
Nejčastější otázky a odpovědi k mimořádnému dotačnímu řízení MPSV pro rok 2020 na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců v sociálních službách v souvislosti s epidemií COVID_19

I. Způsob poskytnutí dotace a žádost o poskytnutí dotace

- **Může podat žádost i sociální služba, která není zařazena v žádné krajské síti nebo ji nefinancuje přímo MPSV?**

Ano, dotace je určena všem sociálním službám, které mají platnou registraci sociální služby a poskytovali sociální služby v daném období.

- **Máme tři sociální služby, kolik budeme podávat žádostí?**

Každý poskytovatel bude podávat jednu žádost, tato žádost bude obsahovat údaje o všech registrovaných sociálních službách. Některá data budou přetazena z Registru sociálních služeb, další data budou volně k doplnění.

- **Na začátku roku jsme od kraje dostali Pověření k poskytování sociálních služeb se stanovenou vyrovnávací platbou. Bude se tato dotace počítat do vyrovnávací platby?**

Nikoliv, tato dotace není poskytována v režimu vyrovnávací platby. Jako poskytovatel dotace stanovujeme podmínky, a to i přes různá vyjádření krajů, že dotace je poskytována v režimu vyrovnávací platby.

II. Termíny a forma podávání žádostí

- **Kdy se budou podávat žádosti o mimořádnou dotaci?**

Žádost bude možné podat v termínu 9. července až 17. července 2020 prostřednictvím aplikace OK poskytovatel. Do této aplikace by měli mít přístup všichni registrovaní poskytovatelé sociálních služeb, neboť v této aplikaci podávají každoročně i výkazy sociálních služeb.

Období, kterého se bude týkat žádost a za které je možné žádat o dotaci na mimořádné odměny pro zaměstnance v sociálních službách, je od 13. března do 31. května 2020.

- **Kde je možné stáhnout formulář pro podání žádosti?**

Formulář není zřízen. Žádost se bude podávat prostřednictvím aplikace OK poskytovatel.

- **Musím mít datovou schránku a zřízen elektronický podpis?**

Ano, pro úspěšné podání žádosti je nutné mít zřízenou datovou schránku a zřízen certifikovaný elektronický podpis. Bližší informace o datových schránkách naleznete zde: <https://www.datoveschranky.info/chci-datovku/zrizeni-datove-schranky/na-zadost>

III. Účel a podmínky dotace

- **Lze vyplatit odměny také pro pracovníky pracující v sociálních službách na DPP, DPČ nebo musí jít pouze o kmenové zaměstnance?**

Zaměstnanci, který vykonává práci na základě dohod, přísluší podle § 109 odst. 1 a 5 zákoníku práce za vykonanou práci odměna z dohody. Podle § 138 zákoníku práce se výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování sjednávají v příslušné dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Zákoník práce nestanoví, jaké složky či jakou strukturu má odměna z dohody mít. Zaměstnavatel se zaměstnancem se tedy mohou dohodnout i na poskytnutí odměny, prémie atp. a na podmínkách, za kterých mají příslušet.

Dohody musí být vždy uzavřeny písemně a před započítím výkonu sjednané práce. Zaměstnanec musí být před započítím výkonu práce informován, za jakých podmínek, tedy i za jakou odměnu, bude práci vykonávat. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na změně dohody, včetně změny výše odměny z dohody, jejích složek či podmínek jejího poskytování. Dohoda však nesmí být měněna se zpětnou účinností, a to ani se souhlasem obou stran dohody. Pokud jsou tedy naplněny výše uvedené podmínky, lze požádat i o dotaci na DPP/DPČ.

- **Můžeme do odpracovaných hodin zahrnout také hodiny zaměstnance, který část pracovní doby vykonával jako práci z domova?**

Ano. I za práci z domova náleží odměna zaměstnanci sociální služby, ale pouze za skutečně odpracované hodiny. Zaměstnavatel může zaměstnavatel využít možnosti variance odměny +/- 10% s ohledem na zaměstnance, kteří např. vykonávali přímou práci s klienty.

- **Na str. 3 v čl. II., který se na nás vztahuje se uvádí, že odměnu ve výši 59,- Kč je možno poskytnout všem zaměstnancům soc. služby bez ohledu jejich pracovního zařazení. Chápu to dobře, že je možné odměnu poskytnou např. administrativním pracovníkům, účetní, personalistovi, pracovníkům pro PR a FR, údržbě, úklidu apod.?**

Ano, Tato hodinová sazba mimořádné odměny náleží všem zaměstnancům sociální služby, kde nebyla zjištěna nákaza ani nebyla uvalena karanténa. Tato odměna náleží za skutečně odpracované hodiny všem zaměstnancům bez rozdílu pracovního zařazení kromě zdravotnického personálu.

- **Jakým způsobem mám doložit, že byla na námi poskytovanou sociální službu uvalena karanténa?**

Jelikož postup hygienický stanic byl v území velmi rozdílný, postačí pro doklad uvalené karantény např. e-mail hygienické stanice, záznam o pozitivním testování klientů/zaměstnanců, rozhodnutí zřizovatele, rozhodnutí či vydané opatření ředitele či statutárního orgánu.

V případech tzv. dobrovolné karantény lze doložit opět jakýkoliv písemný záznam vedení sociální služby. Není tedy potřeba dokládat rozhodnutí příslušné hygienické stanice.

- **Mohu požádat i o dotaci na zdravotnický personál (odbornost 913, či jiné odbornosti)?**

Nikoliv. Z tohoto dotačního titulu není možné hradit mimořádné odměny pro zdravotnický personál podle § 36 zákona o sociálních službách. Na úhradě odměn pro tento personál by se měl podílet resort zdravotnictví. Otázky k financování zdravotní péče směřujte na Ministerstvo zdravotnictví ČR.

- **Uvádíte, že při odpracování 170 hodin je stanovena odměna na 10 000 Kč. Pokud tedy zaměstnanec odpracuje hodin více, budou se tyto hodiny započítávat či nikoliv? Nebo je odměna 10 000 Kč za měsíc hraniční?**

Odměna není kalkulována jako pevná měsíční odměna. Vždy se při výpočtu odměny vychází z počtu skutečně odpracovaných hodin. Uvedených 10.000 Kč při odpracování 170 hodin je pouze ilustrativní příklad. Do výpočtu pro odměny lze započítat i hodiny odpracované přesčas. Nicméně mimořádná odměna není úhradou práce přes čas, příp. pracovní pohotovosti, dle zákoníku práce.

- **3. dubna 2020 jsme vstoupili do dobrovolné karantény, kterou jsme ukončili 30. dubna. V karanténě bylo 46 zaměstnanců. Současně na vstupu do karantény jsme provedli všem 46 zaměstnancům PCR testy na covid-19. Dva z nich byly pozitivní. Dále jsme učinili test u 8 zaměstnanců, kteří byli doma a nebyli součástí karantény. Karanténou jsme přispěli k ochraně našich klientů. Následně COVID-19 nebyl u nikoho potvrzen. Jak prosím vnímáte naši službu z pohledu mimořádné dotace. Jako na služby s „nárokem“ na vyšší odměnu anebo na službu bez Covid-19 tedy s nárokem na nižší stupeň odměny.**

V tomto případě se této sociální služby týká zvýšená hodinová sazba mimořádné odměny pro zaměstnance sociální služby pouze za část rozhodného období. Zvýšenou sazbu uplatníte na období od 1. do 30. dubna, za období od 13. do 31. března a od 1. do 31. května uplatníte sníženou hodinovou sazbu odměny.

Za celé období se bude kalkulovat mimořádná odměna pouze za skutečně odpracované hodiny všem zaměstnancům.

Zvýšená sazba odměny v případě nákazy či karantény náleží pracovníkům za celý kalendářní měsíc v trvání od prvního do posledního dne v měsíci, kdy tato situace trvala, opět se zohledněním pouze skutečně odpracovaných hodin.

- **Je nutné z měsíčního fondu odpracovaných hodin vyčlenit např. čerpanou dovolenou, nemoc, čerpání ošetřovného apod., abychom měli hodiny relevantní pro kalkulaci odměny?**

Ano, odměnu lze čerpat pouze za skutečně odpracované hodiny, tedy ne za dovolenou, nemoc, OČR apod. Dokladem pro zpětnou kontrolu postačí mzdový výkaz.

- **Může ředitel/ka (příp. statutární orgán) upravovat reálně vyplacené odměny získané z této dotace?**

Částečně. MPSV umožňuje, aby vedení organizace mohlo upravit odměny zaměstnanců přidělené z této dotace v limitu +/- 10%. Tímto lze částečně reagovat na to, jaký objem a náročnost práce vykonal konkrétní zaměstnanec. Při přidělování odměn je ale nutné vždy postupovat dle zákoníku práce a jeho obecných pravidel, tedy za stejnou či srovnatelnou práci náleží stejný plat, či odměna.

- **Pokud mám například uklízečku na plný úvazek, ale v pečovatelské službě má úvazek 0,125 (ostatní úvazek náleží jiné činnosti, která se sociální službou nesouvisí), tak dostane mimořádnou odměnu pouze za poměrnou část hodin (20 hodin/měsíc * 59 Kč), nebo za celý úvazek (160 hodin/měsíc * 59 Kč). Našich služeb se bude týkat právě ta druhá částka – 59 Kč.**

Nikoliv. Odměna se nekrátí dle výše úvazku, ale pouze dle odpracovaných hodin, případně dle předchozí odpovědi. Paní uklízečce tedy náleží odměna ve výši násobku skutečně odpracovaných hodin v sociální službě za období 13.3.-31.5. 2020 a hodinové sazby odměny ve výši 59 Kč. Odměna se nepočítá jako pevná částka či násobek za úvazek, ale vždy se vychází ze skutečně odpracovaných hodin.

- **Odvody zaměstnavatele za tyto mimořádné odměny budeme muset hradit z vlastních zdrojů?**

Nikoliv. Při podání žádosti v aplikaci OK poskytovatel aplikace automaticky přičte k požadované částce (toto bude hrubá mzda) povinné odvody zaměstnavatele a přidělená dotace bude ve výši superhrubé mzdy/platu.

- **Jak máme postupovat při výpočtu mimořádné odměny v případě, že zaměstnanec např. v dubnu odpracoval 176 hodin. Když vynásobím odměnou 59,- Kč/h, vyjde mi měsíční odměna ve výši 10 384,- Kč. Při počtu hodin 170 vychází odměna ve výši 10 030,- Kč (v pravidlech uvádíte 10 000,- Kč). Je 10 000,- Kč maximální částka, kterou lze měsíčně čerpat na 1 zaměstnance, nebo máme vycházet z přesné výše, která nám vyjde vynásobením počtu odpracovaných hodin a hodinové odměny 59,- Kč?**

Pro výpočet odměny musíte vycházet ze skutečně odpracovaných hodin. Tj. za duben bude náležet odměna ve výši 176 hodin (pokud jde o skutečně odpracované hodiny v této výši) x 59 Kč (hodinová sazba odměny). Částka 10.000 Kč není stanovena jako maximum, je uvedena pouze jako ilustrativní příklad.

- **Jako příspěvková organizace odměňujeme platem, ten je stanoven jako měsíční. Vzhledem ke skutečnosti, že naši pracovníci v přímé péči pracují v nepřetržitém provozu mají stanoven dlouhodobý plán služeb s 20týdenním vyrovnávacím obdobím. Ve výplatnici (potažmo ve mzdovém listě) se v odpracovaných hodinách neobjeví náhradní volna ani přesčasy. Náhradní volna a přesčasy se zohlední vždy až na konci vyrovnávacího období – to je v našem případě až v měsíci červnu 2020. Vzhledem ke skutečnosti, že dotační program je vyhlášen pouze pro období od 13. 3. 2020 do 31. 5. 2020 nebudou v tomto období přesčasy a náhradní volna vykázány. Je v případě výpočtu odměny z dotace tedy směrodatná skutečná docházka v období 13. 3. 2020 do 31. 5. 2020 (včetně náhradního volna a přesčasů) nebo výplatnice za období od 13. 3. 2020 do 31. 5. 2020?**
Budete vycházet z výkazů za skutečnou docházku, odměna náleží pouze za skutečně odpracované hodiny, nikoliv za nároky náhradního volna či přesčasy.

- **Lze poskytnout tuto mimořádnou odměnu i zaměstnanci, kterému skončil pracovní poměr k 31. 3. 2020, ale v období od 13.3. do 31. 3. 2020 odpracoval 66 hodin?**

Ano, i tento zaměstnanec má nárok na mimořádnou odměnu, neboť v rozhodném období 13. 3. až 31. 5. 2020 odpracoval alespoň jednu hodinu.

- **Čím budeme dokládat v případě následné finanční kontroly výkaz práce za odpracované hodiny?**

V každé organizaci se vede docházka různými způsoby. Pro zpětnou kontrolu postačí mzdový výkaz, případně listinná podoba docházky. Součástí finanční kontroly bude také správné zaúčtování (bude uvedeno v rozhodnutí o dotaci), případně kontrola písemné pracovní smlouvy, tak aby bylo ověřen počet osob, na které je žádáno.

- **Lze požádat i dotaci, pokud např. zřizovatel již nějaké odměny v tomto období zaměstnancům vyplatil?**

Ano, lze, ale za podmínky, že nedochází k duplicitnímu financování z veřejných zdrojů. Toto lze uvést na příkladu. Kraj, jako zřizovatel navýšil své příspěvkové organizaci příspěvek na provoz, který určil na využití mimořádných odměn, např. ve výši 20. tis. Kč na jednoho zaměstnance v přímé péči. V tomto případě se jedná o zařízení, kde byla zjištěna nákaza COVID-19. Poskytovatel sociální služby může požádat o dalších 20. tis. Kč z dotačního programu MPSV. Nicméně může nastat případ, kdy sociální služba požádá od MPSV plnou výši odměny a současně zřizovatel ještě poskytne další finanční prostředky na odměny pro konkrétní zaměstnance. Zde pak může být zaměstnanci vyplacena vyšší odměna, než přiznává MPSV (např. 40.tis. od MPSV a 20.tis. od zřizovatele, celkem je tedy odměna konkrétnímu zaměstnanci vyplacena ve výši 60.tis. Kč). Pokud byla zaměstnanci přiznána odměna ve výši 40.tis. Kč, kterou již plně uhradil zřizovatel ze svých veřejných zdrojů, tak již nemůže organizace žádat o stejnou částku od MPSV, v těchto případech by pak došlo k duplicitnímu financování z veřejných zdrojů. MPSV tedy nevylučuje souběh veřejných zdrojů, ale zakazuje duplicitu.

- **Jak je to se souběhem dotační podpory a tzv. Antiviru C, v jehož rámci bylo možné po splnění dalších podmínek požádat na měsíce červen, červenec a srpen o prominutí odvodů na zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance? Máme neodvedené prostředky vrátet na MPSV jako vratku dotace, nebo se Antivirus C na tuto část dotace nevztahuje?**

*Dotační podmínky byly stanovovány v době, kdy Antivirus C ještě nebyl na světě. Dotace na mimořádné odměny pro zaměstnance byla poskytnuta **včetně** zákonných odvodů. V tomto kontextu by tedy tyto prostředky ideálně měly být řádně odvedeny, bez ohledu na účast organizace v programu Antivirus C. Popřípadě, pokud odvedeny nebyly, mohou být administrovány jako vratka dotace.*

- **Mají se tyto mimořádné odměny započítávat do průměrného výdělku na období 10-12/2020?**

Tato informace nebyla v rámci Výzvy dotačního řízení přesně specifikována a nebyl dán přesný pokyn, jakým způsobem tyto prostředky vyplatit. Jestliže byla odměna vyplacena dle § 134 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a zúčtována byla zaměstnavatelem zaměstnanci k výplatě v měsících červenec až září, tj. ve III. kalendářním čtvrtletí, projeví se potom v průměrném výdělku zjišťovaném pro účely IV. kalendářního čtvrtletí, tedy pro měsíce říjen až prosinec. Naopak, pokud byly odměny vyplaceny dle § 224 zákoníku práce, v rámci péče o zaměstnance, nejsou složkou platu a nevstupují proto do průměrného výdělku. Z pohledu poskytovatele dotace mohly organizace postupovat jedním, nebo druhým uvedeným způsobem, přičemž oba jsou v pořádku.

IV. Oprávnění žadatelé

- **Můžeme také žádat o mimořádné odměny pro našeho zaměstnance (příslušný úvazek našeho zaměstnance) u pozastavené služby, pokud tento zaměstnanec vykonával práci u jiné naší služby?**

Pokud byl zaměstnanec převeden ze služby (dle zákoníku práce), jejíž činnost byla pozastavena usnesením vlády nebo mimořádným opatřením Ministerstva

zdravotnictví ČR, do služby nepozastavené u téhož poskytovatele, lze pro tohoto zaměstnance žádat o dotaci na mimořádnou odměnu. Odměna se bude počítat pouze podle skutečně odpracovaných hodin, nepočítá se podle úvazku. Pro tyto zaměstnance budete žádat o dotaci na mimořádné odměny v jejich kmenové službě

- **Zda jsme jako zdravotnické zařízení poskytující sociální služby oprávněným žadatelem tohoto mimořádného dotačního řízení?**

Ano, i zdravotnické zařízení poskytující sociální služby na základě registrace (viz zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů) může požádat o tyto mimořádné dotace, ale pouze na nezdravotnický personál a pouze na ten, který je zaměstnán v sociální službě.

Na základě nejčastější telefonických a e-mailových dotazů zpracoval odbor sociálních služeb a sociální práce, oddělení koncepce financování sociální služeb.

Informace týkající se obsahu žádosti lze v průběhu zpracování žádosti získat prostřednictvím e-mailové adresy MPSV: podporadotace@mpsv.cz

Kontakt na technickou podporu je hotline.oknouze@oksystem.cz

Výzva je uveřejněna na webových stránkách MPSV, v sekci: Působnost MPSV→Sociální práce a sociální služby Financování sociálních služeb Dotace na poskytování sociálních služeb→ Finanční prostředky pro rok 2020

Přesný odkaz zde:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1060374/II.+kolo+mimo%C5%99%C3%A1dn%C3%A9ho+dota%C4%8Dn%C3%ADho+%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+MPSV+pro+rok+2020+na+podporu+mimo%C5%99%C3%A1dn%C3%A9ho+finan%C4%8Dn%C3%ADho+ohodnocen%C3%AD+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF+v+soci%C3%A1ln%C3%ADch+slu%C5%BEb%C3%A1ch+v+souvislosti+s+epidemi%C3%AD+COVID+19.pdf/299998bd-dd26-1781-7258-27df759b3302>