



Osobní náklady v programu HORIZONT 2020

Vydala Česká zemědělská univerzita v Praze v rámci projektu Kancelář pro podporu mezinárodních projektů zaměřených na Life Sciences v rámci Evropského výzkumného prostoru (EUPRO II – LE I4018)

© 2017 Česká zemědělská univerzita v Praze

Obsah

Osobní náklady v programu HORIZONT 2020.....	2
Definice osobních nákladů	2
Základní odměna.....	2
Dodatečná odměna.....	3
Stanovení osobních nákladů v rozpočtu projektového návrhu	5
Výpočet osobních nákladů pro účely finančního reportování vůči Komisi.....	6
Metodika pro výpočet způsobilých osobních nákladů	6
Projektové vs. neprojektové odměňování	6
Výpočet hodinové sazby u příjemců s neprojektovým odměňováním	7
Výpočet hodinové sazby u příjemců s projektovým odměňováním	10
Výpočet využitých člověkoměsíců	11
Zaznamenávání odpracované doby	12

Osobní náklady v programu HORIZONT 2020

Rámcový program pro výzkum a inovace HORIZONT 2020 pro programové období 2014-2020 přinesl nový pohled na výši uznatelných osobních nákladů. Uznatelné osobní náklady se již nebudou odvíjet od celkové hrubé mzdy zaměstnance zvýšené o příslušné zákonné odvody a platby, tak jak tomu bylo v předchozím rámcovém programu (7. RP). Nově se pracuje s pojmy „basic remuneration“ (základní finanční kompenzace za práci vycházející z národní legislativy nebo pracovní smlouvy případně jejího ekvivalentu) a „additional remuneration“ (dodatečná finanční kompenzace za práci, která zvyšuje běžnou hodinovou sazbu zaměstnance, v žargonu EK odměna/bonus).

Definice osobních nákladů

Osobní náklady jsou způsobilé za předpokladu, že:

- existuje pracovněprávní vztah mezi příjemcem grantu a pracovníkem (pracovní smlouva, DPP, DPČ)
- pracovník je přiřazen k (podílí se na) realizaci projektu H2020

Co je možné si nárokovat?

- **Základní odměna** (basic remuneration)
- **Dodatečná odměna** (additional remuneration)

Jak základní, tak dodatečná odměna zahrnují kromě hrubé mzdy zaměstnance také sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (tzv. superhrubá mzda).

Základní odměna

Základní odměnu si mohou nárokovat všichni příjemci bez ohledu na svoji právní formu. Základní odměna je definována jako odměna za normální práci zaměstnance a za účast v projektech. Výši základní odměny příjemce stanoví na základě své běžné praxe pro odměňování zaměstnanců v národních projektech.

Základní odměna musí splňovat následující kritéria způsobilosti:

- Musí splňovat obecná kritéria způsobilosti nákladů
 - **skutečně vynaložené příjemcem:** Náklady musí skutečně vzniknout a být zaznamenány v účetnictví příjemce, případně třetí strany.
 - **vynaložené v době trvání projektu:** V projektech nejsou financovány náklady, které vzniknou před zahájením nebo po ukončení projektu. Je třeba si uvědomit, že náklady spojené s přípravou projektového návrhu proto nejsou způsobilé a předkladatel je musí hradit z jiných zdrojů. Výjimku z tohoto pravidla tvoří náklady vynaložené v souvislosti s vypracováním a předložením průběžné zprávy za poslední vykazované období a závěrečné zprávy (včetně případných nákladů spojených s vydáním Osvědčení o finančních výkazech),

kteří jsou způsobilé i tehdy, vzniknou-li po konci posledního vykazovaného období.

- **naplánovány v odhadovaném rozpočtu projektu v rámci příslušné nákladové kategorie:** Rozpočet je pouze indikativní. Proto je akceptovatelné, je-li při realizaci projektu a následně při finančním reportingu část nákladů vynaložena a vykázána v jiné nákladové kategorii, než bylo původně plánováno, případně použita a vykázána jiným partnerem.
 - **vynaloženy v souvislosti s projektovými aktivitami uvedenými v Příloze 2 GA a nezbytné pro jejich realizaci.** Identifikovatelné a ověřitelné, zanesené v účetnictví příjemce (případně třetí strany) v souladu s místně aplikovatelnými účetními standardy a běžnou účetní praxí příjemce.
 - **veškeré náklady musí být přímo zaznamenány v účetnictví příjemce** (s výjimkou nákladů spojených s bezúplatným poskytnutím nepeněžitých příspěvků třetí stranou) a musí být podloženy účetní evidencí. Příjemce by měl vycházet z již zaběhnuté účetní praxe, která by neměla být modifikována pouze pro účely projektů H2020.
 - **vynaložené v souladu s platnou národní legislativou v oblasti daní, pracovního práva a zdravotního a sociálního pojištění atd.**
 - **opodstatněné a vynaložené za dodržování zásad úspornosti, účinnosti a efektivnosti.**
- Nesmí obsahovat nezpůsobilé elementy, jimiž jsou výplata dividend nebo jakákoliv část odměny zaměstnance vyplacená v souvislosti s komerčními cíli nebo fundraisingovými cíli.
 - Musí být vyplacena v souladu s národní legislativou, kolektivní a pracovní smlouvou.
 - Musí vyloučit nezpůsobilé bonusy, tj. bonusy, které neodpovídají běžné praxi příjemce a nebyly vyplaceny na základě objektivních kritérií.

Dodatečná odměna

Revize MGA (Modelové grantové dohody) z 27. února 2017 přináší novou definici pojmu dodatečná odměna. **Dodatečná odměna** je aktuálně definována jako „**extra bonus**“, který je pracovníkovi vyplacen v souvislosti s účastí v projektu a jenž svou výší přesahuje částky, které jsou pracovníkovi běžně vypláceny za účast v národních projektech.

Dodatečnou odměnu si mohou nárokovat pouze příjemci, kteří splňují definici neziskové organizace*, přičemž výše této odměny je zastřešena maximálním limitem ve výši **8000 EUR/pracovníka/rok (při plném úvazku)**. V případech, kdy pracovník nepracuje na projektu na plný úvazek nebo se věnuje projektu na plný úvazek pouze část roku, je nutné tento limit proporcionálně snížit.

**Nezisková organizace je právní subjekt, který: a) nebyl zřízen za účelem tvorby zisku nebo b) nemá statutární či zákonnou povinnost rozdělovat zisky svým podílníkům či členům (viz čl. 2 Pravidel účasti v H2020).*

Příklad 1: Aplikace ročního limitu pro dodatečnou odměnu

Výzkumník je zaměstnaný na částečný úvazek 4 dny v týdnu (úvazek 0,8) během nichž se věnuje výhradně projektu. " maximální roční limit pro dodatečnou odměnu = 8000 EUR * 0,8 = 6400 EUR“

Výzkumník je zaměstnaný na plný úvazek na projektu od ledna do března daného roku.
" maximální roční limit pro dodatečnou odměnu = 8000 EUR * 0,25 = 2000 EUR“

Výzkumník v daném roce odpracoval 1600 hodin, z toho 800 hodin na projektu EU.
" maximální roční limit pro dodatečnou odměnu = (8000 EUR/1600) * 800 = 4000 EUR“

Vyplácení dodatečné odměny podléhá následujícím kritériím způsobilosti:

- Příjemce splňuje definici neziskové organizace (viz výše).
- Odměna je vyplácena za výkon dodatečné práce/odbornosti nad rámec běžných úkolů pracovníka.
- Vyplácení dodatečné odměny je běžnou praxí příjemce, tzn. odměna je vyplácena konzistentním způsobem pokaždé, když je vyžadován stejný druh práce nebo odbornosti.
- Kritéria pro výpočet dodatečné odměny jsou objektivní a obecně aplikovatelná příjemcem bez ohledu na zdroj financování.
- Musí být respektován maximální limit pro vyplácení dodatečné odměny.

Stanovení osobních nákladů v rozpočtu projektového návrhu

Standardně sestavuje rozpočet projektu koordinátor v úzké spolupráci s projektovými partnery. Při plánování osobních nákladů by měl každý z partnerů stanovit indikativní personální kapacitu potřebnou k realizaci svých projektových aktivit, od které se odvíjí výše jeho osobních nákladů.

Personální kapacitu vyjadřují tzv. **člověkoměsíce (person months)**. Pro odhad počtu člověkoměsíců je nutné vzít v úvahu veškeré projektové aktivity v pracovních balíčcích, do kterých je daná instituce zapojena. V českém prostředí se může stát, že instituce stanoví personální kapacitu prostřednictvím výše úvazku. I v tomto případě je nutné přepočítat úvazek na člověkoměsíce.

Příklad 2: Odhad počtu člověkoměsíců vycházející z úvazku

Zaměstnanec X je v instituci zaměstnán na poloviční úvazek a po dobu 6 měsíců bude pracovat výhradně na projektu H2020. Zaměstnanec Y je v instituci zaměstnán na plný úvazek a z toho se bude 20 % věnovat projektu H2020 po dobu 18 měsíců.

Využití zaměstnance X v projektu H2020 = 6 (měsíců) * 0,5 (úvazek na projektu) = 3 člověkoměsíce

Využití zaměstnance Y v projektu H2020 = 18 (měsíců) * 0,2 (úvazek na projektu) = 3,6 člověkoměsíců

Personální kapacita instituce potřebná pro realizaci projektu H2020 je 6,6 člověkoměsíců.

Pro určení výše osobních nákladů je nutné znát sazbu za člověkoměsíc neboli průměrnou výši způsobilých osobních nákladů za jeden měsíc práce zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Odhad je zpravidla založen na historických datech (např. za poslední uzavřené účetní období), měl by ale také odrážet očekávaný vývoj způsobilých osobních nákladů v následujících letech (je třeba brát v úvahu např. nárůst mezd, pohyb směnného kurzu atd.).

Pro zjednodušení si koordinátor zpravidla vyžádá od každého z partnerů pouze jednu sazbu bez ohledu na to, jaké kategorie zaměstnanců se projektu zúčastní. Touto sazbou následně vynásobí počet člověkoměsíců požadovaných partnerem a výsledné číslo použije při tvorbě celkového rozpočtu projektu. Z důvodu doporučené velikosti grantu může koordinátor požadovat snížení počtu člověkoměsíců.

Výpočet osobních nákladů pro účely finančního reportování vůči Komisi

Ve fázi finančního vykazování osobních nákladů vůči Komisi už pouhý odhad, se kterým se pracuje v rozpočtu projektu, nestačí. Příjemce musí na konci každého vykazovaného období stanovit skutečnou výši způsobilých osobních nákladů dle metodiky vyplývající z pravidel H2020.

Metodika pro výpočet způsobilých osobních nákladů

Osobní náklady zaměstnance = hodinová sazba * hodiny odpracované na projektu + dodatečná odměna

Nová definice dodatečné odměny, kterou přinesla revize MGA z 27. února 2017, ovlivnila také metodiku výpočtu hodinové sazby. Anotace k MGA v tomto směru začínají rozlišovat mezi **dvěma způsoby odměňování pracovníků – projektovým a neprojektovým**.

Projektové vs. neprojektové odměňování

Projektové odměňování (project-based remuneration)

- výše odměny pracovníka se mění v závislosti na jeho účasti ve specifických projektech.
- tento typ odměňování používají mimo jiné také všechny instituce, které svým zaměstnancům vyplácejí dodatečnou odměnu.
- **Tento typ odměňování je standardně používán na ČZU!**

Příklady:

1. Příjemce a výzkumník uzavřou samostatnou smlouvu na práci v projektu Horizont 2020. Hodinová sazba vyplacena v rámci této dodatečné smlouvy je vyšší než hodinová sazba vyplacena v rámci původní pracovní smlouvy uzavřené mezi příjemcem s výzkumníkem.
2. Dle interní mzdové směrnice příjemce vyplácí zaměstnancům bonus za účast ve specifických projektech. Tento bonus je součástí celkové mzdy pracovníka (vedle základní mzdy a jiných obecných bonusů).
3. Pracovní smlouva zaměstnance stanovuje specifickou hodinovou sazbu za práci ve specifických projektech. Po dobu implementace projektu tato hodinová sazba nahrazuje standardní mzdu zaměstnance.

Neprojektové odměňování (not project-based remuneration)

- výše odměny pracovníka zůstává stejná, tj. nemění se v souvislosti s účastí pracovníka ve specifických projektech.
- příjemci používající neprojektové odměňování nevyplácejí svým pracovníkům dodatečnou odměnu.
- neprojektové odměňování je typické pro výzkumné instituce v EU-15

Výpočet hodinové sazby u příjemců s neprojektovým odměňováním

Výpočet hodinové sazby (**hourly rate**) pro konkrétního pracovníka je stěžejním krokem při stanovování celkové výše způsobilých osobních nákladů. Příjemce si může zvolit mezi výpočtem hodinové sazby na roční nebo měsíční bázi. Platí, že zvolenou metodu musí používat konzistentně ve všech grantech H2020. Případná změna způsobu výpočtu je možná vždy na začátku dalšího účetního období.

Vzorec pro výpočet hodinové sazby

Roční hodinová sazba =
$$\frac{\text{skutečné roční osobní náklady pracovníka (bez dodatečné odměny)}}{\text{roční produktivní hodiny}}$$

nebo

Měsíční hodinová sazba =
$$\frac{\text{skutečné měsíční osobní náklady pracovníka (bez dodatečné odměny)}}{\text{roční produktivní hodiny}*/12}$$

** u měsíční hodinové sazby není povolena metoda individuálních ročních produktivních hodin*

Pravidlo double ceiling

Příjemci musí zajistit, aby:

1. Celkový počet hodin odpracovaných a vykázaných v grantech EU/Euratom za pracovníka za rok nepřesáhl celkové roční produktivní hodiny použité pro kalkulaci pracovníkovy hodinové sazby.
2. Celkové roční osobní náklady pracovníka (vykázané formou skutečných nákladů) v grantech EU/Euratom nepřesáhly celkové osobní náklady daného pracovníka zanesené v účetní evidenci příjemce.

Referenční období pro výpočet hodinové sazby

Účetní rok

Při výpočtu hodinové sazby příjemce vychází z údajů příslušného uzavřeného účetního období (zpravidla 1. ledna - 31. prosince). V případě, že na konci vykazovaného období není účetní období uzavřeno, použije se pro hodiny odpracované v měsících spadajících do neuzavřeného účetního období hodinová sazba roku předchozího (last closed financial year).

Příklad 3: Referenční období pro výpočet hodinové sazby

První vykazované období projektu trvá od 1. 10. 2014 do 31. 3. 2016. Účetní období příjemce se každoročně uzavírá ke konci roku (tj. 31. prosince).

Referenční období pro výpočet hodinových sazeb potřebných ke stanovení způsobilých osobních nákladů na konci vykazovaného období (vykazování probíhá v dubnu 2016):

Od 1. 10. 2014 - 31. 12. 2014: na základě údajů (celého!) účetního období 2014

Od 1. 1. 2015 – 31. 12. 2015: na základě údajů účetního období 2015

Od 1. 1. 2016 – 31. 3. 2016: použije se hodinová sazba posledního uzavřeného účetního období (2015)

U pracovníků bez finanční historie se jako referenční období použije doba jejich zaměstnání. Pokud by tedy příjemce ve výše uvedeném příkladu zaměstnal pracovníka až od 1. 1. 2016, referenčním obdobím pro výpočet jeho hodinové sazby by bylo období od 1. 1. 2016 do 31. 3. 2016.

Kalendářní měsíc

Příjemce si alternativně může zvolit výpočet hodinové sazby na měsíční bázi. U výpočtu na měsíční bázi platí, že složky mzdy, které se vztahují k delšímu časovému období, než je jeden měsíc (např. 13. plat), musí být rozpočítány do příslušných měsíců bez ohledu na to, kolik bylo v daném měsíci skutečně vyplaceno.

Příklad 4: Složky mzdy vztahující se k delšímu časovému období

Výzkumník má na základě kolektivní smlouvy nárok na 13. plat, který je každoročně vyplacen v červenci. Výše měsíčního platu výzkumníka činí 30 000 Kč. Výše osobních nákladů v červenci bude následující:

$$30\,000\text{ Kč} + [30\,000\text{ Kč} / 12] = 30\,000 + 2\,500 = 32\,500\text{ Kč}.$$

Příjemce tedy NESMÍ do osobních nákladů za měsíce červenec zahrnout celou výši třináctého platu, ale musí třináctý plat proporcionálně rozdělit mezi měsíce, za které byl vyplacen (v tomto případě 1/12 za měsíc). Jinak by došlo k situaci, že červencová hodinová sazba by nesprávně činila dvojnásobek běžné hodinové sazby výzkumníka.

Roční produktivní hodiny

Roční produktivní hodiny je nutné vypočítat jednou ze tří následujících metod:

- **Fixně stanovené číslo 1720 hodin**

Tuto metodu mohou využít všichni příjemci, kteří si chtějí zjednodušit výpočet ročních produktivních hodin. Číslo je ekvivalentem plného úvazku. U pracovníků s částečnými úvazky nebo u pracovníků, kteří nepracovali pro příjemce celý rok, je nutné provést poměrné snížení.

Tato metoda je používána na ČZU!

- **Individuální roční produktivní hodiny**

Počítají se jako celková pracovní doba odvozená z pracovní smlouvy minus absence (např. nemoc) plus přesčasy (pokud je příjemce proplácí).

- Metodu individuálních ročních produktivních hodin nelze využít u výpočtu hodinové sazby na měsíční bázi. Důvodem je to, že roční produktivní hodiny (a tedy i 1/12 z ročních produktivních hodin) příjemce zjistí až na konci účetního roku, což v praxi znemožňuje výpočet hodinové sazby na konci každého měsíce.

Příklad 5: Individuální roční produktivní hodiny

Pan Novák je zaměstnán na plný úvazek (8 hodin od pondělí do pátku) ve výzkumném centru Alfa. Podle své pracovní smlouvy má ve sledovaném účetním období nárok na 22 dní dovolené a 8 dní svátků. Pan Novák byl 5 dní na nemocenské a pracoval 29 hodin přesčas (Alfa přesčasy proplácí).

Celková pracovní doba (dle pracovní smlouvy):

365 dní - 104 dní (soboty a neděle) - 22 dní (dovolená) - 8 dní (svátky) = 231 dní x 8 hodin/den
= 1848 produktivních hodin

Individuální roční produktivní hodiny pana Nováka

1848 produktivních hodin + 29 hodin (přesčas) - 40 hodin (nemoc) = **1837**

- ***Standardní (průměrné) roční produktivní hodiny***

Tato metoda je určena pro příjemce, jejichž běžnou praxí je používat průměrné číslo pro organizaci/ kategorie pracovníků, nákladové středisko apod. Toto číslo nesmí být nižší než 90 % pracovní doby, kterou by pracovník běžně odpracoval za podmínek definovaných v pracovní nebo kolektivní smlouvě.

Zvolenou metodu by měl příjemce aplikovat konzistentně po celé účetní období (např. pro skupinu zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni za podobných podmínek). Případná změna metody je možná vždy na začátku dalšího účetního období.

Výpočet hodinové sazby u příjemců s projektovým odměňováním

Příjemci používající **projektové odměňování** musí u každého zaměstnance ověřit charakter jeho odměny – tedy zjistit, kterou část odměny je možné klasifikovat jako základní odměnu a která část naopak spadne pod definici dodatečné odměny. Toto ověření provede příjemce tak, že spočítá 2 referenční hodinové sazby:

- a) Sazbu na projektu H2020 (tzv. projektovou referenční sazbu) na roční nebo měsíční bázi
- b) Sazbu používanou v národních projektech (tzv. národní referenční sazbu)

Pokud je projektová referenční sazba stejná nebo nižší než národní referenční sazba, lze celou odměnu vyplacenou za práci v projektu H2020 kvalifikovat jako základní odměnu. Pokud je vyšší, je tento pozitivní rozdíl považován za dodatečnou odměnu. Pokud základní i dodatečná odměna splní příslušná kritéria způsobilosti (viz výše), příjemce do finančního výkazu následně vykazuje souhrnnou částku, tj. součet základní a dodatečné odměny.

PROJEKTOVÁ REFERENČNÍ SAZBA

Roční referenční sazbu projektu Horizont 2020 příjemce stanoví následujícím způsobem:

Roční osobní náklady pracovníka za práci na projektu H2020

Hodiny odpracované na projektu H2020 v daném účetním roce

Pokud vykazované období končí před koncem účetního roku, příjemce musí použít osobní náklady a hodiny od začátku roku do konce vykazovaného období (POZOR: odlišné od výpočtu hodinové sazby na bázi uzavřeného finančního roku, který použijí příjemci s neprojektovým odměňováním).

Pokud se příjemce alternativně rozhodne počítat **referenční sazbu projektu H2020 na měsíční bázi**, postupuje následujícím způsobem:

Měsíční osobní náklady pracovníka za práci na projektu H2020

Hodiny odpracované na projektu H2020 v daném měsíci

NÁRODNÍ REFERENČNÍ SAZBA

Národní referenční sazbu může příjemce stanovit na základě:

- a) Národní legislativy nebo kolektivní smlouvy, které zakotvují výši finanční odměny vyplácené při účasti v národních projektech.
- b) Interních pravidel příjemce, které explicitně zakotvují úroveň odměňování za účast v projektech financovaných z národních grantů.

U obou výše uvedených variant musí příjemce prokázat, že stanovené částky byly před podáním návrhu projektu do programu Horizont 2020 alespoň 1x vyplaceny.

- c) Pokud nelze žádnou z výše uvedených možností použít nebo pokud příjemce neměl před podáním návrhu projektu do programu Horizont 2020 žádné národní projekty, může být národní referenční hodinová sazba stanovena jako **průměrná mzda** zaměstnance v předchozím finančním roce (viz vzorec níže).

Vzorec pro výpočet průměrné mzdy

Celkové roční osobní náklady* za osobu za rok n-1 (bez odměny za práci v projektu H2020)
1720** minus hodiny odpracované na projektu H2020 v roce n-1

* Celkové roční osobní náklady zahrnují veškeré složky mzdy vyplacené příjemcem pracovníkovi za jeho práci bez ohledu na to, na jakých aktivitách a projektech pracovník pracoval. Pokud odměna pracovníka obsahovala nezpůsobilé elementy (např. dividendy a nezpůsobilé bonusy), je nutné tyto elementy odečíst.

**1720 je číslo představující fixní roční produktivní hodiny. Příjemci musí od tohoto čísla odečíst hodiny odpracované na projektu H2020. Pokud v roce n-1 pracovník pracoval výhradně na projektu H2020, příjemce musí použít průměrnou mzdu posledního roku, ve které pracovník nepracoval výhradně na projektu H2020 (např. rok n-2 nebo rok n-3).

Výpočet využitých člověkoměsíců

Kromě výpočtu způsobilých osobních nákladů musí každý příjemce ve finančním výkazu informovat Komisi o počtu člověkoměsíců využitých ve sledovaném vykazovaném období. Způsob výpočtu pravidla nestanovují, příjemce by však měl k výpočtu přistupovat konzistentně. Je možné využít např. odhad Komise, že rok má přibližně 1720 produktivních hodin, tj. 143 produktivních hodin měsíčně (při plném úvazku) nebo si měsíční výši produktivních hodin zaměstnance může příjemce stanovit dle skutečnosti.

Příklad 6: Možný výpočet využitých člověkoměsíců na projektu H2020

Z timesheetu pana Nováka je patrné, že ve sledovaném vykazovaném období odpracoval na projektu H2020 celkem 520 hodin.

Převod na člověkoměsíce: $520 / 143 = 3,6$ člověkoměsíců

Údaj o počtu využitých člověkoměsíců má pouze informativní charakter a neovlivňuje výši plateb.

Zaznamenávání odpracované doby

Příjemce má povinnost zaznamenávat minimálně na měsíční bázi počet hodin odpracovaných konkrétním zaměstnancem na projektu H2020.

Minimální požadavky na obsah výkazu práce:

- Název a číslo projektu
- Název příjemce
- Jméno, datum a podpis pracovníka
- Hodiny na projektu
- Jméno a podpis nadřízeného
- Odkaz na projektové úkoly, balíčky, apod.

Komise nepožaduje, aby příjemci používali standardizovaný model výkazu práce. Nicméně vytvořila vzor, kterým se příjemci mohou inspirovat a který obsahuje veškeré náležitosti, tak jak jsou definovány v GA.

Výkaz práce (doporučovaná (nikoliv povinná) forma) (viz příloha č. 1)

Odkaz na stažení formuláře ve formátu MS Word:

http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/legal/templ/tmpl_time-records_en.odt

Pokud pracovník pracuje výhradně na H2020, nemá povinnost vyplňovat výkaz práce.

Vyplňuje pouze **Čestné prohlášení** (viz příloha č. 2):

- za každé vykazované období
- doporučení: odkaz na WP

Odkaz na stažení formuláře ve formátu MS Word: Participant Portal/ How To Participate / Reference documents / Templates & forms / Project reporting Templates / Template for the declaration for persons working exclusively for the action

http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/funding/reference_docs.html#h2020-call_ptef-ef

Declaration on a person working exclusively on a H2020 action

Action			
Title of the action (acronym)		Grant Agreement number	

Beneficiary's/linked third party's name	
--	--

Reporting period covered by this declaration ¹		
Reporting period number	from (date)	to (date)

This document certifies that 2 has worked for the beneficiary/linked third party exclusively on the above-mentioned H2020 action during (chose one below):

- the whole reporting period
- from/...../.....³ until/...../.....⁴
(This period must cover at least one full natural month)⁵

Short description of the activities carried out during the period covered by this declaration	
Reference (e.g. work package)	Activities

¹ Only one declaration can be made per reporting period for each person working in the action.

² Insert name of the person.

³ Insert date.

⁴ Insert date.

⁵ The person must keep timesheets for any hours worked for the action outside the period indicated herein.

SIGNATURES

For the beneficiary/linked third party
(supervisor)

Name:.....

Date:/...../.....

Signature:

For the person working exclusively on
the action

Date:/...../.....

Signature:

Použité zdroje:

Expertní posudek k problematice vícesložkových mezd v kontextu rámcového programu H2020, 2017, Markéta Kabourková, Karolína Neuvirtová, INTEREXPERT spol s.r.o.

Pravidla financování projektů H2020, aktualizované vydání, 2017, TC AV ČR

Annotated Model Grant Agreement, version 4.1, 2017, European Commission