

Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta

Provozní pokyn č. 4/2016

Č.j. 44/2016/T

**Zásady pro úpravy pracovněprávních vztahů při realizaci projektů EU pro
programové období 2014-2020**

Zpracoval: tajemnice, proděkan pro rozvoj, oddělení pro rozvoj a projekty

Odpovídá: tajemnice, oddělení pro rozvoj a projekty

Článek I

Úvodní ustanovení

Univerzita Karlova prostřednictvím Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy realizuje v programovém období 2014-2020 na pozici hlavního řešitele či partnera projekty financované z fondů EU (dále jen „projekty“), a jako taková má při této činnosti povinnost garantovat dodržování pravidel pro žadatele a příjemce stanovených konkrétním operačním programem (dále „OP“), např. OP Výzkum, vývoj vzdělávání – Řídící orgán Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, OP Praha Pól Růstu – Řídící orgán Magistrát hlavního města Prahy a OP Zaměstnanost – Řídící orgán Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Předmětem tohoto pokynu jsou zásady pro úpravu pracovněprávních vztahů při personálním zabezpečení realizace projektů a odměňování pracovníků zapojených do realizace projektů.

Článek II

Uzavírání pracovněprávních vztahů

1. Pro realizaci projektů lze v souladu s § 3 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce pracovněprávní vztah uzavřít na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tzn. dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti (dále jen „dohody“).
2. Pracovněprávní vztah bude uzavřen na dobu určitou a to maximálně na dobu trvání projektu.
3. Pracovněprávní vztah v projektu musí být uzavírán na činnost jiného druhu, než je činnost stanovená v pracovní náplni pracovníka na kmenovém pracovišti (katedře, ústavu).
4. U akademického pracovníka vykonávajícího vedoucí funkci na fakultě není řízení projektu považováno za činnost stejného druhu sjednaného v pracovní smlouvě.
5. S akademickým pracovníkem, který je garantem studijního programu, bude na projektovou činnost uzavřen Dodatek k pracovní smlouvě, tak aby výše úvazku sjednaného v pracovní smlouvě neklesla pod 1,0 úvazku.

6. U akademického pracovníka není plnění odborných činností v projektu považováno za činnost stejného druhu sjednaného v pracovní smlouvě, zejména činnost výzkumnou a vědeckou. Současně musí být dodržena podmínka uvedená v čl. II bod 3.

Článek III

Maximální výše pracovního úvazku

1. Pracovní úvazek zaměstnance zapojeného do projektu a současně vykonávajícího další činnosti pro Univerzitu Karlovu či další subjekty realizující projekt (dále „partnery projektu“) **smí dosáhnout v celkovém součtu max. 1,2 úvazku (48 hod/týdně).**
2. Za dodržení max. výše úvazku dle bodu 1 č. III zodpovídají jednotliví pracovníci zapojení do realizace projektu.
3. U akademických pracovníků, kteří jsou garanti studijních programů, musí být dodržen bod 5. čl. II.
4. Max. výše úvazku může být navýšena na 1,5 úvazku pouze v případech stanovených podmínkami konkrétní výzvy projektu u tzv. expertních pracovníků.

Článek IV

Stanovení maximální výše pracovního úvazku

1. Do celkového součtu úvazku, který činí 1,2 a u expertů 1,5, se započítávají aktuální pracovní poměry a dohody uzavřené na Univerzitě Karlově (jmenovitě PedF, ostatních fakultách UK, Rektorátu a všech součástí UK), u partnerů projektů (např. jiných univerzit, neziskových organizací apod.) a to po celou dobu realizace projektu.

Článek V

Odměňování

1. Odměňování pracovníků zapojených do realizace projektu se řídí Vnitřním mzdovým předpisem UK, Informačním systémem průměrného výdělku Ministerstva práce a sociálních věcí a Pravidly pro příjemce a žadatele příslušného operačního programu – obecnou a specifickou částí, přičemž stanovení odměny se řídí předpisy přísnějšího charakteru.
2. V případě, že je mzda způsobitelným výdajem projektu, je nezbytné v pracovní smlouvě či v dodatku k pracovní smlouvě specifikovat konkrétní podíl pracovní doby připadající na činnost spojenou s realizací projektu.
3. U pracovněprávního vztahu k projektu uzavřeného na základě pracovní smlouvy budou do způsobitelných nákladů projektu započítány i náhrady za čerpání dovolené, pracovní

neschopnosti, ošetřování člena rodiny, resp. dalších překážek na straně pracovníka uvedené v zákoníku práce, za které je vyplácena náhrada mzdy, a to ve výši odpovídající podílu pracovní doby připadající na činnost spojenou s realizací projektu.

Článek VI

Opatření na straně zaměstnance

1. Před uzavřením pracovního poměru či dohody pro činnost v projektu je pracovník povinen písemně informovat hlavního řešitele projektu o své celkové aktuální výši pracovního úvazku na UK a u partnerů projektu.
2. Po celou dobu zapojení v projektu dodržovat pravidlo max. výše úvazku 1,2, tzn. bez předchozího písemného souhlasu finančního manažera projektu neuzavírat jiné pracovní poměry či dohody u subjektů uvedených v čl. IV.

Článek VII

Opatření na straně zaměstnavatele

1. Vedení řádné personální a mzdové evidence.
2. Komunikace mezi jednotlivými odděleními PedF a vedením projektu.

Článek VIII

Další ustanovení

3. Pracovní smlouvy, dohody, jakož i dodatky pracovní smlouvy o změně pracovního poměru uzavírané v souvislosti s realizací projektu musí obsahovat ujednání „výkon práce je spojen s řešením projektu“ a budou dále označeny názvem, identifikačním číslem projektu a min. povinnou publicitou daného operačního programu.
4. Tento provozní pokyn nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dne 1. 1. 2017.

V Praze dne 21.12. 2016

Ing. Ivana Kočová, v.r.
tajemnice fakulty