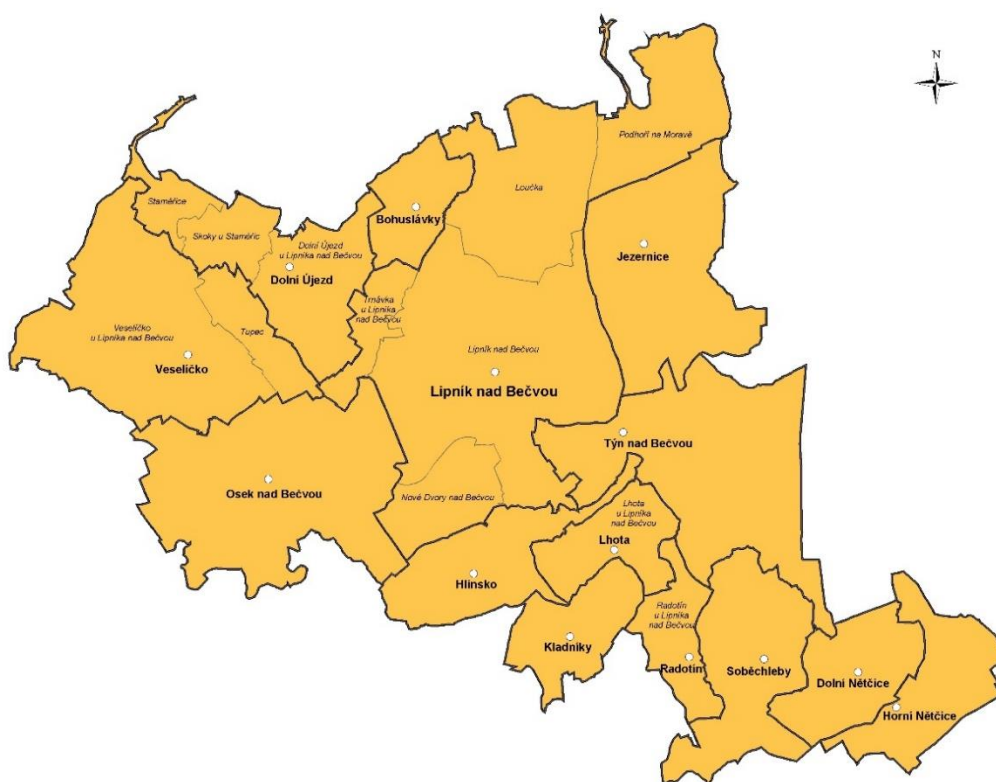


Zpráva z území o průběhu efektivní meziobecní spolupráce v rámci správního obvodu obce s rozšířenou působností Lipník nad Bečvou

Téma: Zaměstnanost a podnikání



Tento výstup byl financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Projekt Systémová podpora rozvoje meziobecní spolupráce v ČR v rámci území správních obvodů obcí s rozšířenou působností (číslo projektu: CZ.1.04/4.1.00/B8.00001)

OBSAH:

1	ZAMĚSTNANOST A PODNIKÁNÍ.....	3
1.1	DEFINOVÁNÍ ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY.....	3
2	PRŮBĚH JEDNÁNÍ	5
3	ZPŮSOB NASTAVENÍ ROZHODOVACÍCH A ŘÍDÍCÍCH STRUKTUR.....	7
4	NASTAVENÍ JEDNACÍCH A ROZHODOVACÍCH PRAVIDEL.....	10
5	FINANCOVÁNÍ.....	12
5.1	MZDOVÉ NÁKLADY.....	12
5.2	PROVOZNÍ NÁKLADY.....	12
5.3	OSTATNÍ NÁKLADY.....	12
5.4	ZDROJE FINANCOVÁNÍ.....	13
6	VYHODNOCENÍ EFEKTIVITY	14
6.1	SYSTÉM MONITORINGU A REPORTINGU.....	14
6.2	EVALUACE EFEKTIVITY ZVOLENÉHO MECHANISMU.....	14
7	ZÁVĚR	16
8	PŘÍLOHY.....	18

1 Zaměstnanost a podnikání

Stav trhu práce, který se zásadně opírá o témata zaměstnanosti a podnikání (nejen nezaměstnanosti), výrazně ovlivňuje celkovou životní úroveň lidí v obcích. Změny a zásahy, stejně jako neřešení zásadních problémů mohou a budou mít dlouholeté dopady.

Podrobná analýza stavu trhu práce v území SO ORP Lipník nad Bečvou, resp. v celém území DSO Moravská brána, ukázala na velmi rizikové momenty, které mohou způsobit zásadní problémy v budoucnu. Souvisí s celospolečenskými jevy a nelze je řešit individualizovaně a nesystematicky, jak se děje doposud ze strany institucí, které problém vnímají, ale nedokáží najít řešení efektivně ve spolupráci s ostatními.

1.1 Definování řešené problematiky

Stav a vývoj trhu práce je komplexní téma, které do budoucna skýtá velké riziko, byť nyní je v ČR nezaměstnanost nízká. Hlavní problémy:

- a. Nesoulad nabídky a poptávky mezi zaměstnavateli a školskou sférou v otázce absolventů odborných škol, systematicky neuchopený proces adaptace požadavků trhu práce směrem ke školám.
- b. Demografický vývoj, který donutí zaměstnavatele jinak nahlížet na nyní nepreferované věkové skupiny pracovníků = vysoké nároky na systém dalšího vzdělávání starších lidí a změnu přístupu zaměstnavatelů k pružnějším formám zaměstnávání.
- c. Velké množství subjektů, které trh práce ovlivňují = chaos a nesystematičnost při snaze se zorientovat v jejich rolích a očekávaných přínosech.

Řada subjektů a iniciativ již výše uvedené problémy začala řešit, bohužel však tyto postupují navzájem zcela nekoordinovaně, neví o sobě. Jako příklad lze uvést místní pracoviště ÚP, která nevědí o projektu FDV, přestože pro něj mají alokované finance na svých účtech. Obě organizace spadají pod MPSV, informace však nepropadají až k místním pracovištím. Všechny podpůrné iniciativy jsou doposud organizovány nejnižší na krajských úrovních. Zapojují převážně velké hráče (firmy, školy, KÚ,...), venkov a malí podnikatelé jsou marginální. Nebo se naopak v malém území zaměřují na určitý úzce vymezený segment (např. soc. inkluze).

Zákon o obcích neukládá obcím povinnost řešit oblast zaměstnanosti. Důsledky nezaměstnanosti a nízké podnikatelské aktivity však pociťují v první řadě právě obce, které se musí vypořádat s dopady sociálního vyloučení, odchodem především mladého obyvatelstva za prací do měst a s tím spojeného stárnutí obcí, kdy v obcích zůstávají senioři bez rodin, které by o ně pečovaly, a v konečném důsledku obce řeší i snížení příjmů obecního rozpočtu.

Pro udržitelný rozvoj měst i venkova a předcházení vylidňování obcí je nutné koordinovaně řešit spolupráci všech subjektů trhu práce přímo v nejmenších územích. V ČR existují funkční struktury založené na přímé spolupráci a komunikaci jednotlivých místních aktérů, nejsou však doposud nijak využívány k systematické podpoře zaměstnanosti.

Meziobecní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a podpory podnikání by měla přinést řešení výše nastíněných problémů formou navázání sítě kontaktů, jejího udržování a efektivního využívání. Iniciativu v těchto činnostech by mělo převzít **Místní Centrum Zaměstnanosti (MCZ)**, které bude zřízeno při nově vznikajícím DSO Moravská brána. MCZ se bude přímo v území věnovat propojování subjektů trhu práce a realizaci projektů DSO v oblasti zaměstnanosti (viz AP). Konkrétně půjde o následující úkoly:

- Analizovat území po stránce trhu práce, zjištěné informace evidovat (nezbytná promyšlená evidence informací s vazbami na IČ a vzájemným provázáním, atd.)
- Navázat spolupráci s podnikateli, školami, obcemi, Úřadem práce a dalšími subjekty trhu práce, dále tuto spolupráci udržovat a rozvíjet.
- Vytvořit v území kontaktní síť (databázi) všech subjektů trhu práce, včetně podnikatelů, kteří však budou zapojeni až na závěr. Záměrem je schopnost efektivně třídit subjekty dle oborů činnosti, díky tomu umět cíleně kontaktovat s konkrétními informacemi a nabídkami.
- Vytvořit přehled všech možných podpor trhu práce a umět je filtrovat, třídit a cílit. Vhodně distribuovat. Komunikovat za území s iniciátory podpůrných projektů a dál šířit svými prověřenými cestami (ke spolupracujícím starostům, firmám, školám, atd.)
- Realizovat vlastní projekty zaměřené na podporu zaměstnanosti v obcích.
- Získat přehled o fungujících procesech v této oblasti v jiných územích a přenášet příklady dobré praxe do území vlastní působnosti.
- Usnadňovat místním samosprávám komunikaci s Úřadem práce prostřednictvím seskupování a cíleného předávání požadavků.
- Využít propojení se starosty obcí k získání přehledu o chybějících službách v obcích, nebo naopak o těch, které jsou v nadbytku (vyvážení automechanici, chybějící instalatéri, atd.). Zjištěné informace využívat ve spolupráci se školskou sférou a Úřadem práce.
- Vytvořit a průběžně aktualizovat databázi brownfields a ostatních nevyužitých ploch a objektů v obcích a pomáhat s hledáním řešení pro jejich využití.
- Zvyšovat soběstačnost území z hlediska poskytovaných služeb - doporučovat nejbližšího poskytovatele požadované služby s ohledem na kvalitu služby a bez ohledu na kvalitu jeho sebezprezentace.
- Poskytovat podporu začínajícím i stávajícím podnikatelům, a to informační či metodickou (novinky, dotace, podnikatelské záměry, školení, systematická podpora, propagace v obcích).

Místní centrum zaměstnanosti bude v budoucnu činné v přímé spolupráci s aktéry místního rozvoje, bude stát na vybudovaných osobních vazbách přímo v území. Bude mít podrobný přehled o všech možných poskytovaných podporách v oblasti zaměstnanosti a bude umět cíleně tyto informace šířit. Bude schopné iniciovat spolupráci libovolných skupin klíčových hráčů trhu práce a bude k tomu mít kompetence. Nebude zastupovat či nahrazovat žádný z již existujících podpůrných subjektů či iniciativ. Pomůže je však propojit a dostat tam, kde budou využity, a to na základě dlouhodobě budovaných vztahů v území. Celkově aktivity místního centra zaměstnanosti přispějí k narovnávání situace na trhu práce a zlepšení života v obcích, které trpí problémy definovanými v úvodu této zprávy.

2 Průběh jednání

V průběhu července a srpna 2015 proběhla 3 jednání k EMOS – téma zaměstnanost. Realizační tým projektu PMOS oslovil 9 starostů, kteří jsou členy Přípravného výboru pro vznik DSO Moravská brána. Tito starostové byli do přípravného výboru nominováni Valnými hromadami mikroregionů Lipensko, Záhoří – Helfštýn a Pobečví. Zastupují ostatní obce a jsou kompetentní k vykonání přípravných kroků vedoucích k založení DSO, mezi něž patří i definování plánu činnosti DSO v nejbližším období a příprava konceptu provozu kanceláře DSO. Proto byli plně kompetentní k projednání návrhu akčního plánu a diskuzi k EMOS. Nastavení EMOS v oblasti zaměstnanosti je logicky provázané s výběrem klíčových aktivit a projektů zaměstnanosti, které by se měly v území realizovat. Proto byly jednání k aktivitám EMOS a Akční plán sloučeny.

Přípravný výbor se sešel 2 krát. Na prvním jednání dne 30. 7. 2015 byly účastníkům představeny jednotlivé možné aktivity a projekty, které v následujících letech mohou situaci na trhu práce v území posouvat k lepšímu stavu. Byly představeny též možnosti financování, resp. návaznost na prioritní osy OPZ. DSO bude vhodnější žadatel z OPZ než MAS pro řadu aktivit. MAS je ale rovněž důležitým hybatelem spolupráce v této oblasti. Bude přerozdělovat 10 mil z OPZ a může v rámci zaměstnanosti řešit i vlastní tzv. klíčové projekty pro celé území. V budoucnu proto bude zásadní úzká spolupráce DSO s MAS. Zástupci obcí byli informováni o plánované úzké spolupráci s Mikroregionem Hranicko, který rovněž spadá pod ÚP v Přerově a řeší identické problémy. MR Hranicko bude partnerem i pro organizování některých dalších setkání k tématu Zaměstnanost a může s Moravskou branou spolupracovat také při realizaci některých klíčových projektů.

Na druhém setkání Přípravného výboru, které se uskutečnilo 14. 8. 2015, byla předmětem jednání vlastní diskuze ke koordinačnímu mechanismu meziobecní spolupráce v oblasti zaměstnanosti, resp. jeho začlenění do agendy DSO Moravská brána. Z diskuze přítomných se vykrystalizoval koncept institucionalizace tématu zaměstnanosti v území. Centrum zaměstnanosti bude zřízeno při DSO a agenda zaměstnanosti bude řízena standardně jako ostatní agendy DSO, informování o činnosti centra a jeho řízení bude prováděno prostřednictvím organizační struktury DSO a optimálnost tohoto systému bude validována 1x ročně na VH. Agenda bude prováděna zaměstnancem, později pravděpodobně více zaměstnanci DSO. Provoz centra bude financován z účasti na systémovém projektu, který se připravuje (zdroj MPSV) a/nebo z jednotlivých dílčích projektů/aktivit centra (dotace ESIF/národní MPSV), příp. částečně z rozpočtů obcí. Ve vztahu k nečlenským obcím bylo rozhodnuto, že bude-li aktivita financována z projektu bez finanční spoluúčasti DSO, bude účast pro nečlenské obce zdarma; budou-li to ale platit obce, pak bude účast/přínosy pro nečlenské obce zpoplatněna, nebo se do aktivity jejich území nezahrne.

V souvislosti s nastavením Efektivní spolupráce v oblasti zaměstnanosti proběhla 4. 8. 2015 ještě jedna schůzka, kterou RT zorganizoval ve spolupráci se sousedním DSO Hranicko. Jednání

bylo svoláno za účelem specifikace požadavků trhu práce na školy v regionu. Z tohoto důvodu se jednání v úzkém kruhu zúčastnili zejména odborníci v dané oblasti – PhDr. Jaroslav Karlík-vedoucí oddělení trhu práce ÚP Přerov, Mgr. Králíková – oddělení IPS při ÚP Přerov, PhDr. Jiří Pospíšil - odborník Svazu průmyslu a dopravy, přímý organizátor Regionální sektorové dohody v Olomouckém kraji. Dále se jednání zúčastnila předsedkyně a místopředseda Mikroregionu Hranicko (Ing. Júlia Vozáková a Ing. Petr Pajdla), z odborného týmu zpracovatelů projektu EMOS pak Ing. Marcela Tomášová (ORP Hranice) a Bc. Vendula Hluzinová (ORP Lipník nad Bečvou). Výstupy z jednání budou použity k přesnějšímu zacílení návazné debaty s managementem škol a podniků z území, která má přinést konkrétní návrhy na zlepšení stavu spolupráce zmíněných subjektů trhu práce. Propojenost trhu práce v linii Podniky – střední školy – základní školy – ÚP je zcela nezbytná. U všech prvků tohoto systému je nutné podporovat vzájemné vazby a redefinovat roli každého z nich v celém systému trhu práce. Obce jako zřizovatelé základních škol by měly společně působit na své školy tak, aby více spolupracovaly s IPS a firmami v pomoci orientací žáků a především rodičů na technické obory SŠ. Koordinace těchto aktivit a facilitace prohlubování tripartitní spolupráce ÚP – školy – podniky by měly být jedním ze základních úkolů Centra zaměstnanosti v nadcházejících letech.

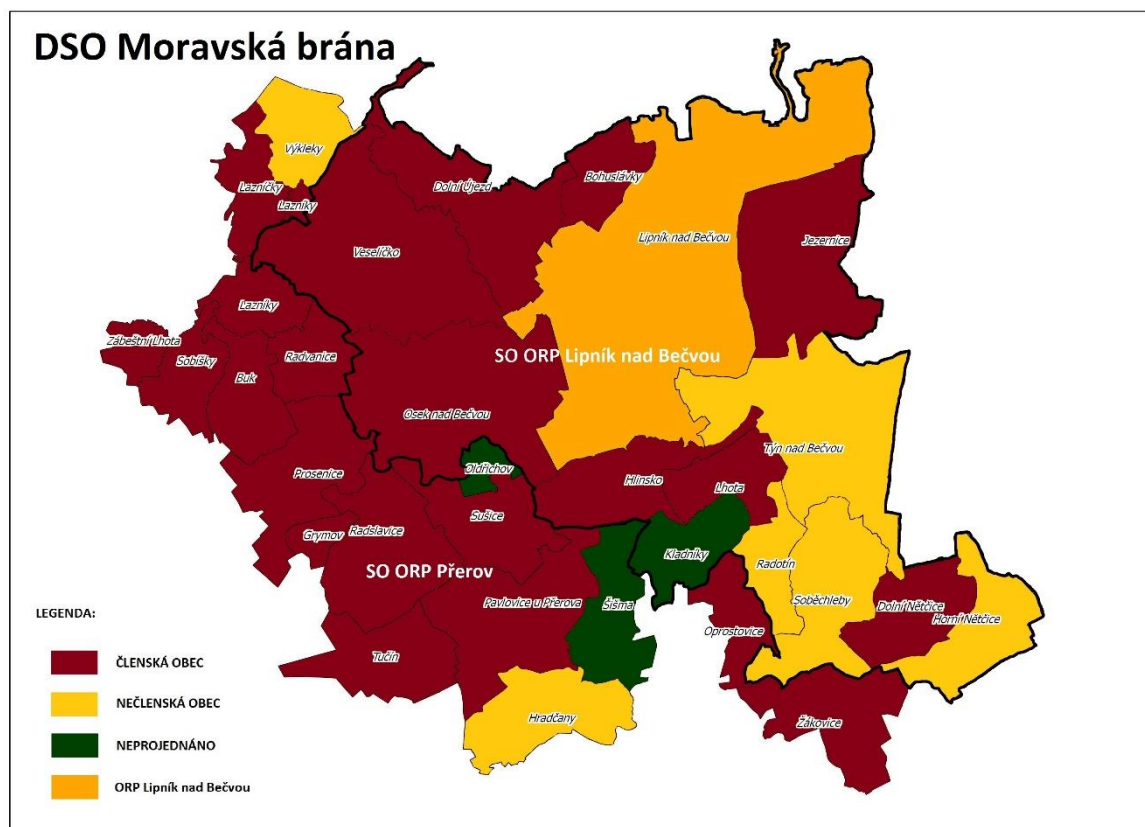
Závěry z proběhlých jednání vč. konceptu fungování Centra zaměstnanosti při DSO Moravská brána byly prezentovány a odsouhlaseny na Závěrečném neformálním setkání zástupců obcí 8. 9. 2015. K navrženému konceptu EMOS nebyly žádné připomínky.

3 Způsob nastavení rozhodovacích a řídicích struktur

EMOS Zaměstnanost bude řešena prostřednictvím DSO Moravská brána, které nově vzniká v území, jako vyústění projektu PMOS. Jednání o založení nového DSO probíhá mezi členskými obcemi MAS Moravská brána (14 obcí ze SO ORP Lipník nad Bečvou a 18 obcí ze SO ORP Přerov), které spolu dlouhodobě spolupracují v rámci MAS a tří malých mikroregionů a mají zájem tuto spolupráci institucionalizovat.

K 25. 9. 2015 projednalo a odsouhlasilo vznik nového DSO Moravská brána 22 obcí z 32, a to: Bohuslávky, Buk, Dolní Nětčice, Dolní Újezd, Grymov, Hlinsko, Jezernice, Lazníčky, Lazníky, Lhota, Oprostovice, Osek nad Bečvou, Pavlovice u Přerova, Prosenice, Radslavice, Radvanice, Sobíšky, Sušice, Tučín, Veselíčko, Zábeštní Lhota a Žákovice. Ve 3 obcích, Oldřichov, Kladníky a Šišma, toto zatím nebylo projednáno, ostatní v současné době obce nemají o vstup zájem.

Mapa 1 Členské obce DSO Moravská brána k 25. 9. 2015



Zdroj: vlastní šetření

Nastavení rozhodovacích a řídicích struktur pro Centrum zaměstnanosti, stejně jako pro ostatní agendy svazku, vychází ze stanov DSO Moravská brána. Zaměstnanci centra budou přímí zaměstnanci DSO, kteří budou řízení orgány DSO.

Nejvyšším orgánem svazku je **Valná hromada**. Do působnosti Valné hromady patří zejména:

- a. schvalování stanov svazku a jejich změn,
- b. schvalování rozpočtu, plánu činností na každý kalendářní rok, závěrečného účtu a účetní závěrky svazku,
- c. v oblasti školství rozhodování o zřízení příspěvkových organizací a školských právnických osob, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení; schvalování jejich zřizovací listiny,
- d. rozhodování o zřízení peněžních fondů a stanovení pravidel jejich čerpání,
- e. rozhodování o pravidlech pro rozdělení zisku a úhrady ztráty svazku,
- f. volba členů rady, předsedy, místopředsedy a dalších členů orgánů svazku a jejich odvolání z funkce,
- g. rozhodování o zřizování a rušení komisí jako poradních orgánů, volba předsedů a dalších členů jednotlivých komisí a jejich odvolávání z funkce,
- h. delegovat zástupce svazku do orgánů založených právnických osob, případně do orgánů právnických osob, kterých se svazek účastní,
- i. rozhodování o stanovení výše a způsobu vyplácení odměn voleným členům orgánů svazku,
- j. rozhodování o spolupráci s jinými subjekty a její formě,
- k. rozhodování o přijetí a vyloučení členů svazku,
- l. rozhodování o sloučení, splynutí nebo zrušení svazku,
- m. rozhodování o výši a termínu splatnosti členských příspěvků,
- n. rozhodování o uložení úkolů jednotlivým orgánům svazku,
- o. rozhodování o dalších záležitostech svazku, které si valná hromada vyhradí.

Ve vztahu k Centru zaměstnanosti (resp. celé realizaci Strategie MOS) provádí Valná hromada kontrolu plnění Strategie MOS, schvaluje plán činnosti na další rok vč. rozpočtu a evaluuje nastavený systém fungování Centra.

Rada je výkonným orgánem svazku. Do působnosti rady patří zejména:

- a. příprava programu pro zasedání valné hromady a zabezpečení plnění valnou hromadou přijatých usnesení,
- b. provádění analýzy získaných poznatků, zpracovávání podnětů a příprava návrhů na opatření,
- c. zabezpečení řádného hospodaření svazku podle schváleného rozpočtu, provádění rozpočtových opatření v rozsahu stanoveném valnou hromadou,
- d. plnění úkolů zřizovatele vůči příspěvkovým organizacím a školským právnickým osobám, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení,
- e. rozhodování o založení nebo rušení právnických osob,
- f. rozhodování o účasti svazku v již založených právnických osobách,
- g. rozhodování o nabytí a převodu nemovitostí,
- h. delegovat zástupce svazku do orgánů založených právnických osob, případně do orgánů právnických osob, kterých se svazek účastní,
- i. sestavování návrhu rozpočtu, plánu činností svazku na každý kalendářní rok a jejich předkládání ke schválení na zasedání valné hromady,
- j. předkládání výroční zprávy o činnosti a hospodaření svazku a účetní závěrky na zasedání valné hromady,

- k. schvalování interních organizačních norem svazku,
- l. plnění úkolů uložených valnou hromadou,
- m. zřizování pracovních pozic, pracovních skupin či komisí jako poradních orgánů rady.

Ve vztahu k Centru zaměstnanosti provádí Rada průběžnou kontrolu plnění úkolů svěřených manažerům, stanovení nových úkolů v souladu s plánem činnosti, příprava plánu činnosti na další rok. Rada rozhoduje o realizaci dílčích projektů Centra realizovaných z dotací, schvaluje jejich přípravu, rozpočet a kontroluje jejich řádnou realizaci. Rada schvaluje uzavření partnerství s dalšími subjekty činnými v oblasti podpory zaměstnanosti.

Předseda je statutárním orgánem, který zastupuje svazek navenek. Při zastupování svazku jedná samostatně. Předseda je zastupován **místopředsedou**. Do působnosti předsedy náleží zejména:

- a. řídit činnost svazku mezi jednotlivými zasedáními rady,
- b. rozhodovat o všech záležitostech svazku, které nejsou podřazeny pod pravomoc jiného orgánu,
- c. svolávat zasedání valné hromady, zajišťovat podklady pro zasedání, řídit zasedání,
- d. zajišťovat vedení účetnictví, případně dalších agend svazku podle zvláštních právních předpisů,
- e. předkládat zprávy o výsledcích kontrol prováděných kontrolní komisí zastupitelstvům členských obcí.

Předseda odpovídá za včasné objednání přezkoumání hospodaření svazku za uplynulý kalendářní rok a za informování veřejnosti o činnosti svazku.

Ve vztahu k Centru zaměstnanosti provádí předseda resp. místopředseda průběžnou operativní kontrolu plnění úkolů svěřených manažerům a stanovení nových úkolů v souladu s plánem činnosti, příp. se dle relevance účastní jednání s partnery Centra.

Kontrolní komise je kontrolním orgánem svazku. Do působnosti kontrolní komise patří zejména:

- a. kontrola dodržování stanov svazku a platných právních předpisů,
- b. kontrola dodržování usnesení orgánů svazku,
- c. kontrola hospodaření svazku a nakládání s jeho majetkem nahlížením do účetních knih a všech souvisejících dokladů a dokumentací,
- d. projednání výroční zprávy o činnosti a hospodaření svazku,
- e. plnění úkolů zadaných valnou hromadou a přijímání podnětů ke kontrolní činnosti od jednotlivých členů svazku.

Kontrolní komise projednává výroční zprávy o činnosti a hospodaření svazku, kontroluje činnost a hospodaření Centra zaměstnanosti.

4 Nastavení jednacích a rozhodovacích pravidel

Jednací a rozhodovací pravidla vychází ze stanov DSO Moravská brána.

Valná hromada se schází podle potřeby, nejméně však jednou za 6 měsíců. Zasedání valné hromady svolává a zpravidla řídí předseda. Právo účastnit se valné hromady a rozhodovat o záležitostech spadajících do její působnosti mají všechny členské obce svazku. Každá členská obec má v nejvyšším orgánu právě jednoho zástupce, jeden hlas. Na zasedáních valné hromady zastupuje členskou obec starosta nebo místostarosta členské obce, případně jiný člen zastupitelstva obce, kterého delegoval příslušný orgán obce jako svého zástupce. Zasedání valné hromady svazku je veřejné. Členové svazku informují veřejnost o místě, době a navrženém programu připravovaného zasedání valné hromady alespoň 7 dní před zasedáním valné hromady způsobem v místě obvyklým. Valná hromada je schopna se usnášet, je-li přítomna nadpoloviční většina všech členů svazku. K platnému usnesení valné hromady třeba souhlasu nadpoloviční většiny přítomných všech členů svazku. Není-li valná hromada usnášeníschopná, ukončí předseda zasedání valné hromady a pořídí o tom zápis. Předseda příp. jiný člen svazku, následně svolá náhradní valnou hromadu se shodným programem. Náhradní valná hromada je usnášeníschopná bez ohledu na počet přítomných členů svazku. K přijetí usnesení náhradní valnou hromadou postačuje souhlas nadpoloviční většiny všech členů svazku. Náhradní valná hromada však nemůže rozhodovat o záležitostech, pro které je stanovami vyžadována jiná většina, než jaká je uvedena v čl. IX 10. Na zasedání náhradní valné hromady nemůže být zařazen nový bod programu. O průběhu zasedání valné hromady se pořizuje zápis, který podepisuje předseda nebo místopředseda a určení ověřovatelé.

Rada má 6 členů, kteří jsou voleni Valnou hromadou na dobu určitou do ukončení hlasování v nejbližším termínu řádných komunálních voleb; dosavadní členové však vykonávají své funkce do zvolení členů nových. Rada se schází dle potřeb, nejméně však 1x za dva měsíce. Rada je usnášeníschopná, je-li přítomna nadpoloviční většina členů. Pro přijetí usnesení je třeba souhlasu prosté většiny z přítomných členů. Hlasovací právo členů rady je rovné. Je-li předseda nebo místopředseda odvolán z funkce nebo se této funkce vzdal, přestává být i členem rady. Uplyne-li doba, na kterou byl člen rady zvolen, zůstává členem rady ve funkci do doby zvolení nového člena. Každý člen rady je povinen svou funkci vykonávat s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Rada ze své činnosti odpovídá valné hromadě. Schůzi rady svolává a řídí předseda. Pozvánka na schůzi rady spolu s programem, termínem a místem konání musí být v elektronické podobě rozeslána členům rady minimálně 7 dní před konáním schůze. Nejpozději ve stejné lhůtě se zveřejní pozvánka na schůzi rady a na internetových stránkách svazku. Rada pořizuje ze své schůze zápis, který podepisuje předseda spolu s místopředsedou nebo jiným členem rady. V zápise se vždy uvede počet přítomných členů rady, schválený pořad schůze rady svazku, průběh diskuze, výsledek

hlasování a přijatá usnesení. Zápis, který musí být pořízen do 7 dnů od skončení schůze rady, musí být uložen k nahlédnutí veřejnosti v sídle svazku a v sídlech členů svazku. Zápis se také rozešle v elektronické podobě všem členům svazku.

Předseda i místopředseda jsou voleni Valnou hromadou na dobu určitou do ukončení hlasování v nejbližším termínu řádných komunálních voleb; dosavadní členové však vykonávají své funkce do zvolení členů nových. Předseda a místopředseda jsou členy rady. Opakované zvolení je možné. Předsedou (místopředsedou) je vždy fyzická osoba, která vykonává svou funkci osobně. Fyzická osoba, která je předsedou (místopředsedou) musí být plně svéprávná a bezúhonná ve smyslu právního předpisu upravujícího živnostenské podnikání. Funkce předsedy (místopředsedy) zaniká zvolením nového předsedy (místopředsedy). V případě zániku funkce jiným způsobem zvolí příslušný orgán nejpozději do 2 měsíců od zániku funkce nového předsedu, příp. místopředsedu. Uplyne-li doba, na kterou byl předseda (místopředseda) zvolen, zůstává tento ve funkci do doby zvolení nového předsedy (místopředsedy).

Kontrolní komise má 3 členy. Členové kontrolní komise jsou vždy fyzické osoby volené Valnou hromadou na dobu určitou do ukončení hlasování v nejbližším termínu řádných komunálních voleb; dosavadní členové však vykonávají své funkce do zvolení členů nových. Členové kontrolní komise volí ze svých řad předsedu kontrolní komise. Kontrolní komise se schází dle potřeb, nejméně však 1x za půl roku. Schůzi kontrolní komise svolává a řídí předseda kontrolní komise. Pozvánka na schůzi kontrolní komise spolu s programem, termínem a místem konání musí být v elektronické podobě rozeslána členům kontrolní komise minimálně 7 dní před konáním schůze. Kontrolní komise je usnášeníschopná, je-li přítomna nadpoloviční většina členů. Pro přijetí usnesení je třeba souhlasu prosté většiny z přítomných členů. Hlasovací právo členů kontrolní komise je rovné. Předseda kontrolní komise má právo zúčastnit se jednání rady svazku s hlasem poradním. Kontrola probíhá za součinnosti kontrolou dotčených osob. O provedené kontrole je sepisována kontrolní zpráva, která následně slouží jako podklad pro kontrolní komisi při přijímání závěrečného usnesení o provedené kontrole. Kontrolní komise pořizuje ze své schůze zápis, který podepisuje předseda kontrolní komise spolu s jedním vybraným členem kontrolní komise. Zápis, který musí být pořízen do 7 dnů po skončení schůze kontrolní komise, musí být uložen k nahlédnutí v sídle svazku a v sídlech členů svazku; nahlédnout do zápisu kontrolní komise jsou oprávněni zastupitelé všech členských obcí. Zápis se také rozešle v elektronické podobě všem členům kontrolní komise.

5 Financování

Za realizaci agendy zaměstnanosti při DSO Moravská brána bude zodpovědné Místní centrum zaměstnanosti. **Celkové finanční náklady na provoz Centra byly vyčísleny na 630.000,- Kč/rok.**

5.1 Mzdové náklady

Realizační tým Centra bude zpočátku složen ze dvou osob. Manažera pro zaměstnanost, který bude zodpovídat za realizaci stanovených cílů a výkon agendy Centra a asistenta manažera na částečný úvazek (administrativa, zajištění schůzek, zápisů, archivace dokumentů, atd.). Lze předpokládat, že s nárůstem aktivit centra a realizací dílčích projektů bude tým rozšířen o min. jednoho dalšího manažera. **Celkové mzdové náklady: 545.000,- Kč**

Manažer zaměstnanosti – HPP, hrubá mzda 29.000,- Kč, odvody 9.860,- Kč (sociální 7.250,- Kč, zdravotní 2.610,- Kč)

Asistent – VPP, hrubá mzda 4.893,- Kč, odvody 1.664,- Kč (sociální 1.224,- Kč, zdravotní 440,- Kč)

5.2 Provozní náklady

Provozní náklady představují výdaje nezbytné pro technické zabezpečení chodu centra. **Celkové provozní náklady: 45.000,- Kč**

Cestovné – 10.000,- Kč

Pronájem kanceláře – 24.000,- Kč (2.000,- Kč/měsíc)

Úklid kanceláře – 7.200,- Kč (600,- Kč/měsíc)

Kancelářské potřeby – 3.800 Kč

5.3 Ostatní náklady

Do ostatních nákladů řadíme nákup služeb. **Celkové ostatní náklady: 40.000,- Kč.**

Zpracování mzdové agendy a účetnictví odbornou firmou – 20.000,- Kč

Servis kancelářské techniky – 5.000,- Kč

Propagace, zajištění schůzek a workshopů – 15.000,- Kč

Lze uvažovat i o jednorázových službách např. vytvoření webových stránek Centra (vč. redakčního systému – aktualizace obsahu zajištěna realizačním týmem) – 25.000,- Kč. Další potenciální náklady mohou vyplynout z realizace jednotlivých dílčích projektů v závislosti na jejich charakteru (např. zpracování analýzy brownfields a jejich využití odbornou firmou,

přenos konceptu BEC a zajištění školitelů v rámci projektu, zajištění školitelů pro odborná školení pro stávající zaměstnance obcí, apod.). Tyto náklady nelze v současné době přesně vyčíslit.

5.4 Zdroje financování

Jednotlivé úkoly místního centra zaměstnanosti popsané v bodu 1.1 této zprávy budou postupně realizovány prostřednictvím jednotlivých projektů. Tyto budou předkládány do výzev Operačního programu zaměstnanost (OPZ).

Systémové části agendy centra (síťování subjektů trhu práce, organizace setkání, koordinace spolupráce, zprostředkování kontaktů, přenos dobré praxe, cílený přenos informací, pomoc s realizací projektů jiných subjektů v území, medializace, tiskové zprávy o činnosti, zastupování obcí při jednáních s ÚP, atd.) lze pokrýt v rámci projektu, v němž bude Centrum vystupovat v roli partnera ÚP resp. MPSV (uzavřené výzvy OPZ na síťování).

Dílčí projekty lze podávat buďto samostatně jako individuální projekty, nebo využít alokace OPZ v rámci SCLLD a finance tak budou zprostředkovány Místní akční skupinou Moravská brána. Jednotlivé projekty jsou úzce provázány se strategickými cíli rozvoje území, a korespondují tak s navrženými opatřeními strategie. Klíčem pro určení, zda daný jednotlivý projekt financovat prostřednictvím individuální žádosti do OPZ či prostřednictvím finanční alokace MAS, bude zejména sladění časového harmonogramu individuálních výzev OPZ, harmonogramu přípravy a schvalování Strategie komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD) a harmonogramu projektů v jejich logické návaznosti. Stejně určující budou také znění jednotlivých výzev OPZ a omezení platná pro žadatele v rámci prioritní osy 2.3 OPZ určené pro využití ve SCLLD. Dle sladění těchto harmonogramů a podmínek bude zvolena vhodná varianta financování.

Základním předpokladem úspěšné realizace záměru EMOS je reálná dosažitelnost finančních prostředků na všechny jednotlivé projekty, neboť tyto jsou zcela v souladu jak se základními myšlenkami OPZ, tak se strategickými dokumenty území, kraje, státu i se strategickými rozvojovými dokumenty EU. Provoz centra je financovatelný i bez přímého zapojení obecních rozpočtů.

6 Vyhodnocení efektivity

Jednou ze základních otázek je i vyhodnocování efektivity zvolené činnosti a jejího přínosu pro region. Proto je třeba při diskuzích o EMOS věnovat pozornost i systému monitoringu, reportingu a evaluace systému vedoucí k příp. úpravám tak, aby bylo nastavené řešení efektivní.

6.1 Systém monitoringu a reportingu

Sledování činnosti Centra bude založeno na indikátorech nastavených k jednotlivým dílčím projektům a na sledování využití jednotlivých nastavených aktivit. K tomuto sledování bude nezbytné vytvořit a využívat systém evidence existujících podpor a následně evidence jejich využívání. Prakticky bude tento proces probíhat tak, že Centrum bude zaznamenávat jednotlivé pomocné aktivity, které zprostředkuje zájemcům, jednotlivé akce (včetně účastníků), které zorganizuje, jednotlivé kontakty, které předá, atd. Vyjma povinných indikátorů v projektech bude velmi obtížné změřit ekonomické přínosy jednotlivých aktivit, jejich monitoring tedy bude zaměřený na počty úkonů.

Hodnocení celkové efektivity bude úkolem zodpovědných orgánů ve výše popsaném systému řízení, a to na základě shrnujícího reportingu, zpracovávaného v pravidelných intervalech pracovníkem Centra – podklad pro jednání Rady DSO (min 1 x 2 měsíce) a Valné hromady DSO (min 1 x 2 roky) v rámci Výroční zprávy.

6.2 Evaluace efektivity zvoleného mechanismu

Vyhodnocování efektivity nastaveného mechanismu je nedílnou součástí celého procesu, kdy **cílem je zkvalitnit a zefektivnit zvolené mechanismy a postupy realizované při plnění cílů Strategie MOS**. Základní otázkou pro určení efektivity koordinačního mechanismu je, zda a v jaké míře zvolené uspořádání, tedy Centrum zaměstnanosti při DSO Moravská brána, přispívá k plnění Strategie MOS. Evaluace vychází z procesu monitoringu jednotlivých projektů a činností Centra, hodnocení je pak prováděno jako komplexní vyhodnocení celého systému ve vztahu k naplňování Strategie MOS.

Postupy vyhodnocování vycházejí ze shromáždění podkladových materiálů, výsledků realizace projektů a činností Centra. Následuje vyhodnocení monitorovacích ukazatelů Strategie MOS, kdy dochází k porovnání výchozích a dosažených hodnot a vazby činnosti Centra na plnění indikátorů Strategie. Orgánem, který provádí vyhodnocení je Rada DSO, která tuto část předkládá Valné hromadě k projednání v rámci výroční Zprávy o činnosti.

Na tuto část evaluace pak navazuje část přijímání adekvátních nápravných opatření, která v případě potřeby v rámci zpětné vazby ovlivňují další činnost Centra. V rámci přijatých

opatření může dojít k přenastavení systému, změně pravidel, změně rozdělení rolí, i rozšíření agend Centra vč. nárůstu personálních kapacit. Bude-li naopak systém i po korekcích shledán v následujícím období neefektivním a neudržitelným, může dojít k rozhodnutí Centrum uzavřít a nadále se věnovat pouze ostatním agendám DSO.

Komplexní hodnocení činnosti Centra, plnění Strategie MOS a přijetí příp. korekčních opatření bude probíhat vždy na 1. VH nového roku.

V jakémkoli stupni hodnocení efektivity činnosti Centra je nezbytné přihlídnout k faktu, že přínosy nemohou být v nejbližší době měřitelné z hlediska ekonomických zisků. Vytváření efektivní komunikační sítě bude mít pozitivní dopad na dlouhodobě udržitelný rozvoj území, avšak krátkodobé dílčí přínosy jsou změřitelné pouze prostřednictvím jednotlivých indikátorů nastavených k jednotlivým projektům, a to dle toho, jaké z nich bude vyžadovat konkrétní výzva OPZ, z nichž budou dílčí projekty Centra financovány. Další nezbytné procesní úkoly, které nebudou předmětem žádného dílčího projektu, hodnotit pomocí indikátorů nelze.

7 Závěr

Zákon o obcích neukládá obcím povinnost řešit oblast zaměstnanosti. Důsledky nezaměstnanosti a nízké podnikatelské aktivity však pociťují v první řadě právě obce. Pro udržitelný rozvoj měst i venkova a předcházení vylidňování obcí je nutné koordinovaně řešit spolupráci všech subjektů trhu práce přímo v nejmenších územích. V ČR existují funkční struktury založené na přímé spolupráci a komunikaci jednotlivých místních aktérů, nejsou však doposud nijak využívány k systematické podpoře zaměstnanosti. Meziobecní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a podpory podnikání by měla přinést řešení výše nastíněných problémů formou navázání sítě kontaktů, jejího udržování a efektivního využívání. Iniciativu v těchto činnostech by mělo převzít **Místní Centrum Zaměstnanosti (MCZ)**, které bude zřízeno při nově vznikajícím DSO Moravská brána.

DSO Moravská brána vzniká v území jako jeden z výstupů projektu PMOS. Jednání o založení nového DSO probíhá mezi členskými obcemi MAS Moravská brána (14 obcí ze SO ORP Lipník nad Bečvou a 18 obcí ze SO ORP Přerov), které spolu dlouhodobě spolupracují v rámci MAS a tří malých mikroregionů a mají zájem tuto spolupráci institucionalizovat. K 25. 9. 2015 projednalo a odsouhlasilo vznik nového DSO Moravská brána 22 obcí z 32, ve 3 obcích toto nebylo projednáno, 7 obcí nemá o vstup zájem.

V průběhu července a srpna 2015 proběhla 3 jednání k EMOS – téma zaměstnanost. Realizační tým projektu PMOS oslovil 9 starostů, kteří jsou členy Přípravného výboru pro vznik DSO Moravská brána. Přípravný výbor se sešel 2 krát a řešil technické otázky fungování Centra. V souvislosti s nastavením Efektivní spolupráce v oblasti zaměstnanosti proběhla 4. 8. 2015 ještě jedna schůzka, kterou RT zorganizoval ve spolupráci se sousedním DSO Hranicko. Jednání bylo svoláno za účelem specifikace požadavků trhu práce na školy v regionu. Z tohoto důvodu se jednání v úzkém kruhu zúčastnili zejména odborníci v dané oblasti. Závěry z proběhlých jednání vč. konceptu fungování Centra zaměstnanosti při DSO Moravská brána byly prezentovány a odsouhlaseny na Závěrečném neformálním setkání zástupců obcí 8. 9. 2015. K navrženému konceptu EMOS nebyly žádné připomínky.

Řídící a kontrolní mechanismy pro Centrum zaměstnanosti vychází ze stanov DSO Moravská brána. Stanovy rovněž určují nastavení jednacích a rozhodovacích pravidel. Přímé operativní řízení a kontrolu činnosti týmu centra řeší předseda svazku. Rada DSO, která se bude scházet min 1x 2 měsíce, zodpovídá průběžnou kontrolu plnění úkolů svěřených manažerům, stanovení nových úkolů v souladu s plánem činností, příprava plánu činností na další rok. Rada rozhoduje o realizaci dílčích projektů Centra realizovaných z dotací, schvaluje jejich přípravu, rozpočet a kontroluje jejich řádnou realizaci. Rada schvaluje uzavření partnerství s dalšími subjekty činnými v oblasti podpory zaměstnanosti. Valná hromada, která se schází min. 2 x rok, provádí kontrolu plnění Strategie MOS, schvaluje plán činnosti na další rok vč. rozpočtu a evaluuje nastavený systém fungování Centra. Kontrolní komise projednává výroční zprávy o činnosti a hospodaření svazku, kontroluje činnost a hospodaření Centra zaměstnanosti.

Realizační tým Centra je povinen podávat pravidelné reporty předsedovi, Radě a dále Valné hromadě (v rámci Výroční zprávy). Evaluaci nastaveného systému a jeho případné úpravy provádí Valná hromada.

Celkové finanční náklady na provoz Centra byly vyčísleny na 630.000,- Kč/rok. Jednotlivé úkoly místního centra zaměstnanosti popsané budou postupně realizovány prostřednictvím jednotlivých projektů. Tyto budou předkládány do výzev Operačního programu zaměstnanost (OPZ). Systémové části agendy centra lze pokrýt v rámci projektu, v němž bude Centrum vystupovat v roli partnera ÚP resp. MPSV. Dílčí projekty lze podávat buďto samostatně jako individuální projekty, nebo využít alokace OPZ v rámci SCLLD a finance tak budou zprostředkovány Místní akční skupinou Moravská brána.

Základním předpokladem úspěšné realizace záměru EMOS je reálná dosažitelnost finančních prostředků na všechny jednotlivé projekty, neboť tyto jsou zcela v souladu jak se základními myšlenkami OPZ, tak se strategickými dokumenty území, kraje, státu i se strategickými rozvojovými dokumenty EU. Provoz centra je financovatelný i bez přímého zapojení obecních rozpočtů.

8 Přílohy

1. Zápis z jednání o EMOS ze dne 30. 7. 2015, Prezenční listina, fotografie.
2. Zápis z jednání o EMOS ze dne 4. 8. 2015, Prezenční listina, fotografie.
3. Zápis z jednání o EMOS ze dne 14. 8. 2015, Prezenční listina, fotografie.
4. Zápis ze závěrečného jednání o EMOS ze dne 8. 9. 2015, Prezenční listina, fotografie.