

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)	Sloupec - Objektivně měřitelné ukazatele	Sloupec - Zdroje a prostředky k ověření	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> <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.</i></p>	<p><i>Nejméně 10 významných firem z oblasti MSP v daném regionu motivovaně zavede genderová opatření a nejméně 20% zaměstnanců těchto firem těchto opatření do půl roku od jejich zavedení aktivně využije.</i></p>	<p><i>Statistika projektu, předložené a archivované podnikové směrnice, včetně statistik podniků kolik zaměstnanců využívá zavedených opatření.</i></p>	<p><i>Zájem zaměstnavatelů o účast v projektu, motivace dokončit zavádění relevantních opatření; kvalitní genderový expert</i></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>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>Co?</p> <p><i>Příklad:</i> 1) <i>Zlepší se přístup firem v regionu XY, které jsou motivovány věnovat se tématu sladování rodinného a pracovního</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>15 firem zapojených do projektu absolvuje genderový audit a diskusní kulatý stůl</i> 2. <i>10 firem zpracuje interní směrnici a bude</i> 	<p><i>Statistika projektu, předložené a archivované podnikové směrnice, včetně statistik podniků kolik zaměstnanců využívá zavedených opatření, statistika UP.</i></p>	<p><i>Vedení firem zapojených do projektu je ochotné účastnit se projektových aktivit a podporovat využívání navržených opatření; Projektový tým včetně odborníka – genderového experta pracuje</i></p>

<p><i>života a vnímají ho jako potřebný</i></p> <p>2) <i>Vytvoří se interní směrnice k zavádění relevantních opatření</i></p> <p>3) <i>Zlepší se zaměstnanost v regionu, protože zaměstnanci mohou využívat genderových opatření</i></p>	<p><i>motivovaně podporovat její využívání</i></p> <p>3. <i>20 % zaměstnanců využije zavedených opatření</i></p> <p>4. <i>Sníží se nezaměstnanost v regionu o 1%, neboť se odstraní překážka na trhu práce (např. osobám pečujícím o nezletilé osoby)</i></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</p> <p>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.</p> <p>(např.10/2011 – 05/2012)</p>	<p>Předpoklady a rizika na úrovni vstupů (zajištění fin. zdrojů, vybrání kvalitního dodavatele, zajištění účastníků z cílové skupiny.)</p>
<p><i>Příklad:</i></p> <p>1. <i>1) genderový audit (provede genderový expert ve spolupráci s projektovým týmem);</i></p>	<p><i>Finanční zdroje</i></p>	<p>1. <i>10/2011 – 04/2012</i></p> <p>2. <i>05 – 08/2012</i></p> <p>3. <i>09 – 12/2012</i></p> <p>4. <i>01 – 06/2013</i></p>	<p>- <i>Zajištění finančních zdrojů a udržení cashflow</i></p> <p>- <i>Odbornost genderového experta, projektového</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>1. Přednáškou pro zaměstnance se představí zaměstnancům</i></p> <p><i>2. Podniky ve svých náborových inzerátech uvádějí možnosti sladování</i></p> <p><i>3. UP propaguje podporu sladování při nabízení práce uchazečům o zaměstnání a při jednání s ostatními podniky, nezapojenými do projektu</i></p> <p><i>4. Zavede se evidence a statistika využívání nových opatření</i></p>			<p><i>týmu a pracovníků 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>5. <i>Kvantitativní výzkum 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 programu....)</p> <p><i>Příklad:</i> <i>vstupní podmínky: podniky MSP a místní UP se do této iniciativy zapojí</i></p>