GRANTOVÁ AGENTURA ČESKÉ REPUBLIKY

OSOBNÍ NÁKLADY V PROJEKTECH GA ČR

Pravidla financování osobních nákladů.

Přehled pro všechny typy soutěží.

Standardní a mezinárodní projekty

Projekty EXPRO

Projekty JUNIOR STAR

POSTDOC INDIVIDUAL FELLOWSHIP – OUTGOING

POSTDOC INDIVIDUAL FELLOWSHIP – INCOMING

NÁVRATOVÉ granty

Standardní a mezinárodní projekty

Hlavní pravidla vztahující se k financování osobních nákladů

- způsobilými osobními náklady na projekt jsou mzdy včetně pohyblivých složek a náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost, které musí být stanoveny v souladu s interními směrnicemi příjemce, resp. dalšího účastníka, a odpovídající odvody;
- výše mzdy musí být stanovena v souladu s interními předpisy příjemce;
- za mzdu v návrhu projektu nelze považovat odměny;
- mzdy i dotace na ně poskytnuté musí být poměrným způsobem kráceny v závislosti na výši úvazku;
- pracovní kapacita (úvazek) na projekt se uvádí jako průměrná hodnota za celý kalendářní rok;
- pracovní kapacita (úvazek) na projektu je doporučována alespoň 20 % pro osobu řešitele, alespoň 10 % pro osobu spoluřešitele;
- po celou dobu řešení projektu musí mít řešitel pracovněprávní vztah na pracovišti příjemce v ČR;
- u řešitele musí doba strávená na pracovišti příjemce při řešení projektu odpovídat výši jeho úvazku.

Maximální výše dotace

- u projektů s počátkem řešení v roce 2024 a dříve je max. výše dotace na mzdu v návrhu projektu 60 tis./měs. při 100 % úvazku;

- u projektů s počátkem řešení v roce 2025 a později je max. výše dotace na mzdu v návrhu projektu 65 tis./měs. při 100 % úvazku;
- max. výše dotace na OON 400 Kč/hod.;
- max. výše dotace na povinné zákonné odvody a příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb se odvozuje z max. výše dotace na mzdy nebo OON;
- pro projekty s počátkem řešení v roce 2024 a dříve může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 65 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku.
- pro projekty s počátkem řešení v roce 2025 a později může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 70 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku.

Spolufinancování osobních nákladů a jeho změny v průběhu řešení

Spolufinancování uvedené v návrhu projektu se v případě rozhodnutí o poskytnutí dotace stává pro příjemce závazným.

Navýšení uznaných nákladů je bez žádosti možné až do výše 10 % uznaných nákladů uvedených ve smlouvě nebo rozhodnutí pro příslušný rok. Po změně zůstává zachována výše poskytnuté podpory a dochází tak ke snížení míry podpory.

Odměny

Za součást mzdy se pro účely stanovení výše způsobilých osobních nákladů v návrhu projektu nepovažují:

- odměna podle § 134 zákoníku práce;
- cílová odměna podle § 134a zákoníku práce;
- jiné obdobné odměny.

Výše uvedené součásti mzdy není možno v návrhu projektu zahrnout do plánovaných osobních nákladů. V průběhu řešení projektu lze při čerpání v odůvodněných případech (např. splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu spočívajícího např. ve flexibilitě zaměstnance v zástupu za nemoc, popř. dlouhodobější zahraniční cestě) a s ohledem na hospodárnost, efektivnost a účelnost tyto položky do nákladů projektu zahrnout. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající výši úvazku na projektu. Příjemce je povinen uvést v dílčí či závěrečné zprávě podrobné zdůvodnění těchto položek a jejich využití pro řešení projektu.

Ani při vyplácení odměn však nesmí být překročeny limity pro čerpání dotace na mzdy dané příslušnou zadávací dokumentací nebo pravidly pro mezinárodní grantové projekty hodnocené na principu Lead Agency.

Souběh mezd a ostatních osobních nákladů

Souběh mezd a OON v daném časovém období je vyloučen.

Náhrady za dovolenou a dočasnou pracovní neschopnost

V rámci osobních nákladů lze u jednotlivých zaměstnanců zahrnout mezi náklady hrazené z dotace náklady na dovolenou na zotavenou a náhrady za dočasnou pracovní neschopnost. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající úvazku na projektu.

Změny výše úvazku v jednotlivých měsících v průběhu roku

Parametry projektu včetně osobních nákladů jsou sledovány jako roční. Z toho vyplývá, že pokud pracovní smlouva na řešení projektu nebyla uzavřena po celé období kalendářního roku, lze v měsících, kdy je pracovní smlouva účinná a probíhá na jejím základě řešení projektu, navýšit úvazek tak, aby byla plánovaná celková roční výše úvazku dodržena a vyčerpána celková částka přidělená na osobní náklady.

Změny v průběhu řešení grantového projektu

Změny v týmu odborných spolupracovníků, včetně týmu spoluřešitele a spoluřešitele, zahrnující změnu souhrnné pracovní kapacity (úvazku) týmu nejvýše do 20 % ve smlouvě schválené souhrnné pracovní kapacity (úvazku) týmu, a se zachováním odborné kvality týmu, jsou možné bez žádosti a není k nim zapotřebí dodatku ke smlouvě či nového rozhodnutí o poskytnutí podpory.

Změna v úvazku řešitele se počítá samostatně a nezapočítává se do výpočtu přípustné změny v týmu odborných spolupracovníků. Jakékoliv zvýšení úvazku řešitele a snížení úvazku řešitele do 20 % jeho ve smlouvě schválené pracovní kapacity je možné bez žádosti a není k nim zapotřebí dodatku ke smlouvě či nového rozhodnutí o poskytnutí podpory.

Úvazek spoluřešitele se nepočítá zvlášť jako u řešitele, ale je zahrnut do celkové změny souhrnné pracovní kapacity týmu.

Souběh projektů a pracovní kapacita (úvazek)

Součet všech úvazků alokovaných na řešení všech projektů podporovaných GA ČR nesmí u žádného zaměstnance přesáhnout 1,00.

Tvůrčí volno

Čerpání tvůrčího volna není překážkou pro řešení projektu GA ČR, pokud zůstáváte v pracovním poměru a pobíráte mzdu podle vnitřních předpisů své instituce. Tvůrčí volno se podle zákona o vysokých školách (§ 76) považuje za výkon práce, nikoli za překážku v práci. Zároveň platí, že tvůrčí volno nesmí ohrozit plnění závazků projektu GA ČR, což je třeba doložit při žádosti o volno na instituci.

GRANTOVÁ AGENTURA ČESKÉ REPUBLIKY

Projekty EXPRO

Hlavní pravidla vztahující se k financování osobních nákladů

- způsobilými osobními náklady na projekt jsou mzdy včetně pohyblivých složek a náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost, které musí být stanoveny v souladu s interními směrnicemi příjemce, resp. dalšího účastníka, a odpovídající odvody;
- za mzdu v návrhu projektu nelze považovat odměny;
- mzdy i dotace na ně poskytnuté musí být poměrným způsobem kráceny v závislosti na výši úvazku;
- pracovní kapacita (úvazek) na projekt se uvádí jako průměrná hodnota za celý kalendářní rok;
- pracovní kapacita (úvazek) na projektu je stanovena minimálně na 50 % pro osobu řešitele, pro každého odborného i dalšího odborného spolupracovníka, a to po celou dobu participace na řešení projektu, tj. trvání pracovněprávního vztahu (z důvodu odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou či z jiných důvodů hodných zvláštního zřetele je možné požádat o snížení úvazku i pod tuto hranici – více informací zde);
- pokud je některý člen týmu na projektu zaměstnán pouze několik měsíců v roce, měl by mít po dobu trvání smlouvy stanoven minimální úvazek ve výši 50 % za měsíc;
- po celou dobu řešení projektu musí mít řešitel pracovní poměr nebo poměr obdobný (nikoliv však pracovněprávní vztah na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) na pracovišti v České republice
- po celou dobu řešení projektu musí mít řešitel místo výkonu práce na území České republiky[1]
- na přechodnou dobu a z důvodů hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu odchodu řešitele na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, dlouhodobé nemoci či jiných závažných pracovních překážek, např. dlouhodobé péče o rodinného příslušníka / blízkou osobu, je připuštěno, aby byl řešitel v průběhu řešení projektu zaměstnán na základě jiného pracovněprávního vztahu (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).
- u řešitele musí doba strávená na pracovišti příjemce při řešení projektu odpovídat výši jeho úvazku.

Maximální výše dotace

- max. výše dotace na OON je 7 % celkové výše dotace na osobní náklady;

[1] Platí pro projekty s počátkem řešení v roce 2027

- max. výše dotace na povinné zákonné odvody a příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb se odvozuje z max. výše dotace na mzdy nebo OON;
- dotace čerpaná v průběhu řešení projektu může dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance). Hrubá mzda musí být stanovena v souladu s interními směrnicemi příjemce, resp. dalšího účastníka, nebo jiným prokazatelným způsobem.

Spolufinancování osobních nákladů a jeho změny v průběhu řešení

Spolufinancování uvedené v návrhu projektu se v případě rozhodnutí o poskytnutí dotace stává pro příjemce závazným.

Navýšení uznaných nákladů je bez žádosti možné až do výše 10 % uznaných nákladů uvedených ve smlouvě nebo rozhodnutí pro příslušný rok. Po změně zůstává zachována výše poskytnuté podpory a dochází tak ke snížení míry podpory.

Odměny

Za součást mzdy se pro účely stanovení výše způsobilých osobních nákladů v návrhu projektu nepovažují:

- odměna podle § 134 zákoníku práce;
- cílová odměna podle § 134a zákoníku práce;
- jiné obdobné odměny.

Výše uvedené součásti mzdy není možno v návrhu projektu zahrnout do plánovaných osobních nákladů. V průběhu řešení projektu lze při čerpání v odůvodněných případech (např. splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu spočívajícího např. ve flexibilitě zaměstnance v zástupu za nemoc, popř. dlouhodobější zahraniční cestě) a s ohledem na hospodárnost, efektivnost a účelnost tyto položky do nákladů projektu zahrnout. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající výši úvazku na projektu. Příjemce je povinen uvést v dílčí či závěrečné zprávě podrobné zdůvodnění těchto položek a jejich využití pro řešení projektu.

Souběh mezd a ostatních osobních nákladů

Souběh mezd a OON v daném časovém období je vyloučen.

Náhrady za dovolenou a dočasnou pracovní neschopnost

V rámci osobních nákladů lze u jednotlivých zaměstnanců zahrnout mezi náklady hrazené z dotace náklady na dovolenou na zotavenou a náhrady za dočasnou pracovní neschopnost. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající úvazku na projektu.

Změny výše úvazku v jednotlivých měsících v průběhu roku

Parametry projektu včetně osobních nákladů jsou sledovány jako roční. Z toho vyplývá, že pokud pracovní smlouva na řešení projektu nebyla uzavřena po celé období kalendářního roku, lze v měsících, kdy je pracovní smlouva účinná a probíhá na jejím základě řešení projektu, navýšit úvazek tak, aby byla plánovaná celková roční výše úvazku dodržena a vyčerpána celková částka přidělená na osobní náklady.

Změny v průběhu řešení grantového projektu

Změny v týmu odborných spolupracovníků, včetně týmu spoluřešitele a spoluřešitele, zahrnující změnu souhrnné pracovní kapacity (úvazku) týmu nejvýše do 20 % ve smlouvě schválené souhrnné pracovní kapacity (úvazku) týmu, a se zachováním odborné kvality týmu a minimálních úvazků jednotlivých členů týmu, jsou možné bez žádosti a není k nim zapotřebí dodatku ke smlouvě či nového rozhodnutí o poskytnutí podpory (změna v úvazku řešitele se počítá samostatně a nezapočítává se do výpočtu přípustné změny v týmu odborných spolupracovníků).

Úvazek spoluřešitele je zahrnut do celkové změny souhrnné pracovní kapacity týmu.

Souběh projektů a pracovní kapacita (úvazek)

Součet všech úvazků alokovaných na řešení všech projektů podporovaných GA ČR nesmí u žádného zaměstnance přesáhnout 1,00.

Tvůrčí volno

Čerpání tvůrčího volna není překážkou pro řešení projektu GA ČR, pokud zůstáváte v pracovním poměru a pobíráte mzdu podle vnitřních předpisů své instituce. Tvůrčí volno se podle zákona o vysokých školách (§ 76) považuje za výkon práce, nikoli za překážku v práci. Zároveň platí, že tvůrčí volno nesmí ohrozit plnění závazků projektu GA ČR, což je třeba doložit při žádosti o volno na instituci.

GRANTOVÁ AGENTURA ČESKÉ REPUBLIKY

Projekty JUNIOR STAR

Hlavní pravidla vztahující se k financování osobních nákladů

- způsobilými osobními náklady na projekt jsou mzdy včetně pohyblivých složek a náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost, které musí být stanoveny v souladu s interními směrnicemi příjemce, a odpovídající odvody;
- za mzdu v návrhu projektu nelze považovat odměny;
- mzdy i dotace na ně poskytnuté musí být poměrným způsobem kráceny v závislosti na výši úvazku;
- pracovní kapacita (úvazek) na projekt se uvádí jako průměrná hodnota za celý kalendářní rok;
- pracovní kapacita (úvazek) na projektu je stanovena minimálně na 50 % pro osobu řešitele, pro každého odborného i dalšího odborného spolupracovníka, a to po celou dobu participace na řešení projektu, tj. trvání pracovněprávního vztahu (z důvodu odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou či z jiných důvodů hodných zvláštního zřetele je možné požádat o snížení úvazku i pod tuto hranici – více informací zde);
- pokud je některý člen týmu na projektu zaměstnán pouze několik měsíců v roce, měl by mít minimální měsíční úvazek ve výši 50 % za měsíc;
- po celou dobu řešení projektu musí mít řešitel pracovní poměr nebo poměr obdobný (nikoliv však pracovněprávní vztah na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) na pracovišti v České republice
- po celou dobu řešení projektu musí mít řešitel místo výkonu práce na území České republiky[2]
- na přechodnou dobu a z důvodů hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu odchodu řešitele na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, dlouhodobé nemoci či jiných závažných pracovních překážek, např. dlouhodobé péče o rodinného příslušníka / blízkou osobu, je připuštěno, aby byl řešitel v průběhu řešení projektu zaměstnán na základě jiného pracovněprávního vztahu (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).
- u řešitele musí doba strávená na pracovišti příjemce při řešení projektu odpovídat výši jeho úvazku.

Maximální výše dotace

- max. výše dotace na OON je 7 % celkové výše dotace na osobní náklady;

[2] Platí pro projekty s počátkem řešení v roce 2027

- max. výše dotace na povinné zákonné odvody a příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb se odvozuje z max. výše dotace na mzdy nebo OON;
- dotace čerpaná v průběhu řešení projektu může dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance). Hrubá mzda musí být stanovena v souladu s interními směrnicemi příjemce, resp. dalšího účastníka, nebo jiným prokazatelným způsobem.

Spolufinancování osobních nákladů a jeho změny v průběhu řešení

Spolufinancování uvedené v návrhu projektu se v případě rozhodnutí o poskytnutí dotace stává pro příjemce závazným.

Navýšení uznaných nákladů je bez žádosti možné až do výše 10 % uznaných nákladů uvedených ve smlouvě nebo rozhodnutí pro příslušný rok. Po změně zůstává zachována výše poskytnuté podpory a dochází tak ke snížení míry podpory.

Odměny

Za součást mzdy se pro účely stanovení výše způsobilých osobních nákladů v návrhu projektu nepovažují:

- odměna podle § 134 zákoníku práce;
- cílová odměna podle § 134a zákoníku práce;
- jiné obdobné odměny.

Výše uvedené součásti mzdy není možno v návrhu projektu zahrnout do plánovaných osobních nákladů. V průběhu řešení projektu lze při čerpání v odůvodněných případech (např. splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu spočívajícího např. ve flexibilitě zaměstnance v zástupu za nemoc, popř. dlouhodobější zahraniční cestě) a s ohledem na hospodárnost, efektivnost a účelnost tyto položky do nákladů projektu zahrnout. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající výši úvazku na projektu. Příjemce je povinen uvést v dílčí či závěrečné zprávě podrobné zdůvodnění těchto položek a jejich využití pro řešení projektu.

Souběh mezd a ostatních osobních nákladů

Souběh mezd a OON v daném časovém období je vyloučen.

Náhrady za dovolenou a dočasnou pracovní neschopnost

V rámci osobních nákladů lze u jednotlivých zaměstnanců zahrnout mezi náklady hrazené z dotace náklady na dovolenou na zotavenou a náhrady za dočasnou pracovní neschopnost. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající úvazku na projektu.

Změny výše úvazku v jednotlivých měsících v průběhu roku

Parametry projektu včetně osobních nákladů jsou sledovány jako roční. Z toho vyplývá, že pokud pracovní smlouva na řešení projektu nebyla uzavřena po celé období kalendářního roku, lze v měsících, kdy je pracovní smlouva účinná a probíhá na jejím základě řešení projektu, navýšit úvazek tak, aby byla plánovaná celková roční výše úvazku dodržena a vyčerpána celková částka přidělená na osobní náklady.

Změny v průběhu řešení grantového projektu

Změny v týmu odborných spolupracovníků zahrnující změnu souhrnné pracovní kapacity (úvazku) týmu nejvýše do 20 % ve smlouvě schválené souhrnné pracovní kapacity (úvazku) týmu, a se zachováním odborné kvality týmu a minimálních úvazků jednotlivých členů týmu, jsou možné bez žádosti a není k nim zapotřebí dodatku ke smlouvě či nového rozhodnutí o poskytnutí podpory (změna v úvazku řešitele se počítá samostatně a nezapočítává se do výpočtu přípustné změny v týmu odborných spolupracovníků.)

Souběh projektů a pracovní kapacita (úvazek)

Součet všech úvazků alokovaných na řešení všech projektů podporovaných GA ČR nesmí u žádného zaměstnance přesáhnout 1,00.

Tvůrčí volno

Čerpání tvůrčího volna není překážkou pro řešení projektu GA ČR, pokud zůstáváte v pracovním poměru a pobíráte mzdu podle vnitřních předpisů své instituce. Tvůrčí volno se podle zákona o vysokých školách (§ 76) považuje za výkon práce, nikoli za překážku v práci. Zároveň platí, že tvůrčí volno nesmí ohrozit plnění závazků projektu GA ČR, což je třeba doložit při žádosti o volno na instituci.

GRANTOVÁ AGENTURA ČESKÉ REPUBLIKY

POSTDOC INDIVIDUAL FELLOWSHIP – OUTGOING

Hlavní pravidla vztahující se k financování osobních nákladů

- způsobilými osobními náklady na projekt jsou mzdy včetně pohyblivých složek a náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost, které musí být stanoveny v souladu s interními směrnicemi příjemce, resp. dalšího účastníka, a odpovídající odvody;
- za mzdu v návrhu projektu nelze považovat odměny;
- mzdy i dotace na ně poskytnuté musí být poměrným způsobem kráceny v závislosti na výši úvazku;
- pracovní kapacita (úvazek) na projekt se uvádí jako průměrná hodnota za celý kalendářní rok;
- pracovní kapacita (úvazek) na projektu je stanovena alespoň 0,7 pro osobu řešitele (z důvodu odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou či z jiných důvodů hodných zvláštního zřetele je možné požádat o snížení úvazku řešitele i pod tuto hranici – více informací zde);
- součet pracovních kapacit všech dalších členů řešitelského týmu nesmí přesáhnout 1,00 (členové týmu se mohou podílet na řešení projektu pouze v době řešení projektu na pracovišti v ČR);
- u řešitele musí doba strávená na pracovišti příjemce a na zahraničním pracovišti při řešení projektu odpovídat výši jeho úvazku;
- řešitel musí po skončení zahraniční stáže řešit projekt na pracovišti příjemce v ČR.

Maximální výše dotace

- max. výše dotace na mzdu řešitele v době zahraniční stáže 25 tis./měs. při 100 % úvazku;
- u projektů s počátkem řešení v roce 2024 a dříve je max. výše dotace na mzdu v návrhu projektu 60 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- u projektů s počátkem řešení v roce 2025 a později je max. výše dotace na mzdu v návrhu projektu 65 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- u projektů s počátkem řešení v roce 2025 a dříve je max. výše dotace na mzdu členů týmu 35 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- u projektů s počátkem řešení v roce 2026 a později je max. výše dotace na mzdu členů týmu 40 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- max. výše dotace na OON 400 Kč/hod.;
- max. výše dotace na povinné zákonné odvody a příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb se odvozuje z max. výše dotace na mzdy nebo OON;

- pro projekty s počátkem řešení v roce 2024 a dříve může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 65 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku řešitele po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce, 40 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku u ostatních členů týmu po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce.
- pro projekty s počátkem řešení v roce 2025 může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 70 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku řešitele po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce, 40 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku u ostatních členů týmu po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce.
- pro projekty s počátkem řešení v roce 2026 a později může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 70 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku řešitele po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce, 45 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku u ostatních členů týmu po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce.

Spolufinancování osobních nákladů a jeho změny v průběhu řešení

Spolufinancování uvedené v návrhu projektu se v případě rozhodnutí o poskytnutí dotace stává pro příjemce závazným.

Navýšení uznaných nákladů je bez žádosti možné až do výše 10 % uznaných nákladů uvedených ve smlouvě nebo rozhodnutí pro příslušný rok. Po změně zůstává zachována výše poskytnuté podpory a dochází tak ke snížení míry podpory.

Odměny

Za součást mzdy se pro účely stanovení výše způsobilých osobních nákladů v návrhu projektu nepovažují:

- odměna podle § 134 zákoníku práce;
- cílová odměna podle § 134a zákoníku práce;
- jiné obdobné odměny.

Výše uvedené součásti mzdy není možno v návrhu projektu zahrnout do plánovaných osobních nákladů. V průběhu řešení projektu lze při čerpání v odůvodněných případech (např. splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu spočívajícího např. ve flexibilitě zaměstnance v zástupu za nemoc, popř. dlouhodobější zahraniční cestě) a s ohledem na hospodárnost, efektivnost a účelnost tyto položky do nákladů projektu zahrnout. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající výši úvazku na projektu. Příjemce je povinen uvést v dílčí či závěrečné zprávě podrobné zdůvodnění těchto položek a jejich využití pro řešení projektu.

Ani při vyplácení odměn však nesmí být překročeny limity pro čerpání dotace na mzdy dané příslušnou zadávací dokumentací.

Souběh mezd a ostatních osobních nákladů

Souběh mezd a OON v daném časovém období je vyloučen.

Náhrady za dovolenou a dočasnou pracovní neschopnost

V rámci osobních nákladů lze u jednotlivých zaměstnanců zahrnout mezi náklady hrazené z dotace náklady na dovolenou na zotavenou a náhrady za dočasnou pracovní neschopnost. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající úvazku na projektu.

Změny výše úvazku v jednotlivých měsících v průběhu roku

Parametry projektu včetně osobních nákladů jsou sledovány jako roční. Z toho vyplývá, že pokud pracovní smlouva na řešení projektu nebyla uzavřena po celé období kalendářního roku, lze v měsících, kdy je pracovní smlouva účinná a probíhá na jejím základě řešení projektu, navýšit úvazek tak, aby byla plánovaná celková roční výše úvazku dodržena a vyčerpána celková částka přidělená na osobní náklady.

Souběh projektů a pracovní kapacita (úvazek)

Součet všech úvazků alokovaných na řešení všech projektů podporovaných GA ČR nesmí u žádného zaměstnance přesáhnout 1,00. Řešitel se nesmí podílet na řešení jiného projektu podporovaného GA ČR.

Náklady na zvýšení životních nákladů pro 730denní pobyt řešitele v zahraničí

- náklady a výdaje řešitele za dny první **cesty z České republiky do místa výkonu práce a zpět** (pokud s řešitelem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i člen rodiny, přísluší mu též náhrada prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů);
- za den zahájení řešení projektu je považován den zahájení zahraniční vědecké stáže (viz čl. 2.3 odst. 4 zadávací dokumentace), tj. **den nástupu na pracovní cestu do místa jejího výkonu**; mezi způsobilé náklady lze zahrnout cestovní náhrady vzniklé maximálně 5 kalendářních dní před začátkem řešení projektu (tyto výdaje není možné hradit před 1. lednem roku zahájení řešení projektu);
- **náklady na zvýšení životních nákladů řešitele** v průběhu řešení projektu podle ustanovení § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 62/1994 Sb. ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády“) ve spojení s ustanovením § 181 zákoníku práce (přehled výše těchto nákladů v jednotlivých státech je Přílohou zadávací dokumentace);
- pokud příjemce nemůže využít institut nákladů na zvýšení životních nákladů dle ustanovení § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 64/1992 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů, může takový příjemce využít ustanovení tohoto nařízení vlády v souladu se zadávací dokumentací pouze pro výpočet maximální výše dotace poskytované na zvýšení

životních nákladů řešitele. Takto stanovenou a přidělenou dotaci na zvýšené životní náklady řešitele bude moci příjemce využít na úhradu všech nezbytných nákladů vzniklých příjemci jako zaměstnavateli řešitele v souvislosti s 730denním pobytem řešitele v zahraničí, které příjemce vynaloží v rámci položek uznaných nákladů v souladu s právními předpisy (zejména se zákoníkem práce) a svým vnitřním předpisem.

- po dobu trvání zahraniční stáže přitom navrhovateli náleží mzda u příjemce.

GAČR
GRANTOVÁ AGENTURA ČESKÉ REPUBLIKY

POSTDOC INDIVIDUAL FELLOWSHIP – INCOMING

Hlavní pravidla vztahující se k financování osobních nákladů

- způsobilými osobními náklady na projekt jsou mzdy včetně pohyblivých složek a náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost, které musí být stanoveny v souladu s interními směrnicemi příjemce, resp. dalšího účastníka, a odpovídající odvody;
- za mzdu v návrhu projektu nelze považovat odměny;
- mzdy i dotace na ně poskytnuté musí být poměrným způsobem kráceny v závislosti na výši úvazku;
- pracovní kapacita (úvazek) na projekt se uvádí jako průměrná hodnota za celý kalendářní rok;
- pracovní kapacita (úvazek) na projektu je stanovena alespoň 0,7 pro osobu řešitele (z důvodu odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou či z jiných důvodů hodných zvláštního zřetele je možné požádat o snížení úvazku řešitele i pod tuto hranici – více informací zde);
- součet pracovních kapacit všech dalších členů řešitelského týmu nesmí přesáhnout 1,00;
- po celou dobu řešení projektu musí mít řešitel pracovněprávní vztah na pracovišti příjemce v ČR;
- u řešitele musí doba strávená na pracovišti příjemce při řešení projektu odpovídat výši jeho úvazku.

Maximální výše dotace

- u projektů s počátkem řešení v roce 2024 a dříve je max. výše dotace na mzdu v návrhu projektu 60 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- u projektů s počátkem řešení v roce 2025 a později je max. výše dotace na mzdu v návrhu projektu 65 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- u projektů s počátkem řešení v roce 2025 a dříve je max. výše dotace na mzdu členů týmu 35 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- u projektů s počátkem řešení v roce 2026 a později je max. výše dotace na mzdu členů týmu 40 tis./měs. při 100 % úvazku po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce;
- max. výše dotace na OON 400 Kč/hod.;
- max. výše dotace na povinné zákonné odvody a příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb se odvozuje z max. výše dotace na mzdy nebo OON;
- pro projekty s počátkem řešení v roce 2024 a dříve může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 65 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku řešitele po dobu řešení projektu na

pracovišti příjemce, 40 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku u ostatních členů týmu po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce.

- pro projekty s počátkem řešení v roce 2025 může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 70 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku řešitele po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce, 40 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku u ostatních členů týmu po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce.

- pro projekty s počátkem řešení v roce 2026 a později může dotace čerpaná v průběhu řešení projektu dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 70 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku řešitele po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce, 45 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku u ostatních členů týmu po dobu řešení projektu na pracovišti příjemce.

Spolufinancování osobních nákladů a jeho změny v průběhu řešení

Spolufinancování uvedené v návrhu projektu se v případě rozhodnutí o poskytnutí dotace stává pro příjemce závazným.

Navýšení uznaných nákladů je bez žádosti možné až do výše 10 % uznaných nákladů uvedených ve smlouvě nebo rozhodnutí pro příslušný rok. Po změně zůstává zachována výše poskytnuté podpory a dochází tak ke snížení míry podpory.

Odměny

Za součást mzdy se pro účely stanovení výše způsobilých osobních nákladů v návrhu projektu nepovažují:

- odměna podle § 134 zákoníku práce;

- cílová odměna podle § 134a zákoníku práce;

- jiné obdobné odměny.

Výše uvedené součásti mzdy není možno v návrhu projektu zahrnout do plánovaných osobních nákladů. V průběhu řešení projektu lze při čerpání v odůvodněných případech (např. splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu spočívajícího např. ve flexibilitě zaměstnance v zástupu za nemoc, popř. dlouhodobější zahraniční cestě) a s ohledem na hospodárnost, efektivnost a účelnost tyto položky do nákladů projektu zahrnout. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající výši úvazku na projektu. Příjemce je povinen uvést v dílčí či závěrečné zprávě podrobné zdůvodnění těchto položek a jejich využití pro řešení projektu.

Ani při vyplácení odměn však nesmí být překročeny limity pro čerpání dotace na mzdy dané příslušnou zadávací dokumentací.

Souběh mezd a ostatních osobních nákladů

Souběh mezd a OON v daném časovém období je vyloučen.

Náhrady za dovolenou a dočasnou pracovní neschopnost

V rámci osobních nákladů lze u jednotlivých zaměstnanců zahrnout mezi náklady hrazené z dotace náklady na dovolenou na zotavenou a náhrady za dočasnou pracovní neschopnost. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající úvazku na projektu.

Změny výše úvazku v jednotlivých měsících v průběhu roku

Parametry projektu včetně osobních nákladů jsou sledovány jako roční. Z toho vyplývá, že pokud pracovní smlouva na řešení projektu nebyla uzavřena po celé období kalendářního roku, lze v měsících, kdy je pracovní smlouva účinná a probíhá na jejím základě řešení projektu, navýšit úvazek tak, aby byla plánovaná celková roční výše úvazku dodržena a vyčerpána celková částka přidělená na osobní náklady.

Souběh projektů a pracovní kapacita (úvazek)

Součet všech úvazků alokovaných na řešení všech projektů podporovaných GA ČR nesmí u žádného zaměstnance přesáhnout 1,00. Řešitel se nesmí podílet na řešení jiných projektů podporovaných GA ČR.

Náklady na cestu řešitele na pracoviště příjemce v ČR

Dle čl. 2.3 odst. 4 zadávací dokumentace je za den zahájení řešení projektu považován den nástupu řešitele do zaměstnání u příjemce za účelem řešení projektu. Náklady a výdaje související s cestou řešitele na pracoviště příjemce vzniklé před tímto datem proto nelze považovat za způsobilé náklady.

GRANTOVÁ AGENTURA ČESKÉ REPUBLIKY

NÁVRATOVÉ GRANTY

Hlavní pravidla vztahující se k financování osobních nákladů

- způsobilými osobními náklady na projekt jsou mzdy včetně pohyblivých složek a náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost, které musí být stanoveny v souladu s interními směrnicemi příjemce a odpovídající odvody;
- za mzdu v návrhu projektu nelze považovat odměny;
- mzdy i dotace na ně poskytnuté musí být poměrným způsobem kráceny v závislosti na výši úvazku;
- pracovní kapacita (úvazek) na projekt se uvádí jako průměrná hodnota za celý kalendářní rok;
- pracovní kapacita (úvazek) na projektu je stanovena alespoň 0,5 při minimální době řešení (2 roky). Při minimální době řešení (2 roky) úvazek nesmí překročit 1,00;
- při době řešení 3 roky je minimální úvazek 0,333 a maximální úvazek 0,667;
- maximální doba řešení je 4 roky (při této době řešení je maximální úvazek 0,50 a minimální úvazek 0,25)
- pro osobu řešitele (z důvodu odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou či z jiných důvodů hodných zvláštního zřetele) je možné požádat o snížení úvazku řešitele i pod stanovenou hranici – více informací zde;
- součet pracovních kapacit všech dalších členů řešitelského týmu může dosáhnout výše úvazku 0,50 při době řešení projektu 2 roky, tato kapacita se alikvotně snižuje v případě prodloužení řešení projektu.;
- po celou dobu řešení projektu musí mít řešitel pracovněprávní vztah na pracovišti příjemce v ČR;
- u řešitele musí doba strávená na pracovišti příjemce při řešení projektu odpovídat výši jeho úvazku.

Maximální výše dotace

- max. výše dotace na mzdu v návrhu projektu 65 tis./měs. při 100 % úvazku;
- max. výše dotace pro členy týmu 40 tis./měs. při 100 % úvazku;
- souhrnná výše dotace na úhradu závazků vyplývajících z pracovních smluv dalších odborných spolupracovníků či dalších spolupracovníků a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřených výhradně na řešení grantového projektu může činit max. 480 000 Kč za celou dobu řešení projektu.

- max. výše dotace na povinné zákonné odvody a příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb se odvozuje z max. výše dotace na mzdy nebo OON;
- dotace čerpaná v průběhu řešení projektu může dosáhnout až výše hrubé mzdy (alikvotně dle úvazku zaměstnance), nejvýše však v průměru 70 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku řešitele, 45 tis. Kč za kalendářní měsíc při 100 % úvazku u ostatních členů týmu.

Spolufinancování osobních nákladů a jeho změny v průběhu řešení

Spolufinancování uvedené v návrhu projektu se v případě rozhodnutí o poskytnutí dotace stává pro příjemce závazným.

Navýšení uznaných nákladů je bez žádosti možné až do výše 10 % uznaných nákladů uvedených ve smlouvě nebo rozhodnutí pro příslušný rok. Po změně zůstává zachována výše poskytnuté podpory a dochází tak ke snížení míry podpory.

Odměny

Za součást mzdy se pro účely stanovení výše způsobilých osobních nákladů v návrhu projektu nepovažují:

- odměna podle § 134 zákoníku práce;
- cílová odměna podle § 134a zákoníku práce;
- jiné obdobné odměny.

Výše uvedené součásti mzdy není možno v návrhu projektu zahrnout do plánovaných osobních nákladů. V průběhu řešení projektu lze při čerpání v odůvodněných případech (např. splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu spočívajícího např. ve flexibilitě zaměstnance v zástupu za nemoc, popř. dlouhodobější zahraniční cestě) a s ohledem na hospodárnost, efektivnost a účelnost tyto položky do nákladů projektu zahrnout. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající výši úvazku na projektu. Příjemce je povinen uvést v dílčí či závěrečné zprávě podrobné zdůvodnění těchto položek a jejich využití pro řešení projektu.

Ani při vyplácení odměn však nesmí být překročeny limity pro čerpání dotace na mzdy dané příslušnou zadávací dokumentací.

Souběh mezd a ostatních osobních nákladů

Souběh mezd a OON v daném časovém období je vyloučen.

Náhrady za dovolenou a dočasnou pracovní neschopnost

V rámci osobních nákladů lze u jednotlivých zaměstnanců zahrnout mezi náklady hrazené z dotace náklady na dovolenou na zotavenou a náhrady za dočasnou pracovní neschopnost. Při proplácení by měl být dodržen poměr odpovídající úvazku na projektu.

Změny výše úvazku v jednotlivých měsících v průběhu roku

Parametry projektu včetně osobních nákladů jsou sledovány jako roční. Z toho vyplývá, že pokud pracovní smlouva na řešení projektu nebyla uzavřena po celé období kalendářního roku, lze v měsících, kdy je pracovní smlouva účinná a probíhá na jejím základě řešení projektu, navýšit úvazek tak, aby byla plánovaná celková roční výše úvazku dodržena a vyčerpána celková částka přidělená na osobní náklady.

Souběh projektů a pracovní kapacita (úvazek)

Součet všech úvazků alokovaných na řešení všech projektů podporovaných GA ČR nesmí u žádného zaměstnance přesáhnout 1,00. Řešitel nemůže být současně řešitelem ani spoluřešitelem jiného projektu GA ČR.

Tento dokument slouží jako metodická pomůcka. V případě rozporu mezi tímto dokumentem a zadávací dokumentací příslušné veřejné soutěže GA ČR je rozhodující znění zadávací dokumentace.