

**Seznam mezd/platů a možné postupy stanovení mezd/platů
pro zaměstnance/pracovníky podílející se na realizaci
projektů Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání
(dále jen **OP VVV**)**

VERZE:	2
VYDAL:	Řídicí orgán OP VVV
DATUM PLATNOSTI:	Dnem zveřejnění na webových stránkách MŠMT – OP VVV
DATUM ÚČINNOSTI:	26.4.2016



Obsah

Závaznost a účinnost dokumentu	7
Úvod.....	7
1. Stanovení sazby pomocí ISPV	8
2. Alternativní způsob výpočtu sazby mzdy/platu/odměny z dohody.....	10
3. Stanovení sazby pro klíčové a excelentní zaměstnance/pracovníky	10
4. Individuální stanovení sazby mzdy/platu/odměny z dohody	11
Závěrečná ustanovení	11
Seznam zkratek	12



Přehled změn

Část dokumentu	Bližší určení změny (oproti verzi 1)	Odůvodnění revize
Celý dokument	Provedení formálních úprav, přidání Obsahu a Seznamu zkratk pro snažší orientaci a porozumění dokumentu, přesun vybraných odstavců uvnitř dokumentu. Zpřesnění definic a postupů.	Zvýšení přehlednosti a srozumitelnosti dokumentu.
Závaznost a účinnost dokumentu	Nově vytvořena část dokumentu Závaznost a účinnost dokumentu .	Vymezení závaznosti a účinnosti dokumentu.



<p>Úvod</p>	<p>Část dokumentu Úvod nahrazuje část Východisko. Text této části dokumentu byl upraven a zpřesněn.</p> <p>Z verze 2 tohoto dokumentu jsou odstraněny tyto odstavce:</p> <p>V případě nutnosti překročení uvedených hodnot musí být žadatelem o podporu/příjemcem dotace uvedeno podrobné zdůvodnění a takovéto překročení bude následně posouzeno z pohledu efektivnosti a hospodárnosti vzhledem k potřebnosti ke splnění cílů projektu ze strany hodnotitelů nebo Řídícího orgánu OP VVV.</p> <p>Pro zaměstnance implementačních struktury OP VVV platí pravidla odměňování nastavená v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákona č. 234/2014 Sb. zákon o státní službě a Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a ve vnitřních směrnících jednotlivých institucí implementační struktury OP VVV (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy). Případné překračování limitních hodnot hrubých mezd dle tohoto dokumentu musí být odůvodněné také v souladu s pravidly odměňování nastavených v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce a Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a ve vnitřních směrnících příjemců/partnerů, pokud tyto předpisy dovolují v některých případech překročení limitních hodnot hrubých mezd.</p>	<p>Upřesnění postupů při stanovení sazeb mezd/platů/odměn z dohod.</p>
--------------------	--	--



<p>Souhrn možností stanovení mzdy/platu/odměny z dohody</p>	<p>Ve verzi 2 došlo k přečíslování možností stanovení mzdy/platu/odměny z dohody viz bližší určení změny u části 1-4 tohoto Přehledu změn.</p>	<p>Oprava údajů v tabulce dle úprav v bodech 1-4 tohoto dokumentu.</p>
<p>1. Stanovení sazby pomocí ISPV</p>	<p>Ve verzi 2 přesunut do této části dokumentu text ke stanovení mzdy/platu/odměny z dohody dle ISPV pro Administrativní tým.</p>	<p>Upřesnění varianty Stanovení sazby pomocí ISPV.</p>
<p>2. Alternativní způsob výpočtu sazby mzdy/platu/odměny z dohody</p>	<p>Ve verzi 2 upravena formulace tohoto odstavce:</p> <p>Doložené poslední roční hrubé mzdové náklady musí korespondovat s pozicí, kterou bude zastávat pracovník/zaměstnanec v projektu. Pro ověření této skutečnosti musí být doložen popis pracovní náplně, která souvisí s pracovní pozicí, za kterou jsou doloženy poslední roční hrubé náklady.</p>	<p>Zpřesnění postupů při stanovení mzdy/platu/odměny z dohody dle této varianty.</p>
<p>3. Stanovení sazby pro klíčové a excelentní zaměstnance/pracovníky</p>	<p>Bod 3 verze 2 tohoto dokumentu nahrazuje bod a) verze 1.</p>	<p>Zvýšení přehlednosti dokumentu.</p>
<p>4. Individuální stanovení sazby mzdy/platu/odměny z dohody</p>	<p>Bod 4 verze 2 tohoto dokumentu nahrazuje bod b) verze 1.</p>	<p>Zvýšení přehlednosti dokumentu.</p>



<p>Závěrečná ustanovení</p>	<p>Text této části dokumentu byl upraven a zpřesněn. Do verze 2 tohoto dokumentu byl přidán tento odstavec:</p> <p>Výše stanovených mzdových/platových sazeb a odměn z dohod u pracovních pozic v rámci projektu musí vždy splňovat kritéria hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti. Při nastavení výše mzdových/platových sazeb a odměn z dohod, které těmto kritériím nevyhovují, budou související osobní náklady posuzovány jako nezpůsobilé.</p> <p>Z verze 2 tohoto dokumentu byl odstraněn tento odstavec:</p> <p>Uvedené horní hranice způsobilosti mezd/platů je možné v opodstatněných a odůvodněných případech navýšit, ale důvody k tomu vedoucí je nutné důkladně popsat v žádosti o podporu. Zdůvodnění by mělo mít vazbu na konkrétní pozici dle ISPV. Podklady pro stanovení takovéto mzdy/platu mohou být ověřeny v rámci ex ante kontroly.</p>	<p>Upřesnění postupů při stanovení sazeb mezd/platů/odměn z dohod.</p>
<p>Seznam zkratk</p>	<p>Nově vytvořena část dokumentu Seznam zkratk.</p>	<p>Vysvětlení používaných zkratk.</p>



Závaznost a účinnost dokumentu

Seznam mezd/platů a možné postupy stanovení mezd/platů pro zaměstnance/pracovníky podílející se na realizaci projektů Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen OP VVV), verze 2, účinný od 26.4.2016 (dále jen „dokument“) nahrazuje původní verzi tohoto dokumentu – Seznam mezd/platů a možné postupy stanovení mezd/platů pro zaměstnance/pracovníky podílející se na realizaci projektů Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání.

Žadatelé/příjemci jsou povinni se řídit tímto dokumentem od data jeho účinnosti. Tento dokument pozbývá své účinnosti vydáním nové verze.

Úvod

Tento dokument obsahuje informace o možných postupech pro stanovení způsobilých sazeb mezd/platů/odměn z dohod zaměstnanců/pracovníků, kteří se podílejí na realizaci projektů OP VVV.

Dokument je zpracován za účelem zajištění efektivity a hospodárnosti výdajů a bude sloužit jako podklad pro posouzení hospodárnosti projektu vůči stanoveným cílům projektu – ve schvalovacím procesu a kontrole způsobilosti výdajů při proplácení žádostí o platbu během realizace projektu (včetně případů, kdy budou vytvářeny nové pracovní pozice).

Informace o tom, který ze zde uvedených způsobů stanovení způsobilé mzdy/platu/odměny z dohody je pro žadatele/příjemce relevantní, bude vždy uvedena v konkrétní výzvě nebo v Pravidlech pro žadatele a příjemce – specifická část.

Hodnoty, které jsou v tomto dokumentu uvedeny, jsou považovány za maximální možné měsíční sazby, které představují způsobilé výdaje. Tyto hodnoty vycházejí ze systému pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice formou statistického šetření, jehož výsledkem je Informační systém o průměrném výdělku (dále jen ISPV). Výsledky statistického šetření jsou dostupné na webových stránkách <http://www.mpsv.cz/ISPV.php>.

ISPV uvádí průměrné výdělky pro mzdovou a platovou sféru. Při stanovování sazby pomocí ISPV uvede žadatel/příjemce v žádosti o podporu o jakou sféru se jedná a uvede zároveň i kód zaměstnání CZ-ISCO včetně názvu zaměstnání, které pro stanovení konkrétní sazby mzdy/platu využil. Při stanovování sazby je nutné vycházet z nejaktuálnějších výsledků, které jsou v ISPV zveřejněny.

Horní limit pro způsob stanovení sazby podle ISPV dle bodu 1 tvoří hodnoty uvedené v ISPV pro třetí kvartil (Q3) dané pracovní pozice a zároveň maximální limit hrubé způsobilé měsíční mzdy/platu, který je způsobilým výdajem v OP VVV, je ve výši 56 000,- Kč nebo 390,- Kč/hod (pro odměny z dohod). Tento limit se nevztahuje na alternativní způsob výpočtu sazby mzdy/platu dle bodu 2, stanovení sazby mzdy/platu pro klíčové/excelentní zaměstnance/pracovníky dle bodu 3 a individuální stanovení sazby mzdy/platu dle bodu 4. Při použití způsobu stanovení mzdy/platu dle bodu 2 a 4 je nutné doložit požadované dokumenty a uvést řádné zdůvodnění.



V projektech realizovaných v OP VVV se předpokládá financování administrativních zaměstnanců/pracovníků z nepřímých nákladů. Postupy pro stanovení sazeb podle ISPV pro administrativní tým, se využijí pouze u výzev, kde je to relevantní (např. výzvy s projekty v režimu úplného vykazování, v režimu financování paušální sazbou až do výše 40 % způsobilých přímých výdajů na zaměstnance apod.).

Limity stanovené tímto dokumentem představují **maximální celkovou způsobilou měsíční hrubou mzdou zaměstnance na dané pozici při plném pracovním úvazku (100 %)**, tj. při zkráceném úvazku se limity krátí úměrně dle uvedené výše úvazku.

Tyto limity jsou stanoveny jako maximální a nelze je navýšit případnými odměnami či různými náhradami (např. za dovolenou). Při stanovení mezd/platů/odměn z dohod musí žadatel/příjemce zohlednit sazby obvyklé v čase a místě, tzn. skutečné výše mezd/platů/odměn z dohod zaměstnanců/pracovníků projektu nemusí při zohlednění sazeb obvyklých v čase a místě pro danou pracovní pozici dosahovat uváděného maximálního limitu stanoveného tímto dokumentem.

Mzdy/platy/odměny z dohod, které budou bezdůvodně přesahovat sazby v čase a místě obvyklé, budou považovány za neefektivní a nehospodárné, i když nebudou dosahovat daného limitu.

Příjemce může v průběhu realizace projektu využít motivační složky mzdy/platu (např. odměny). V rozpočtu stanovená sazba mzdy/platu/odměny z dohody nemusí být dodržena v každém měsíci realizace, avšak musí být dodržena v průměru za celou dobu realizace projektu. Pro možnost využití motivační složky mzdy/platu je proto nutné nastavit zaměstnanci/pracovníkovi základní sazbu tak, aby po vyplacení odměn došlo k dodržení měsíční sazby. Druhou možností je, že příjemce bude případné výdaje nad stanovené limity hradit z vlastních zdrojů. Výdaje v souhrnu převyšující stanovený limit jsou nezpůsobilé.

Souhrn možností stanovení mzdy/platu/odměny z dohody

1. Stanovení sazby pomocí ISPV (viz „Úvod“ tohoto dokumentu).
2. Alternativní způsob výpočtu sazby mzdy/platu/odměny z dohody
3. Stanovení sazby pro klíčové/excelentní zaměstnance/pracovníky (*limity pro klíčové a excelentní zaměstnance/pracovníky lze využít, pokud výzva/Pravidla pro žadatele a příjemce – specifická část obsazení těchto pozic umožňuje*).
4. Individuální stanovení sazby mzdy/platu/odměny z dohody (mimo rozsah limitů stanovených tímto dokumentem, nutné doložit zdůvodněním v žádosti o podporu).

1. Stanovení sazby pomocí ISPV

Odborný tým

Zaměstnanci/pracovníci odborného týmu, kteří nenaplnují definici klíčového ani excelentního zaměstnance/pracovníka, použijí pro stanovení sazby hodnotu průměrné mzdy/platu/odměny z dohody dle ISPV, která je uvedena pro danou pozici v době přípravy žádosti o podporu nebo v době zřízení nové pracovní pozice v průběhu realizace projektu a současně při stanovení sazby zohlední výši mezd/platů/odměn z dohod v místě a čase obvyklou.



V případě existence vnitřního předpisu žadatele/příjemce, který stanovuje pravidla pro stanovení mzdy/platu/odměny z dohody, musí být dodržen postup, který je tímto předpisem stanoven a zároveň nesmí dojít k překročení sazeb stanovených tímto dokumentem.

Mzdové náklady odborných pracovníků musí odpovídat jejich kvalitě a zařazení a současně být motivační s ohledem na jejich dosaženou odbornost a mezinárodní konkurenci v oblasti lidských zdrojů. **Pro zaměstnance/pracovníka v tomto týmu je horní limit hrubé způsobilé měsíční mzdy/platu, který je způsobilým výdajem v OP VVV, stanoven ve výši 56 000,- Kč nebo 390,- Kč/hod. (pro odměny z dohod).**

Administrativní tým

Mzdové výdaje pracovníků administrativního týmu jsou žadatelem/příjemcem uváděny v rozpočtu projektu v případě, že je projekt realizován v režimu úplného vykazování výdajů, v režimu financování paušální sazbou do výše 40% způsobilých přímých výdajů na zaměstnance apod.

Zaměstnanci/pracovníci administrativního týmu, kteří nenaplní definici klíčového pracovníka, použijí pro stanovení sazby hodnotu průměrné mzdy/platu/odměny z dohody dle ISPV, která je uvedena pro danou pozici v době přípravy žádosti o podporu nebo v době zřízení nové pracovní pozice v průběhu realizace projektu a současně při stanovení sazby zohlední výši mezd/platů/odměn z dohod v místě a čase obvyklou.

V případě existence vnitřního předpisu žadatele/příjemce, který stanovuje pravidla pro stanovení mzdy/platu/odměny z dohody, musí být dodržen postup, který je tímto předpisem stanoven a zároveň nesmí dojít k překročení sazeb stanovených tímto dokumentem.

Pro zaměstnance/pracovníka v tomto týmu je horní limit hrubé způsobilé měsíční mzdy/platu, který je způsobilým výdajem v OP VVV, stanoven ve výši 56 000,- Kč nebo 390,- Kč/hod. (pro odměny z dohod).

Následující tabulka uvádí nejběžnější pozice administrativního týmu s uvedením příslušného kódu zaměstnání CZ-ISCO dle ISPV:

Pozice administrativního týmu v projektu OP VVV	kódu zaměstnání CZ-ISCO dle ISPV včetně názvu
Ředitel projektu	1213 Řídící pracovníci v oblasti strategie a politiky organizací
Zástupce ředitele projektu	1223 Řídící pracovníci v oblasti výzkumu a vývoje
Finanční ředitel	1211 Ekonomičtí a finanční náměstci (ředitelé)
Výkonný ředitel	1213 Řídící pracovníci v oblasti strategie a politiky organizací
Personální ředitel	1212 Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů
Koordinátor investic	3112 Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu
Finanční manažer	2411 Specialisté v oblasti účetnictví
Projektový manažer	2422 Specialisté v oblasti strategie a politiky organizací



Pozice administrativního týmu v projektu OP VVV	kódu zaměstnání CZ-ISCO dle ISPV včetně názvu
Účetní	3313 Odborní pracovníci účetnictví, ekonomiky, personalistiky
Personalista	4416 Personální referenti
Administrátor VZ	2619 Podnik. právníci, právníci legislativci a os.spec.v obl.práva
Právník	2619 Podnik. právníci, právníci legislativci a os.spec.v obl.práva
Specialista	2422 Specialisté v oblasti strategie a politiky organizací
Administrativní síla	4110 Všeobecní administrativní pracovníci
IT specialista	2522 Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí

2. Alternativní způsob výpočtu sazby mzdy/platu/odměny z dohody

Čl. 68 odst. 2 nařízení (EU) č. 1303/2013 zavádí nové pravidlo, aby se usnadnilo využívání hodinových jednotkových nákladů pro výpočet mzdových nákladů:

$$\text{Hodinové hrubé mzdové náklady na zaměstnance} = \frac{\text{poslední doložené roční hrubé mzdové náklady}}{1\,720}$$

1 720 hodin je standardní roční „pracovní doba“, kterou lze použít přímo.

Číselník, poslední doložené roční hrubé mzdové náklady, však musí být odůvodněn. Poslední roční hrubé osobní náklady musí být doloženy spolu s žádostí o podporu například prostřednictvím účtů, výplatních pásek atd. a musí být kontrolovatelné.

Doložené poslední roční hrubé mzdové náklady musí korespondovat s pozicí, kterou bude zastávat pracovník/zaměstnanec v projektu. Pro ověření této skutečnosti musí být doložen popis pracovní náplně, která souvisí s pracovní pozicí, za kterou jsou doloženy poslední roční hrubé náklady.

Využití této metody se doporučuje především u zahraničních pracovníků/zaměstnanců (především u klíčových a excelentních zaměstnanců/pracovníků).

3. Stanovení sazby pro klíčové a excelentní zaměstnance/pracovníky

Následující uvedené limity lze aplikovat pouze u vymezených pozic, které budou specifikovány v dané výzvě. Jedná se o klíčové zaměstnance/pracovníky a excelentní zaměstnance/pracovníky. Pokud existence takovéto pozice pro klíčové/excelentní zaměstnance/pracovníky nebude vycházet přímo z výzvy, nelze tyto limity využít. Pro tyto pozice je možné využít rovněž alternativní způsob výpočtu sazby mzdy/platu/odměny z dohody dle bodu 2 tohoto dokumentu.

Klíčový zaměstnanec/pracovník – možnost využití těchto zaměstnanců/pracovníků je stanovena výzvou/Pravidly pro žadatele a příjemce – specifická část. Žadatel ji popíše v žádosti o podporu dle podmínek definovaných v Pravidlech pro žadatele a příjemce –



specifická část nebo v textu výzvy.

Klíčovým zaměstnancem/pracovníkem je pouze ten zaměstnanec/pracovník projektu, který naplňuje definici výzvy/ Pravidel pro žadatele a příjemce – specifická část.

Pro klíčového zaměstnance/pracovníka je horní limit hrubé způsobilé měsíční mzdy/platu, který je způsobilým výdajem v OP VVV, stanoven ve výši 72 800,- Kč nebo 507,- Kč/hod (pro odměny z dohod). Tato sazba je stanovena navýšením horního limitu základní sazby o 30 %.

Excelentní zaměstnanec/pracovník – možnost využití těchto zaměstnanců/pracovníků je stanovena výzvou/Pravidly pro žadatele a příjemce – specifická část. Žadatel ji popíše v žádosti o podporu dle podmínek definovaných v Pravidlech pro žadatele a příjemce – specifická část nebo v textu výzvy se zohledněním níže uvedeného.

Excelentním zaměstnancem/pracovníkem je pouze ten zaměstnanec/pracovník projektu, který naplňuje definici výzvy/Pravidel pro žadatele a příjemce – specifická část. U takto označené pracovní pozice musí žadatel v žádosti o podporu/příjemce uvést/zdůvodnit, že zapojení této pozice je přínosem a naprosto stěžejní, bez jeho účasti by bylo dosažení cílů projektu obtížné. Jedná se zejména o přední odborníky v daném oboru a z důvodu jejich významu pro realizaci projektu je nutné tento význam zohlednit v limitu mzdy/platu/odměny z dohody.

Pro excelentního zaměstnance/pracovníka je horní limit hrubé způsobilé měsíční mzdy/platu, který je způsobilým výdajem v OP VVV, stanoven ve výši 84 000,- Kč nebo 586,- Kč/hod. (pro odměny z dohod). Tato sazba je stanovena navýšením horního limitu základní sazby o 50 %.

4. Individuální stanovení sazby mzdy/platu/odměny z dohody

Individuální stanovení sazby mzdy/platu/odměny z dohody mimo rozsah limitů stanovených tímto dokumentem je nutné doložit řádným zdůvodněním v žádosti o podporu. Podklady pro stanovení takovéto mzdy/platu/odměny z dohody budou předmětem ex post kontroly v rámci administrativního ověření ZoR projektu/ŽoP. Podklady ke stanovení sazby mzdy/platu/odměny z dohody mohou být též ověřeny formou ex ante kontroly, v případě vyžádání podkladů poskytovatelem.

Závěrečná ustanovení

Pokud ke stanovení mzdy/platu/odměny z dohody dochází již během realizace projektu (v případě tvorby nových pozic), je doporučeno, aby příjemce takovéto určení sazby předem konzultoval s Řídicím orgánem OP VVV a předešlo se tak možnému vzniku nezpůsobilých výdajů.

Příklady pozic odborného i administrativního týmu jsou dále uvedeny v Pravidlech pro žadatele a příjemce – obecná část.

Výše stanovených mzdových/platových sazeb a odměn z dohod u pracovních pozic v rámci projektu musí vždy splňovat kritéria hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti. Při nastavení výše mzdových/platových sazeb a odměn z dohod, které těmto kritériím nevyhovují, budou související osobní náklady posuzovány jako nezpůsobilé.



Seznam zkratek

OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
CZ-ISCO	Systém klasifikace zaměstnání
Q3	Třetí kvartil
Administrator VZ	Administrator veřejných zakázek

