



Městská část Praha 5
Bc. Lukáš Herold
starosta MČ Praha 5

Vážená paní
Ing. Jolana Dočekalová
zastupitelka MČ Praha 5

Č.j: MC05 197637/2026

V Praze dne 18.05.2026

Dohody v odboru OVK a odměňování zaměstnanců v dotačních projektech

Vážená paní zastupitelko,

děkuji Vám za interpelaci týkající se dohod uzavřených v Odboru vzdělávání, vnějších vztahů, kultury a sportu (OVK) a způsobu odměňování zaměstnanců zapojených do dotačních projektů ÚMČ Praha 5. K jednotlivým bodům předkládám následující stanovisko tajemníka Úřadu MČ Praha 5.

Ad I. Dohody v odboru OVK

K bodu 1 – činnosti „sociální média / sociální sítě“

Uvedené dohody se týkaly zejména:

- správy a aktualizace obsahu oficiálních komunikačních kanálů městské části (zejména sociálních sítí a aplikace Munipolis),
- přípravy textových a obrazových podkladů pro informování veřejnosti o činnosti městské části, kulturních, sportovních a společenských akcích,
- operativního zveřejňování informací mimo běžnou pracovní dobu.

Výstupy byly určeny veřejnosti, resp. občanům MČ Praha 5. Činnosti byly zadávány vedoucím odboru OVK a vedoucím oddělení PR, tiskového a protokolu, případně vedením městské části, a přebírány v rámci standardního řídicího mechanismu odboru.

K bodu 2 – „žádost o dohodu od politiků“

Formulace uvedená v interním přehledu neznamená, že by konkrétní politici přímo uzavírali nebo řídili dohody. Vyjadřuje skutečnost, že vznikla potřeba posílení kapacit

v oblasti komunikace směrem k veřejnosti v návaznosti na požadavky na prezentaci aktivit městské části.

Z důvodu plynulého chodu agendy se jednalo o krátkodobou dohodu o provedení práce před nástupem na hlavní pracovní poměr.

K bodu 3 – dohoda na činnost „kulturní akce“

V případě dohody vedené pod označením „kulturní akce“ se nejednalo o produkční zajišťování kulturních akcí pořádaných městskou částí, nýbrž o odborné činnosti související s koordinací, monitoringem a vyhodnocováním kulturního dění na území MČ Praha 5.

Konkrétně šlo zejména o účast na kulturních a kulturně komunitních akcích realizovaných externími kulturními subjekty na území městské části, dále o sběr informací o těchto aktivitách, jejich vyhodnocení, zpracování podkladů a poskytování odborných konzultací.

Tyto činnosti byly využívány jako podklad pro další agendy odboru, komunikace s kulturními subjekty, dotační politiky a vyhodnocování plnění podmínek poskytnutých podpor.

Práce byla zadávána a přebírána standardním způsobem v rámci řízení odboru OVK, přičemž její výsledky měly povahu odborných výstupů nikoli realizace samotných kulturních akcí.

Zajištění této činnosti formou dohody bylo zvoleno s ohledem na permanentní personální podstav oddělení, přičemž práce je časově nepravidelná, často vázaná na večerní hodiny či víkendy a její rozsah se odvíjí od aktuálního kulturního kalendáře na území městské části. Tento model byl shledán jako účelný a hospodárný k přihlednutí k nedostatku systemizovaných pracovních míst oddělení.

K bodu 4 – systémovost tohoto nastavení

Uvedené dohody reflektovaly konkrétní kapacitní a organizační situaci v roce 2025. V současné době jsou dohody vyhodnocovány v rámci celkové optimalizace činností úřadu, se snahou o omezení využívání dohod na nezbytné a výjimečné případy.

Ad II. Zaměstnanci zapojení do dotačních projektů

K bodu 5 – hodnocení modelu dohod u dotačních projektů

Zaměstnanci zapojení do dotačních projektů vykonávají projektové činnosti nad rámec standardní agendy svého pracovního poměru a mimo pracovní dobu. Odměňování prostřednictvím dohod reflektuje skutečnost, že:

- projektové činnosti jsou časově omezené,
- jsou financovány z externích dotačních zdrojů,
- vyžadují specifickou odbornost a zvýšené pracovní nasazení.

Tento model je v prostředí veřejné správy běžně využíván, nicméně není považován za jediný možný ani trvalý. Opakované využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u zaměstnanců zapojených do dotačních projektů je rovněž nutné vnímat v kontextu výše uvedeného personálního omezení.

V důsledku zrušení systemizovaných míst od 1. 1. 2024 a dlouhodobé obtížnosti obsazování klíčových pozic je úřad nucen zajišťovat plnění některých úkolů prostřednictvím zvýšeného pracovního nasazení stávajících zaměstnanců. Dohody v těchto případech nepředstavují obcházení pracovních vztahů, ale nástroj umožňující:

- realizaci schválených dotačních projektů,
- dodržení podmínek poskytovatelů dotací,
- zabránění riziku vracení nebo nevyčerpání přidělených finančních prostředků.

Vedení městské části je si vědomo toho, že se nejedná o ideální dlouhodobý model, nicméně jej považuje za pragmatické řešení v situaci, kdy kapacitní možnosti úřadu byly v minulosti zásadně omezeny a dosud se je nepodařilo plně obnovit.

K bodu 6 – posuzování jiného nastavení v roce 2025

V průběhu roku 2025 byla možnost jiného nastavení výkonu projektových činností posuzována, přičemž narážela zejména na:

- omezený počet systemizovaných pracovních míst,
- nejistotu dlouhodobého financování po skončení jednotlivých projektů,
- potřebu flexibility v rozsahu úvazků.

Z těchto důvodů nebylo v daném období přistoupeno k plošné úpravě pracovních úvazků.

K bodu 7 – další kroky do budoucna

Vedení MČ Praha 5 plánuje:

- systematičtější vyhodnocování personální náročnosti dotačních projektů,
- posuzování možnosti začlenění části projektových činností do pracovních náplní stávajících zaměstnanců,
- omezení využívání dohod tam, kde to charakter projektů a personální kapacity dovolí.

Cílem je zvýšení přehlednosti, udržitelnosti a personální stability při zachování efektivního čerpání dotačních prostředků.

S pozdravem

Bc. Lukáš Herold
starosta MČ Praha 5