**Nulové pozice**

V návaznosti na semináře pro žadatele, které se konaly ke konci roku 2017 v Brně a Praze, přinášíme několik základních informací o tzv. nulových pozicích.

**Nulová pozice = zaměstnanec, jehož základní plat není hrazen z rozpočtu projektu. Plat pobírají zaměstnanci ve veřejné správě. V případě výzvy č. 079 tedy není možné tyto pozice hradit z rozpočtu projektu!**

- Kap. 6.4.1 Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady : Formou odměn dle § 134 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, nebo cílových odměn dle § 134a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, lze také uhradit práci na projektu podpořeného z OPZ vykonanou zaměstnanci, jejichž základní plat není hrazen z rozpočtu projektu. V těchto případech do rozpočtu projektu vstupují jen tyto odměny a s nimi související odvody zaměstnavatele, přičemž výše odměny při přepočtení na hodinovou sazbu nesmí přesáhnout horní limit hrubé hodinové mzdy nebo platu stanoveného pro danou pozici v přehledu obvyklých cen a výší mezd / platů pro komodity / pracovní pozice, které se v projektech podpořených z ESF objevují nejčastěji.

- Tyto osoby musí vyplňovat pracovní výkaz. Tato povinnost je stanovena v kap. 6.5.1 Specifické části pravidel pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a příp. s NN.

- Pracovníci hrazeni pouze formou mimořádných odměn vyplňují výkaz obdobným způsobem jako pracovníci, kteří mají v projektu vymezený úvazek. Do výkazu se tedy uvádějí jen ty činnosti a počty hodin, za které byla vyplacena mimořádná odměna.

Do pole Celkový fond pracovní doby za daný měsíc se uvede celkový fond pracovní doby zaměstnance v měsíci. Do polí z pracovního výkazu, která nejsou pro projekt relevantní (tj. např. výše úvazku pro projekt v režimu skutečně prokazovaných výdajů, dovolená, pracovní neschopnost apod.), postačuje uvést NR. Vzor pracovního výkazu pro „nulové pozice“ není v současné době k dispozici, příjemce může použít standardní vzor a do polí nerelevantních pro projekt uvést NR.

- Dle kap. 6.4.1 Specifické části pravidel pro všechny osoby, které jsou i jen částečně odměňovány za práci na projektu z prostředků projektu OPZ, platí pravidlo, že úvazek těchto osob může být maximálně 1,0 dohromady u všech subjektů (příjemce a partneři) zapojených do daného projektu. Pravidlo úvazku 1,0 tedy platí i pro tzv. nulové pozice.

- V pracovním výkazu za pracovníka na tzv. nulové pozici bude uvedeno několik odrážek vykonaných skupin činností pro projekt, za které byla vyplacena odměna, a ke každé počet hodin.

Skutečnost, že odměna nepřesáhla horní limit hrubého hodinového platbu, bude zjištěna tak, že odměnu vydělíme počtem hodin strávených činnostmi, za které byla mimořádná odměna vyplacena. Tímto postupem zjistíme hodinovou sazbu odměny a můžeme ji porovnat s přehledem doporučených mezd a platů.

- Vykazovanou tzv. nulovou pozici je možné označit obdobně, jako jsou označovány pozice v přehledu obvyklých mezd a platů, anebo také např. dle názvosloví, které příjemce používá standardně v rámci své organizace.

Pokud v rámci projektu nebylo o nulových pozicích uvažováno a příjemce je přidává do rozpočtu dotačně, bude se jednat o změnu rozpočtu. Změna rozpočtu představuje změnu projektu, kterou příjemce odůvodňuje. Do zdůvodnění tedy uvede, že zavádí nulové pozice, z jakého důvodu a jaká bude jejich role na projektu. Změny projektu jsou popsány v kap. 5 Specifické části pravidel.

Změnu složení realizačního týmu je nutné hlásit pouze v případě, že ŘO v právním aktu zavázal příjemce k informování o změnách v realizačním týmu.

- Pro tyto mimořádné odměny platí dle kap. 6.4.1 Specifické části pravidel to, že výše odměny při přepočtení na hodinovou sazbu nesmí přesáhnout horní limit hrubé hodinové mzdy nebo platu stanoveného pro danou pozici v přehledu obvyklých cen a výší mezd / platů pro komodity / pracovní pozice, které se v projektech podpořených z ESF objevují nejčastěji.

- Vzhledem ke způsobu nastavení vykazování odměn u tzv. nulových pozic, tedy na základě odpracovaných hodin pro projekt, poskytovatel neověřuje, zda byly hodiny odpracovány v rámci úvazku, anebo se jednalo o hodiny nad rámec.

- Při posouzení způsobilosti odměn v OPZ vycházíme ze skutečnosti, zda byla splněna kritéria definovaná zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, při jejichž splnění lze odměny zaměstnanci poskytnout, viz kap. 6.4.1 Specifické části pravidel. Je to tedy zaměstnavatel, který ve vnitřním předpisu či jiném dokumentu vymezí, co se myslí splněním mimořádného nebo zvlášť významného úkolu, či nastaví cílové odměny. Pokud tedy budou ve vnitřním předpisu vymezeny např. výše zmíněné situace, příjemce ve zdůvodnění odměny uvede, že zaměstnanec vykonával některou z těchto činností, a proto mu byla v souladu s vnitřním předpisem přiznána odměna, pak lze tuto odměnu považovat za způsobilou z OPZ.

Platí, že vyplacené odměny v projektu musí náležet za činnosti vykonané pro projekt a zároveň musí souviset s činnostmi uvedenými v pracovní smlouvě/dohodě člena realizačního týmu, resp. popisem pracovní pozice v dané organizaci. Nezpůsobilé jsou pravidelné odměny a odměny nesouvisející s prací na projektu. Odměnu nelze poskytnout osobám, které se podílely na vzniku nedostatků při realizaci projektu, pokud tyto nedostatky nebyly příjemcem řádně zdůvodněny nebo pokud zdůvodnění nebylo akceptováno ze strany ŘO.

- Ve zdůvodnění odměn vyplácených osobám hrazeným z projektu není nutné uvádět časovou dotaci vykonaných činností rozhodných pro udělení odměny, protože tato povinnost nevyplývá ani z právních předpisů, ani z metodiky OPZ. Platí, že odměna musí být náležitě zdůvodněna a že kritéria pro přiznání odměny musí být uvedena ve vnitřním předpisu či jiném dokumentu.