



PEDAGOGICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

**Provozní pokyn č. 2/2024**

**Č.J.: UKPedF/315286/2024**

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

**Zásady pro úpravy pracovněprávních vztahů při realizaci projektů EU pro  
programové období 2021-2027**

**Článek I**  
**Úvodní ustanovení**

Univerzita Karlova prostřednictvím Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy realizuje v programovém období 2021-2027 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 Jan Amos Komenský – Řídící orgán Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy 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. Zaměstnanci fakulty vykonávají práci na projektu v rámci pracovní smlouvy uzavřené s fakultou.
3. Zaměstnanci jiných fakult a součástí UK vykonávají práci na projektu v rámci pracovní smlouvy uzavřené na svém kmenovém pracovišti. Finanční prostředky jsou nárokovány dle pravidel daného projektu.
4. S externími zaměstnanci uzavírá fakulta dohody či pracovní smlouvu výlučně na práci na projektu.



PEDAGOGICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

5. Pracovněprávní vztah s externími zaměstnanci bude uzavírán na dobu určitou v souladu s dobou trvání a podmínkami projektu. Pracovní poměr lze opakovat nebo prodloužovat.
6. U akademického pracovníka vykonávajícího vedoucí funkci na fakultě není řízení projektu považováno za činnost stejného druhu sjednaného v pracovní smlouvě.
7. 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 2 a 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) pokud pravidla operačního programu nestanoví jinak.**
2. Výjimka výše max. úvazku dle bodu 1. čl. III platí pro členy odborného týmu, kteří jsou současně pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení vymezenými § 7 školského zákona a/nebo akademickými pracovníky vymezenými § 70 zákona o vysokých školách.
3. Pracovní úvazek zaměstnanců zapojených do projektu na administrativních pozicích smí dosáhnout v celkovém součtu max. 1,0 úvazku (40 hod/týdně).
4. Za dodržení max. výše úvazku dle bodu 1 a 3 čl. III zodpovídají jednotliví pracovníci zapojení do realizace projektu.

### Článek IV

#### Stanovení maximální výše pracovního úvazku

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



PEDAGOGICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

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 způsobilým výdajem projektu, je nezbytné v popisu pracovní činnosti specifikovat konkrétní podíl pracovní doby připadající na činnost spojenou s realizací projektu.
3. U pracovněprávního vztahu k projektu uzavřeného na základě pracovní smlouvy a dohod budou do způsobilých 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 vedoucího projektu o své celkové aktuální výši pracovního úvazku na UK a u partnerů projektu. Vedoucí projektu předá informaci personálnímu oddělení.
2. Po celou dobu zapojení v projektu je zaměstnanec povinen 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.



PEDAGOGICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

Článek VIII  
Další ustanovení

1. Pracuje-li pracovník na projektu na základě pracovní smlouvy, obsahuje jeho popis pracovní činnosti ujednání „výkon práce je spojen s řešením projektu“, název a identifikačním číslo projektu a min. povinnou publicitou daného operačního programu. Stejně údaje obsahují uzavřené dohody.
2. Tento provozní pokyn nabývá platnosti a účinnosti dnem zveřejnění.

V Praze dne 30.5.2024

Ing. Ivana Kočová, v.r.  
tajemnice