



Ministerstvo práce a sociálních věcí
odbor sociálních služeb a sociální práce

Postup a pravidla pro stanovení kumulovaných úvazků a způsob jejich zadávání do žádosti o dotaci

Určeno pro: registrované poskytovatele sociálních služeb

Vypracoval: Odbor sociálních služeb a sociální práce

Způsob stanovení kumulativních úvazků

Základní informace

Aplikace k podání žádosti o dotaci vyžaduje **zadání součtu kumulativních úvazků** zaměstnanců dle jejich pracovního zařazení. Žadatel vyplňuje pouze tento údaj, celková výše dotace je poté kalkulována přímo aplikací, a to pro dvě skupiny sociálních služeb, v rámci kterých, jsou dvě kategorie pracovníků (pracovníci v přímé péči/ostatní pracovníci).

Dotace je poskytována včetně všech zákonných odvodů, dle následujícího výpočtu:

$$\sum_{\text{kumul. úvazků}} x \text{ Mo } x 1,338 = \text{výše dotace}$$

(viz tabulka č. 1 a 2.)

Identickým způsobem lze stanovit výši odměny pro jednotlivé zaměstnance, viz níže.

I. skupina služeb:

domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, domovy pro osoby se zdravotním postižením, pečovatelská služba, osobní asistence, odlehčovací služby, chráněné bydlení, týdenní stacionáře, denní stacionáře, centra denních služeb;

Tabulka č. 1. - maximální výše odměn při úvazku 1,0 za měsíc a celé posuzované období

Druh vykonávané práce	Mo Výše odměny za 1 měsíc při úvazku 1,0 (bez zák. odvodů)	Maximální výše odměny za celé období při úvazku 1,0 (bez zák. odvodů)
přímá péče*	10 000 Kč	50 000 Kč
ostatní pracovníci	6 000 Kč	30 000 Kč

*mezi pracovníky přímé péče je zařazen rovněž **zdravotnický personál** pracující pro registrovanou sociální službu, a dále sem spadají, kromě sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách (pečovatelé), také všichni odborní pracovníci, kteří vykonávají přímou práci s uživatelem

II. skupina služeb:

terapeutické komunity, služby následné péče, sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče, domy na půl cesty, azylové domy, noclehárny, sociální rehabilitace, krizová pomoc, centra denních služeb, intervenční centra, kontaktní centra, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, odborné sociální poradenství, podpora samostatného bydlení, průvodcovské a předčitatelské služby, raná péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociálně terapeutické dílny, telefonická krizová pomoc, terénní programy, tísňová péče, tlumočnické služby;

Tabulka č. 2. - maximální výše odměn při úvazku 1,0 za měsíc a celé posuzované období

Druh vykonávané práce	Mo Výše odměny za 1 měsíc při úvazku 1,0 (bez zák. odvodů)	Maximální výše odměny za celé období při úvazku 1,0 (bez zák. odvodů)
přímá péče*	5 000 Kč	25 000 Kč
ostatní pracovníci	3 000 Kč	15 000 Kč

*mezi pracovníky přímé péče je zařazen rovněž **zdravotnický personál** pracující pro registrovanou sociální službu, a dále sem spadají, kromě sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách (pečovatelé), také všichni odborní pracovníci, kteří vykonávají přímou práci s uživatelem

Kumulovaný úvazek

Kumulovaným úvazkem zaměstnanec se pro účely tohoto dotačního titulu rozumí **součet měsíčních úvazků pracovníka v pěti po sobě jdoucích měsících (říjen 2020 – únor 2021).**

Zaměstnanci tedy nabývají různých „hodnot“, dle toho, pod jakou skupinu služeb a kategorii pracovníků spadají, v závislosti na tom, zda je jejich úvazek dělen mezi skupinami služeb, kategoriemi pracovních pozic, nebo kombinace obojího, viz příklady níže.

V případě, že zaměstnanec v uvedeném 5měsíčním období pobíral **náhrady mzdy vyplácené zaměstnavatelem** v případě nemoci (1.-14. den nemoci) a **dávky nemocenského pojištění do 30 kalendářních dnů, odměna se nekrátí.**

Pro účely krácení odměny je potřeba počítat všechny tyto dny v kalendářních dnech. Odměna se krátí při překročení 30 kalendářních dnů (tedy 31 dnů a více) za celé pětiměsíční obdob v součtu, a to následujícím způsobem:

- v případě pobírání dávek nemocenského pojištění/náhrady mzdy nad 30 kalendářních dnů, přičemž toto překročení se pohybuje těsně nad stanovenou hranicí (1-2 dny), se do kumulovaného úvazku nezapočítá období jednoho měsíce, respektive úvazek za jeden měsíc je nulový;
- v případě, že dávky nemocenského pojištění/náhrady mzdy zaměstnanec pobíral v součtu výrazněji delší dobu, než je stanovená hranice, analogicky se krátí/anuluje úvazek pro další měsíce, tj. zaměstnavatel pro další měsíce započte úměrně snížený úvazek,

Dávky nemocenského pojištění, které se zohledňují u krácení odměn (taxativní výčet):

- nemocenská (od 15. dne nemoci)
- ošetřovné
- peněžitá pomoc v mateřství
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
- otcovská
- dlouhodobé ošetřovné

Příklad č. 1: Zaměstnanec odpracoval celé období na plný úvazek v sociální službě zařazené do I. skupiny, jako technickohospodářský pracovník.

jméno	Zařazení	Druh vztahu	Úvazek říjen	Úvazek listopad	Úvazek prosinec	Úvazek leden	Úvazek únor	Nemoc /OČR apod.	Kumulovaný úvazek (součet úvazků)
XY	Ostatní (THP)	pracov. smlouva	1	1	1	1	1	0	5

Tento pracovník má pro účely kalkulace odměny hodnotu 5. **Hodnota 5 je zároveň maximum, kterého může 1 pracovník dosáhnout za uvedené období.** Výše odměn jsou stanoveny jako maximální, úvazek v jednom měsíci nesmí být vyšší než 1,0. Tyto parametry představují limit uznatelných výdajů z dotace.

Zaměstnanci může být přidělena maximální odměna za dané období ve výši 30.000,- Kč brutto. Včetně zákonem stanovených odvodů obdrží za tohoto zaměstnance žadatel dotaci ve výši:

$$(5 \times 6.000,- \text{ Kč}) \times 1,338 = 40.140,- \text{ Kč}$$

Dohodu o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohodu o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) je potřeba převést na úvazek pro daný měsíc, tj. vypočítat výši úvazku v měsíci dle odpracovaných hodin, přičemž se využije medián počtu pracovních hodin za měsíc: 168 hodin = 1,0 úvazek.

Příklad č. 2: Zaměstnanec část období pracoval na DPP, a poté na DPČ jako technickohospodářský pracovník ve dvou službách (pod dvěma identifikátory) z různých skupin, a zároveň na poloviční úvazek v přímé péči.

Skupina	Jméno	Zařazení	Druh vztahu	Úvazek říjen	Úvazek listopad	Úvazek prosinec	Úvazek leden	Úvazek únor	Nemoc /OČR apod.	Odpracované hodiny (DPP/DPČ)	Kumulovaný úvazek
I.	YZ	Ostatní (THP)	DPČ	x	0,2	0,2	0,2	0,2	0	134	0,8
I.	YZ	přímá péče	prac. smlouva	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0	x	2,5
II.	YZ	Ostatní (THP)	DPP	0,64					0	107	0,64
										Celkem	3,94

Zaměstnanci může být přidělena maximální odměna za dané období (brutto):

$(0,8 \times 6.000,- \text{ Kč}) + (2,5 \times 10.000,- \text{ Kč}) + (0,64 \times 3.000,- \text{ Kč}) = 4.800,- \text{ Kč} + 25.000,- \text{ Kč} + 1.920,- \text{ Kč} = \mathbf{31.720,- \text{ Kč}}$

Dotace na uvedeného zaměstnance včetně odvodů činí:

$(0,8 \times 6.000,- \text{ Kč}) \times 1,338 = 6.422,- \text{ Kč}$

$(2,5 \times 10.000,- \text{ Kč}) \times 1,338 = 33.450,- \text{ Kč}$

$(0,64 \times 3.000,- \text{ Kč}) \times 1,338 = 2.569,- \text{ Kč}$

Celkem dotace na zaměstnance: 42.441,- Kč

V případě, že zaměstnanec má uzavřenou pracovní smlouvu, nebo DPČ např. na 0,5 úvazku, ale v posuzovaném období překročil v některých měsících smluvní úvazek (zástup za kolegy apod.), lze takovému zaměstnanci přiznat skutečný rozsah úvazku v daném období za dodržení podmínky, že nebude překročen limit, tj. úvazek 1,0 za měsíc (168 hodin).

Je však potřeba upozornit, že uvedený postup (práce nad rámec smluvního úvazku) je akceptovatelný pouze tehdy, když se v organizaci uplatňuje v odůvodněných případech (v řádu jednotek), a nikoliv plošně (účelově).

Příklad č. 3: Zaměstnanec pracoval na 0,25 úvazku jako technickohospodářský pracovník pro službu zařazenou v I. skupině, a zároveň na 0,75 úvazku v přímé péči jako sociální pracovník pro službu II. skupiny. Za uvedené období pobíral v součtu 51 kalendářních dnů dávky nemocenského pojištění (vč. náhrady mzdy).

30 kalendářních dnů čerpání dávek nemocenského pojištění „ubírá“ z posuzovaného období celý jeden měsíc. O zbylých 21 kalendářních dnů se pak úměrně poníží úvazek v dalším měsíci, přičemž obecně není podstatná kontinuita pobírání dávek (zda to bylo na víckrát, nebo nepřetržitě – posuzuje se součet všech kalendářních dnů).

Vychází se z toho, že 30 kalendářních dnů představuje 100% *konkrétního úvazku*, takže 21 kalendářních dnů představuje 70% tohoto úvazku, tj. **konkrétní úvazek se poníží o 70%.**

V uvedeném případě se při stanovení kumulovaného úvazku postupuje následovně:

Úvazek 0,25 ponížený o 70% = 0,075

Úvazek 0,75 ponížený o 70% = 0,225

Jinak také: úvazek 1,0 ponížený o 70% = 0,3 = 0,075 + 0,225

Skupina	Jméno	Zařazení	Druh vztahu	Úvazek říjen	Úvazek listopad	Úvazek prosinec	Úvazek leden	Úvazek únor	Nemoc /OČR apod.	Odpracované hodiny (DPP/DPČ)	Kumulovaný úvazek
I.	XZ	Ostatní (THP)	prac. smlouva	0	0,075	0,25	0,25	0,25	51	x	0,825
II.	XZ	přímá péče	prac. smlouva	0	0,225	0,75	0,75	0,75		x	2,475
Celkem					0,3	1,0	1,0	1,0	51	x	3,3

Zaměstnanci může být přidělena maximální odměna za dané období (brutto):

$(0,825 \times 6.000,- \text{ Kč}) + (2,475 \times 5.000,-) = 4.950,- \text{ Kč} + 12.375,- \text{ Kč} = 17.325,- \text{ Kč}$

Dotace na uvedeného zaměstnance včetně odvodů činí:

$(0,825 \times 6.000,- \text{ Kč}) \times 1,338 = 6.623,- \text{ Kč}$

$(2,475 \times 5.000,- \text{ Kč}) \times 1,338 = 16.558,- \text{ Kč}$

Celkem dotace na zaměstnance: 23.181,- Kč

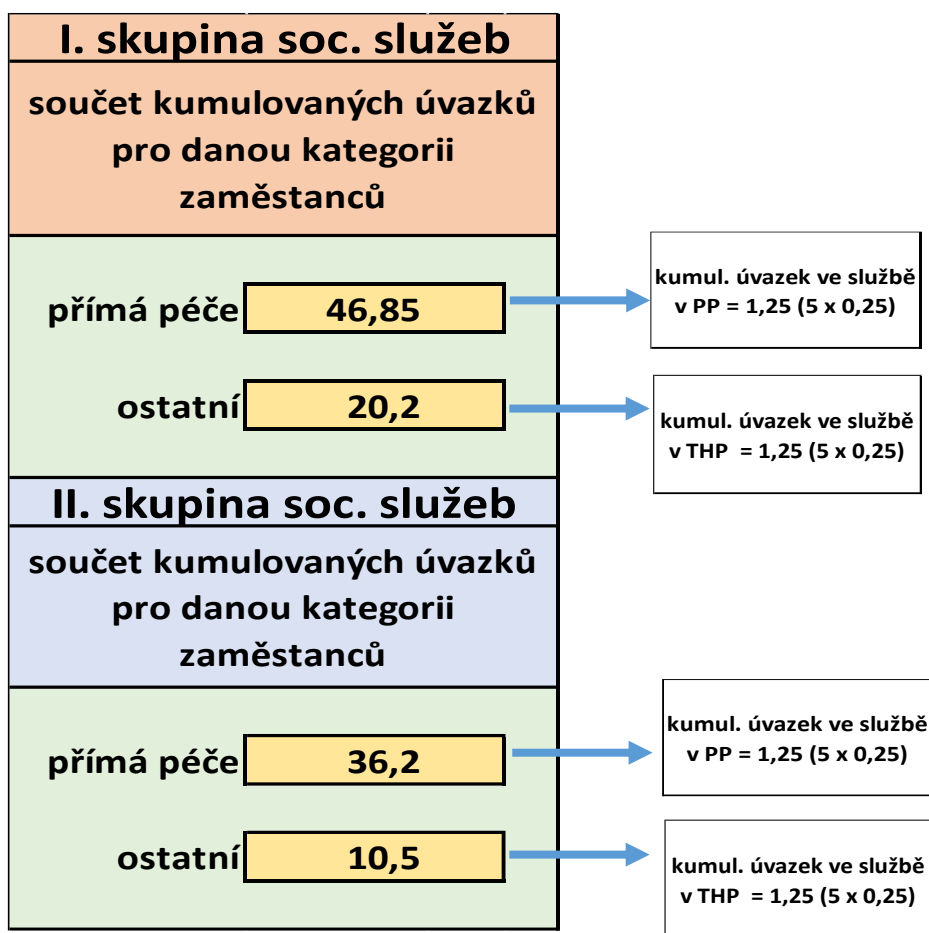
V případě, že celkový úvazek zaměstnance v organizaci se dělí pod různé identifikátory v rámci dvou skupin sociálních služeb, a také se člení v dané skupině dle pracovního zařazení, je potřeba v žádosti o dotaci, takto dělené úvazky zahrnout do příslušného součtu kumulovaných úvazků. (dle skupiny a kategorie).

Může tedy nastat situace - zejména u větších organizací, které poskytují sociální služby spadající do obou skupin sociálních služeb - že zaměstnanec figuruje ve všech kolonkách žádosti o dotaci, kde se uvádějí součty kumulovaných úvazků.

Viz obrázek níže.

ZAMĚSTNANEC S PLNÝM ÚVAZKEM DĚLENÝM V RÁMCI ORGANIZACE NA ¼ ÚVAZKY

V posuzovaném období zaměstnanec pracoval na plný úvazek a nečerpal nemocenskou – nabývá tedy maximální hodnoty 5, která se však do žádosti o dotaci zadává níže uvedeným způsobem.



Lze požádat o dotaci na odměnu pouze pro zaměstnance, kteří jsou v čase vyhrazeném pro podání žádosti (doba, po kterou je zpřístupněna/otevřena aplikace) v pracovně právním vztahu s žadatelem o dotaci, nebo pro něho vykonávají práci mimo pracovní poměr, tj. na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Tato podmínka je splněna i v případě, kdy je zaměstnanec ve

smluvním vztahu s žadatelem o dotaci pouze jeden den z celého období, v průběhu kterého, lze podat žádost, přičemž na datum fyzického podání žádosti o dotaci nezáleží.

Žádost o dotaci lze podat v termínu od 31. března do 15. dubna 2021. Zaměstnanec ukončuje pracovní poměr se zaměstnavatelem dne 31. 3. 2021 a dne 1. 4. 2021 již nastupuje v novém zaměstnání. Žádost o dotaci bude podána až 14. 4. 2021.

O dotaci na odměnu pro končícího zaměstnance lze požádat – dne 31. 3. 2021 byl ve smluvním vztahu s žadatelem. Skutečné datum podání žádosti prostřednictvím aplikace nehraje roli.

Základní a nejdůležitější podmínkou pro legitimní žádost o dotaci v programu podpory C je skutečnost, že zaměstnanec v posuzovaném období říjen 2020 až únor 2021 pracoval v registrované sociální službě, přičemž není stanoveno, že posuzované (odpracované) období se závazně a výhradně váže k organizaci, která o odměnu pro daného zaměstnance žádá. Takovéto závazné propojení existuje pouze mezi předmětným obdobím, konkrétním zaměstnancem a jeho existujícím smluvním vztahem s registrovaným poskytovatelem sociálních služeb, přičemž se nemusí jednat o jedinou organizaci, respektive pouze o organizaci žadatele. **Stávající zaměstnavatel tedy může požádat o odměnu pro pracovníka za celé uvedené období, i v tom případě, že pracovník část tohoto období byl zaměstnancem jiného registrovaného poskytovatele sociálních služeb. Je však potřeba dodržet všechny další podmínky stanovené výzvou, tedy doložit relevantními doklady od předchozího zaměstnavatele příslušné období, a také správně stanovit úroveň odměny pro toto období.** Za účelem dosažení správné výše odměny za období odpracované u jiného zaměstnavatele, je v tomto případě povoleno uměle ponížít/navýšit úvazek za dané měsíce, nebo zaměstnance účelově zahrnout do jiného součtu kumulovaných úvazků, s ohledem na rozdílně stanovené hladiny maximálních odměn u různých skupin služeb či pracovního zařazení. S ohledem na možnou budoucí finanční kontrolu je však potřeba o podobném postupu udělat záznam .