

Struktura logického rámce včetně příkladu

Logický rámec – projekt : (název)	Název dotačního titulu: Operační program OP LZZ
Předkladatel projektu: (název)	Celkový rozpočet/náklady:

Sloupec Intervenční (strom cílů)	<u>Sloupec - Objektivně měřitelné ukazatele</u>	<u>Sloupec - Zdroje a prostředky k ověření</u>	Sloupec – vnější Předpoklady / Rizika
Hlavní cíl(e) <ul style="list-style-type: none"> Důvod realizace Specifické cíle dané priority v programovém dokumentu <p style="text-align: center; color: red;">Velmi obecné proč</p>	Měřitelné ukazatele na úrovni hlavních cílů (počet, délka, obsah...). Způsoby, kterými lze měřit splnění cíle.	Kde se dají získat informace o objektivně ověřitelných ukazatelích (krajské statistiky, monitorovací zprávy, statistiky ÚP).	
<i>Příklad: Zlepšení sladování rodinného a pracovního života v regionu XY v MSP</i>	<i>15 firem (MSP) projde genderovým auditem a 10 firem zavede relevantní opatření a bude podporovat jejich využívání zaměstnanci.</i>	<i>Statistika projektu, předložené a archivované podnikové směrnice, včetně statistik podniků kolik zaměstnanců využívá zavedených opatření,</i>	
Účel projektu <ul style="list-style-type: none"> Změna, kterou, chceme dosáhnout projektem Jaké jsou operační cíle opatření, kterých bude projektem dosaženo 	Měřitelné ukazatele na úrovni výsledků – konkrétní hodnoty jednotlivých cílů projektu (počet, délka, obsah...). Způsoby, kterými lze měřit splnění účelu.	Kde se dají získat informace o objektivně ověřitelných ukazatelích (monitorovací zprávy, statistiky obce, vlastní projekt)	Nezbytné vnější podmínky pro dosažení hlavního cíle mimo naši odpovědnost (zájem o danou aktivitu, volné pracovní síly)

Proč?			
<p><i>Příklad:</i> Významné firmy z oblasti MSP v daném regionu jsou motivovány zavést relevantní opatření pro sladování rodinného a pracovního života. Umožní tak významnému počtu zaměstnanců – obyvatelů daného regionu sladovat rodinný a pracovní život; jsou tak současně i příkladem pro ostatní firmy v regionu.</p>	<p>Nejméně 10 významných firem z oblasti MSP v daném regionu <u>motivovaně</u> zavede genderová opatření a nejméně <u>20%</u> zaměstnanců těchto firem těchto opatření do půl roku od jejich zavedení aktivně využije.</p>	<p>Statistika projektu, předložené a archivované podnikové směrnice, včetně statistik <u>podniků</u> kolik zaměstnanců využívá zavedených opatření.</p>	<p>Zájem zaměstnavatelů o účast v projektu, motivace dokončit zavádění relevantních opatření; kvalitní genderový expert</p>
<p>Výstupy projektu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nezbytné k naplnění účelu projektu • Co bude konkrétním výstupem projektu (co se vytvoří, zdokonalí, inovuje. Co bude/bylo vytvořeno: <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. <p style="text-align: center;">Co?</p>	<p>Měřitelné ukazatele na úrovni výstupů nezbytné pro zabezpečení účelu (počet, délka, obsah...) Způsoby, kterými lze měřit dosažení výstupů.</p>	<p>Kde se dají získat informace o objektivně ověřitelných ukazatelích (monitorovací zprávy, statistiky obce, vlastní projekt)</p>	<p>Předpoklady a rizika na úrovni výstupů podmiňující dosažení účelu (průběh realizace, finanční zdroje, dodavatel)</p>
<p><i>Příklad:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zlepší se přístup firem v regionu XY, které jsou motivovány věnovat se tématu sladování rodinného a pracovního 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 15 firem zapojených do projektu absolvuje genderový audit a diskusní kulatý stůl 2. 10 firem zpracuje interní směrnici a bude 	<p>Statistika projektu, předložené a archivované podnikové směrnice, včetně statistik <u>podniků</u> kolik zaměstnanců využívá zavedených opatření, statistika UP.</p>	<p>Vedení firem zapojených do projektu je ochotné účastnit se projektových aktivit a podporovat využívání navržených opatření; Projektový tým včetně odborníka – genderového experta pracuje</p>

<p><i>života a vnímají ho jako potřebný</i></p> <p>2) Vytvoří se interní směrnice k zavádění relevantních opatření</p> <p>3) Zlepší se zaměstnanost v regionu, protože zaměstnanci mohou využívat genderových opatření</p>	<p><i><u>motivovaně</u> podporovat její využívání</i></p> <p>3. 20 % zaměstnanců využije zavedených opatření</p> <p>4. Sníží se nezaměstnanost v regionu <u>o 1%</u>, neboť se odstraní překážka na trhu práce (např. osobám pečujícím o nezletilé osoby)</p>		<p><i>efektivně (nehrozí fluktuace členů týmu), tým plní harmonogram a má výsledky ve spolupracujících firmách;</i></p> <p><i>Projektový tým pracuje kvalitně i v oblasti administrace projektu a nehrozí tak finanční nedostatek prostředků na realizaci aktivit</i></p>
<p>Aktivity projektu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ke každému výstupu • Jednotlivé činnosti, které jsou • předmětem předkládaného projektu (logická a časová posloupnost) • Jak bude projekt realizován <ol style="list-style-type: none"> 1. 1... 2... 3... 2. 1... 2... 3... <p>Jak?</p>	<p>Výčet měřitelných vstupů nezbytných pro zabezpečení aktivit projektu (finanční zdroje, dokumentace, povolení, materiál, energie). Jaký typ zdrojů projekt vyžaduje.</p>	<p>Ke každé aktivitě se uvede časový údaj, kdy daná aktivita bude zrealizována. (např. <u>10/2011 – 05/2012</u>)</p>	<p>Předpoklady a rizika na úrovni vstupů (zajištění <u>fin. zdrojů</u>, vybrání kvalitního dodavatele, zajištění účastníků z cílové skupiny.)</p>
<p><i>Příklad:</i></p> <p>1. 1) <i>genderový audit (provede genderový expert ve spolupráci s projektovým týmem);</i></p>	<p><i>Finanční zdroje</i></p>	<p>1. <u>10/2011 – 04/2012</u></p> <p>2. <u>05 – 08/2012</u></p> <p>3. <u>09 – 12/2012</u></p> <p>4. <u>01 – 06/2013</u></p>	<p>- <i>Zajištění finančních zdrojů a udržení <u>cashflow</u></i></p> <p>- <i>Odbornost genderového experta, projektového týmu a pracovníků</i></p>

<p><i>dále nad výsledky bude zorganizován 2) diskusní kulatý stůl za účasti odborníků, zaměstnanců i zástupců obdobných organizací; výsledkem bude motivované vedení podniku a dohodnuté opatření</i></p> <p><i>2. Vytvoří se 1) interní směrnice s definovanými způsoby využití relevantních opatření</i></p> <p><i>3. Přednáškou pro zaměstnance se představí zaměstnancům</i></p> <p><i>4. Podniky ve svých náborových inzerátech uvádějí možnosti sladování</i></p> <p><i>5. UP propaguje podporu sladování při nabízení práce uchazečům o zaměstnání a při jednání s ostatními podniky, nezapojenými do projektu</i></p> <p><i>6. Zavede se evidence a statistika využívání nových opatření</i></p> <p><i>7. Kvantitativní výzkum</i></p>			<p><i>zpracovávajících výzkum</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zajištění spolupráce MSP</i> - <i>Zajištění spolupráce zaměstnanců MSP</i> - <i>Zajištění spolupráce UP</i>
--	--	--	--

<p><i>v daném regionu a ve spolupracujících firmách za účelem vytvoření statistiky o zaměstnanosti se bude snažit dokázat, že spolupracující podniky nebudou mít problém s fluktuací zaměstnanců a z tohoto důvodu se zlepší zaměstnanost v regionu</i></p>			
			<p>Předběžné podmínky Vnější i vnitřní předběžné podmínky (přijetí navrhovaných změn představenstvem společnosti, schválení zastupitelstvem, akreditace vzdělávacího <u>programu....</u>)</p> <p><i>Příklad: vstupní podmínky: podniky MSP a místní UP se do této iniciativy zapojí</i></p>