků a studentů Romů, v podpořených organizacích (VRR) - IP2 Počet organizací, ve kterých se zvýšila kvalita výchovy a vzdělávání a proinkluzivnost (VRR i MRR)	2	2	4
PO4 – riziko nenaplnění indikátorů výstupu	Existuje riziko nenaplnění následujících výsledkových indikátorů: - Počet uskutečněných školení, seminářů, workshopů, konferencí - Počet vytvořených komunikačních nástrojů	2	2	4

Na základě provedených analýz bylo vytvořeno následující doporučení.



Tabulka 3 Doporučení plynoucí ze zjištění

Název doporučení	Popis doporučení	Prioritizace doporučení	Kroky implementace
Revize Operačního programu nastavení hodnot indikátorů v PO1 – PO4	U všech prioritních os byly identifikovány indikátory, u kterých hrozí jak nenaplnění cílových hodnot indikátorů, tak i jejich přeplnění, a to i v řádech stovek procent. Z toho důvodu se doporučuje provést revizi OP, a to s cílem úpravy cílových hodnot vybraných indikátorů.	4	1) Dopracovat dokument obsahující argumentaci stojící za návrhy změn hodnot indikátorů. 2) Zahájit formální proces vyjednávání s Evropskou komisí.
Zhodnotit možnosti MŠMT zavést možnost plošného využití homeoffice jako nástroj motivace a podpory zaměstnanců	Doporučuje se zpracovat studii proveditelnosti, která vyhodnotí možnosti využití homeoffice ve veřejné instituci, a to z právního hlediska, z procesního hlediska (např. elektronizace schvalovacího workflow), z hlediska technické připravenosti a vybavenosti všech pracovníků MŠMT (tj. včetně „kmenových“ zaměstnanců), z hlediska možností refundace nákladů na homeoffice (včetně případných daňových dopadů) atp.	4	1) Vytvořit zadání studie proveditelnosti. 2) Zajistit realizaci studie proveditelnosti, a to buď vlastními silami MŠMT, nebo externě jako veřejnou zakázku. 3) Dle výsledků studie proveditelnosti zajistit kroky k plošnému zavedení homeoffice na MŠMT

