

Metodický výklad způsobilých výdajů v kapitolách Osobní náklady a Zařízení a vybavení s ohledem na změny OM pro OP LZZ k 1. 11. 2012

Informace jsou určeny pro projekty prioritní osy 4 OP LZZ

V souvislosti s revizí Operačního manuálu pro OP LZZ účinnou od 1. 11. 2012, na jejímž základě došlo ke změně v příručce D5 Metodika způsobilých výdajů OP LZZ (dále jen D5 OP LZZ), kapitole 2.1 (grantové projekty) a 3.1 (individuální projekty) Osobní náklady, poskytujeme bližší vysvětlení ke způsobilosti výdajů realizačního týmu (dále jen „RT“) v projektech prioritní osy 4 OP LZZ.

Změny v metodice byly provedeny na základě zjištění jednotlivých auditů (včetně auditu Evropské komise), které mj. poukázaly na možné porušování zákoníku práce s ohledem na stejný druh práce u souběhu smluv u jednoho zaměstnavatele. Předmětem provedené úpravy je omezení povoleného úvazku zaměstnanců zapojených do realizace projektu. Sčítají se veškeré úvazky u zaměstnavatele¹ bez ohledu na konkrétní formu pracovněprávního vztahu a zdroj financování osobních nákladů, tedy i úvazky, které nevznikly v souvislosti s realizací projektu/ů OP LZZ (veškeré pracovní smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr, tj. DPČ a DPP).

Tyto informace se týkají jak grantových a individuálních projektů v realizaci, tak i projektů připravovaných.

1 GRANTOVÉ PROJEKTY

Grantové projekty se řídí dle D5 OP LZZ kap. 2.1 následujícími limity:

- a) projekty s Rozhodnutím o poskytnutí dotace vydaným **po 1. 11. 2012: povoleno maximálně 1,0** úvazku u daného zaměstnavatele;
- b) projekty s Rozhodnutím o poskytnutí dotace vydaným **po 1. 1. 2011: povoleno maximálně 1,2** úvazku u daného zaměstnavatele;
- c) projekty s vydaným Rozhodnutím o poskytnutí dotace před **1. 1. 2011: 1,6 úvazku na ESF projektech.**²

1.1 Odměny v grantových projektech

Možnost poskytnout členům realizačního týmu odměnu za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu vychází z § 134 Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a je dále řešena v metodice D5 OP LZZ. Vyplacené odměny zaměstnancům pracujícím na projektu

¹ Členové realizačního týmu hrazení z kapitoly rozpočtu Osobní náklady musí mít uzavřený pracovněprávní vztah s příjemcem nebo jeho partnerem, nesmí se jednat o zaměstnance agentur práce.

² U již realizovaných projektů (vydání Rozhodnutí před 1. 11. 2012) jsou pravidla omezující velikost úvazku u zaměstnavatele v případě zapojení zaměstnance do realizace projektu ESF platná od 1. 1. 2013.

jsou odměnou za splnění mimořádného nebo zvláště významného úkolu a musí korespondovat s progresem v projektu. Způsobilá bude jen řádně odůvodněná odměna vyplacená na základě interního předpisu (kolektivní smlouvy), ve kterém jsou stanovena kritéria pro poskytnutí odměny (příjemce doloží v nejbližší monitorovací zprávě). Nezpůsobilé jsou pravidelné odměny³ a odměny nesouvisející s prací na projektu. Finanční prostředky na odměny členům realizačního týmu se rozpočtují v kapitole rozpočtu Osobní náklady, na položce 1.04 „Jiné osobní náklady“. Pokud nejsou finanční prostředky na odměny součástí schváleného rozpočtu projektu, lze dodatečně tuto položku v rozpočtu projektu vytvořit a převést na ni potřebné finanční prostředky z jiných položek rozpočtu projektu v rámci nepodstatné změny (event. podstatné změny v případě přesunu prostředků mezi kapitolami rozpočtu vyšším než 15 % objemu hodnoty kapitoly rozpočtu, z níž jsou finanční prostředky přesouvány).

Maximální částka pro poskytnutí jednorázové odměny není stanovena. **Součet poskytnutých odměn člena realizačního týmu v daném kalendářním roce však nesmí překročit 20 % jeho roční mzdy nebo platu**, přičemž se zohledňuje délka a výše úvazku zaměstnance na realizaci projektu. Odměnu nelze poskytnout členům realizačního týmu, kteří se podíleli na vzniku nedostatků při realizaci projektu⁴.

1.2 Krácení nepřímých nákladů v souvislosti s překročením hranice kapitoly Nákup služeb nad 60%

Dle kap. 2.4 D5 OP LZZ u grantových projektů platí, že kapitola rozpočtu Nákup služeb nesmí přesáhnout hranici 60% z celkových způsobilých přímých výdajů projektu. V případě, že by v průběhu projektu nebyly vyčerpány prostředky schválené v ostatních kapitolách rozpočtu (v tomto případě upozorňujeme, že by tak mohlo být u kapitoly Osobní náklady), došlo by při závěrečném vyúčtování k navýšení procenta i u kapitoly Nákup služeb. U projektů, které mají schválený rozpočet kapitoly Nákup služeb blízko hranice 60%, by pak mohlo dojít k jejímu překročení, a tím ke krácení procenta nepřímých nákladů projektu.

Pokud je podíl kapitoly Nákup služeb na celkových přímých způsobilých výdajích projektu

- a) vyšší než 60% a menší než 90%, snižují se nepřímé náklady na polovinu.
- b) 90% a více, nepřímé náklady se vůbec nehradí (jsou 0%).

³ Pravidelnou odměnou se rozumí odměna poskytnutá za standardní výsledky práce.

⁴ Jedná se zejména o následující nedostatky:

- zpoždění v harmonogramu realizace klíčových aktivit;
- neplnění obsahu klíčových aktivit;
- nenaplňování stanovených hodnot monitorovacích indikátorů;
- opakované nedodržení harmonogramu předkládání monitorovacích zpráv;
- zatajování podstatných skutečností, které by vedly k proplácení nezpůsobilých výdajů.

2 INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY

Individuální projekty se řídí dle D5 OP LZZ, kap. 3.1 následujícími limity:

- a) projekty s právním aktem vydaným **po 1. 11. 2012: povoleno maximálně 1,0** úvazku u daného zaměstnavatele;
- b) již realizované projekty s právním aktem vydaným **před 1. 11. 2012: povoleno maximálně 1,2** úvazku u daného zaměstnavatele.⁵

2.1 Odměny v individuálních projektech

Možnost poskytnout členům realizačního týmu odměnu za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu vychází z § 134 Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a je dále řešena v metodice D5 OP LZZ. Vyplacené odměny zaměstnancům pracujícím na projektu jsou odměnou za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu a musí korespondovat s progresem v projektu⁶. Způsobilá bude jen řádně odůvodněná odměna vyplacená na základě interního předpisu (kolektivní smlouvy), ve kterém jsou stanovena kritéria pro poskytnutí odměny (příjemce doloží v nejbližší monitorovací zprávě). Nezpůsobilé jsou pravidelné odměny⁷ a odměny nesouvisející s prací na projektu. Finanční prostředky na odměny členům realizačního týmu se rozpočtují v kapitole rozpočtu Osobní náklady, na položce 1.04 Jiné osobní náklady. Pokud nejsou finanční prostředky na odměny součástí schváleného rozpočtu projektu, lze dodatečně tuto položku v rozpočtu projektu vytvořit a převést na ni potřebné finanční prostředky z jiných položek rozpočtu projektu v rámci nepodstatné změny (event. podstatné změny v případě přesunu prostředků mezi kapitolami rozpočtu vyšším než 15 % objemu hodnoty kapitoly rozpočtu, z níž jsou finanční prostředky přesouvány)⁸.

Maximální částka pro poskytnutí jednorázové odměny není stanovena. **Součet poskytnutých odměn člena realizačního týmu v daném kalendářním roce však nesmí překročit 20 % jeho ročního platu**, přičemž se zohledňuje délka a výše úvazku zaměstnance na realizaci projektu. Odměnu nelze poskytnout členům realizačního týmu, kteří se podíleli na vzniku nedostatků při realizaci projektu⁹.

⁵ U již realizovaných projektů (vydání právního aktu před 1. 11. 2012) jsou pravidla omezující velikost úvazku u zaměstnavatele v případě zapojení zaměstnance do realizace projektu ESF platná od 1. 1. 2013.

⁶ Odměna musí být poskytnuta v souladu s § 134 Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a náležitě zdůvodněna.

⁷ Pravidelnou odměnou se rozumí odměna poskytnutá za standardní výsledky práce.

⁸ Příjemci z řad OSS a jimi zřízených a řízených organizací provádějí změny rozpočtu v souladu s pravidly a principy vyplývajícími ze zákona č. 218/2000 Sb.

⁹ Jedná se zejména o následující nedostatky:

- zpoždění v harmonogramu realizace klíčových aktivit;
- neplnění obsahu klíčových aktivit;
- nenaplnění stanovených hodnot monitorovacích indikátorů;
- opakované nedodržení harmonogramu předkládání monitorovacích zpráv;
- zatajování podstatných skutečností, které by vedly k proplácení nezpůsobilých výdajů.

3 Zapojení interních expertů, specialistů do RT s úvazkem 1,0 pro zaměstnavatele

V případě, že je pro realizaci projektu nezbytně nutné obsadit pozici specialisty, experta¹⁰ v realizačním týmu interním zaměstnancem (jediným odborníkem na danou problematiku), který má již úvazek u daného zaměstnavatele 1,0, existují tři možnosti řešení.

a) Změnit výši stávajícího úvazku

Úvazek u zaměstnavatele snížit dodatkem ke stávající smlouvě tak, aby v součtu s úvazkem pro projekt činil max. 1,0. V dodatku ke smlouvě musí být výše úvazku pro projekt a mimo projekt jasně specifikována a příjemce musí být schopen doložit popis činností pro projekt i mimo projekt z důvodu kontrol případných duplicit.

b) Vícezdrojové financování jedné pracovní smlouvy

Není nutno uzavírat zvláštní pracovně právní vztah pro činnosti zaměstnance hrazené z rozpočtu projektu. V rámci stávající smlouvy lze rozdělit úvazek na projektovou a neprojektovou část a vymezit velikost úvazku, sazbu a činnosti vykonávané pro projekt a mimo něj. V případě odlišnosti činností jednotlivých částí smlouvy, jsou pak přípustné odlišné sazby odpovídající náročnosti činností za jednotlivé části pracovně právního vztahu.

c) Pro individuální projekty

Zapojit zaměstnance do projektového týmu, aniž by mu byla hrazena mzda z rozpočtu projektu, a poskytnout mu mimořádnou odměnu (nutno mít narozpočtovány prostředky na položce „Jiné osobní náklady“ 1.04 Rozpočtu). Tu lze **v případě individuálních projektů vyplátit i členům realizačního týmu, jejichž plat není hrazen z rozpočtu projektu** (jsou v projektu členy realizačního týmu, ale nemají v rozpočtu u svého úvazku stanovenou odměnu za svou práci), a to za podmínky, že má příjemce zajištěny příslušné finanční prostředky na předfinancování (prostředky, které mají být kryty z rozpočtu EU) a spolufinancování v dané kapitole státního/krajského/obecního rozpočtu. Poskytování odměn se i v tomto případě řídí pravidly stanovenými v odstavci 2.1.

¹⁰ Pozice specialistů, expertů pro oblast, kterou projekt řeší, a za podmínky, že není možné danou pozici obsadit jinou osobou (na rozdíl například od koordinátora projektu).

4 STANOVENÍ ZPŮSOBILOSTI VÝDAJŮ

4.1 Příklady stanovení způsobilého výdaje v rámci Osobních nákladů

Při kontrole projektu se stanoví výše úvazků u zaměstnavatele mimo projekt (veškeré pracovní smlouvy a dohody konané mimo pracovní poměr, tj. DPČ a DPP dohromady) a rozdíl k úvazku 1,0 bude maximálně možný uznatelný výdaj pro projekt.

- a) Pokud má zaměstnanec u zaměstnavatele DPČ na 0,3 na neprojektové aktivity a pracovní smlouvu na 1,0 z projektu, pak jsou způsobilé výdaje spojené s pracovní smlouvou jen v objemu 0,7 úvazku u nových projektů (při limitu 1,0), resp. v objemu 0,9 úvazku u již realizovaných projektů (limit 1,2).
- b) Zaměstnanec má u zaměstnavatele pracovní smlouvu na 1,0 na neprojektové aktivity a DPČ na 0,5 z projektu. U nových projektů nejsou z hlediska OP LZZ žádné výdaje způsobilé, u již realizovaných projektů s limitem 1,2 úvazku jsou způsobilé jen výdaje s vazbou na 0,2 úvazku z DPČ.
- c) Zaměstnanec má u zaměstnavatele DPČ na 0,3 na neprojektové aktivity, pracovní smlouvu na 1,0 z projektu a DPČ na 0,2 z druhého projektu. Způsobilé výdaje z OP LZZ jsou do výše 0,7 (nové projekty), resp. 0,9 (již realizované projekty) úvazku. Způsobilé jsou pouze výdaje s vazbou na pracovní smlouvu (a to pouze částečně dle předchozí věty), výdaje spojené s dohodou o pracovní činnosti nejsou způsobilé vůbec.

Zaměstnanec může práci na projektu i při překročení úvazku vykonávat, výdaje nad stanovený max. limit úvazku ale budou nezpůsobilé a příjemce je musí hradit ze svých zdrojů, i když má prostředky v příslušné kapitole rozpočtu schváleny. Popřípadě může příjemce, pokud to dovoluje povaha pracovní činnosti úvazku, daný úvazek rozdělit pro dva zaměstnance tak, aby v součtu všech svých úvazků stanovené limity nepřekročili.

4.2 Omezení nákupu zařízení a vybavení v souvislosti s úvazky RT

Výši úvazků je třeba promítnout i do nákupu zařízení a vybavení pro realizační tým projektu.

Na základě zjištění jednotlivých auditů byla provedena úprava ve způsobilosti těchto výdajů. Nárokovat lze pouze takovou výši výdajů na zařízení a vybavení, která odpovídá součtu plánovaných pozic s ohledem na pravidla 3E.

Výší úvazku se pro tyto účely rozumí rozsah zapojení zaměstnance do realizace daného projektu dle právního aktu platného v době nákupu vybavení/zařízení (tj. dle rozpočtu uvedeného v právním aktu). Je možné úvazky několika zaměstnanců sčítat a nárokovat výdaj na vybavení/zařízení v návaznosti na celkový objem úvazků všech členů realizačního týmu (např. 1 notebook pro dva pracovníky na 0,5 úvazku). V případě, že při sčítání úvazků nevychází celé číslo, uhradí příjemce přebývající část ze svých prostředků. Uznatelná bude jen ta část výdaje, která bude odpovídat součtu výše úvazků.

Příklad 1: Pokud je součet úvazků všech členů realizačního týmu 2,0, pak je možné zakoupit max. 2ks PC. Pokud jsou úvazky v realizačním týmu nastaveny ve výši 0,5 HPP a 0,5 DPČ (součet úvazků je tedy 1,0), pak bude způsobilý výdaj za jeden kus PC.

Příklad 2: V případě, že je úvazek (popřípadě součet více úvazků členů RT) ve výši 0,6, je možné pořídit danému zaměstnanci (zaměstnancům) pouze 1ks PC, ale uznatelná bude jen poměrná část tohoto výdaje dle výše úvazku. V tomto případě to bude tedy 60%.

4.3 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

U úvazků, které mají stanoveno nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, platí, že za celou dobu projektu není možné překročit v součtu s úvazkem mimo projekt u zaměstnavatele stanovený limit¹¹. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby musí být zakotveno ve smlouvě, popř. v jejích dodatcích.

Pokud je např. úvazek formulován ve výši 0,4 měsíčně, pak jeho překročení není možné. Pokud je ovšem úvazek naformulován 0,4 ročně, nebo 0,4 za celou dobu realizace projektu, případně 300 hodin, pak je možno připustit lišící se výši úvazku v jednotlivých měsících (např. 1 měsíc 0,5, další měsíc 0,3). Podmínkou pro způsobilost takových nákladů je, že nedojde k přečerpání časové a jednotkové dotace na dané pracovní pozici za celou dobu realizace projektu v součtu. Pokud dojde k vyčerpání časové dotace na danou pozici, proplácení osobních výdajů již není možné, ledaže by příjemce navýšil prostředky na položce a úměrně zvětšil i úvazek daného pracovníka. Stanovení způsobu rozvržení doby bude předmětem kontrol projektu.

Postup schvalování: Výdaje budou průběžně v rámci monitorovacích zpráv schvalovány s tím, že na konci projektu příjemce doloží soupis celkové doby daného zaměstnance s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, kterou strávil na projektu¹².

Závěrem upozorňujeme, že toto stanovisko nemá povahu závazného výkladu právního předpisu.

Děkujeme za spolupráci.

Odbor strukturálních fondů

¹¹ Zákoník práce v § 78 dále stanovuje, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

¹² Projektový manažer sdělí příjemci podpory bližší postup pro předložení.