

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY



USNESENÍ

VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 1. prosince 2014 č. 1006

k aktualizaci Metodického pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013

Vláda

schvaluje aktualizaci kapitoly 13.I.4 Metodického pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013, schváleného usnesením vlády ze dne 16. června 2014 č. 444, obsaženou v části III materiálu č.j. 1408/14.

Provedou:

předseda vlády,
1. místopředseda vlády pro ekonomiku
a ministr financí,
ministři školství, mládeže a tělovýchovy,
zemědělství, průmyslu a obchodu,
dopravy, životního prostředí,
ministryně pro místní rozvoj,
práce a sociálních věcí

Na vědomí:

hejtmani,
primátor hlavního města Prahy

Předseda vlády
Mgr. Bohuslav Sobotka, v. r.

Aktualizace limitů pro vyplácení odměn v rámci implementace fondů EU,

kteřé byly stanoveny Metodickým pokynem k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013 (kap. 13.I.4)

V rámci Metodického pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013 se aktualizuje znění kapitoly 13. Odměňování zaměstnanců, část I. Formy osobních nákladů – motivace, bod 4. Cílové/mimořádné odměny, oddíl Společná ustanovení pro cílové/mimořádné odměny.

Současné znění oddílu je doplněno o text (viz níže), který upravuje limity pro vyplácení cílových/mimořádných odměn.

Společná ustanovení pro cílové/mimořádné odměny (kap. 13.I.4)

V celkovém úhrnu mohou být tyto cílové/mimořádné odměny v daném kalendářním roce vyplaceny do maximální výše, odpovídající čtyřnásobku platového/mzdového výměru daného zaměstnance. V případě, že je finanční motivace vyplácena formou motivačních (osobních) příplatků, bude tato část od platového výměru odečtena a limit o tuto částku snížen.

Konkrétní stanovení maximální výše u jednotlivých zaměstnanců je závislé na období, za které je odměna vyplácena. Vždy je použit platový/mzdový výměr daného zaměstnance v posledním měsíci, za něž je odměna vyplácena. Např. v případě, že je odměna vyplácena za leden až březen, použije se platový/mzdový výměr daného zaměstnance platný k 31. březnu t.r.

Přičemž zároveň maximální výše odměny odpovídá procentu zapojení daného zaměstnance do implementace programu, resp. NSRR/DoP, tzn., pokud je celková míra zapojení 25 %, pak může být též tato odměna vyplacena maximálně do výše 25 % příslušné částky. Obdobně v případě zkráceného pracovního úvazku. V případě, že zaměstnanec implementuje DoP a zároveň se podílí na implementaci NSRR, jsou pro účely odměn procenta zapojení sečtena.

Na konec oddílu Společná ustanovení pro cílové/mimořádné odměny se doplňuje tento text:

„Limity uvedené v prvních dvou odstavcích tohoto oddílu se:

- *mění a je možné tyto limity v odůvodněných případech, s účinností ode dne schválení usnesení ze dne 1. 12. 2014, č. 1006 vládou ČR do 31. 12. 2014, aplikovat až do výše, odpovídající osminásobku platového/mzdového výměru daného zaměstnance, a to zejména při kumulaci činností v návaznosti na souběh programových období;*
- *s účinností od 1. 1. 2015 uvádějí do souladu se zněním §150 zákona č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, a to takto:*

- **pro zaměstnance implementační struktury, jimž přísluší za vykonanou práci plat,** činí celkový úhrn odměn vyplacených podle §134 zákona č. 262/2006, zákoníku práce, za kalendářní rok činí nejvýše 25% z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě, v případě řídicích pracovníků též včetně příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat;
- **pro zaměstnance implementační struktury, jimž přísluší za vykonanou práci mzda,** bude tento výše uvedený limit 25% ročního úhrnu pro vyplácení odměn aplikován obdobným způsobem, a to v návaznosti na limity odměňování zaměstnanců určené vnitřním předpisem organizace;
- do limitu pro vyplácení odměn nejsou započítávány cílové odměny, vyplácené podle §134a zákona č. 262/2006, zákoníku práce, pokud oficiální výklad služebního zákona či služební předpis nestanoví jinak;
- při vyplácení odměn budou všemi subjekty implementace respektovány principy 3E (hospodárnost, efektivnost a účelnost).

Subjekty implementace promítnou tyto změny do svých vnitřních předpisů, případně řídicí dokumentace, a to v souladu se svými interními postupy a lhůtami pro schvalování těchto předpisů.

Metodika výpočtu odměn/cílových odměn s ohledem na usnesení vlády ze dne 1. 12. 2014

Limit pro vyplacení odměn/cílových odměn podle usnesení vlády ze dne 1. 12. 2014 bude v roce 2014 aplikován touto metodou výpočtu:

- **za období září - listopad** je platný limit dle 1. metodického stanoviska:
 $3 \text{ měsíce} \times 4/12 = 1,0$ násobek platového výměru, platného k 30. 11. 2014

- **za prosinec** je platný limit:
 - v odůvodněných případech je možné vybraným zaměstnancům vyplatit limit dvojnásobný:
 $1 \text{ měsíc} \times 8/12 = 0,66$ násobek platového výměru, platného k 31. 12. 2014
 - pro ostatní zaměstnance zůstává limit stejný:
 $1 \text{ měsíc} \times 4/12 = 0,33$ násobek platového výměru, platného k 31. 12. 2014

- **při výpočtu za celé 4. čtvrtletí**
 - v odůvodněných případech je možné vybraným zaměstnancům vyplatit limit takto:
 $3 \text{ měsíce} \times 4/12 + 1 \text{ měsíc} \times 8/12 = 1,66$ násobek platového výměru, platného k 31. 12. 2014
 - pro ostatní zaměstnance zůstává limit stejný:
 $4 \text{ měsíce} \times 4/12 = 1,33$ násobek platového výměru, platného k 31. 12. 2014