



| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Příloha Pátevního manuálu OPPI | | |  EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ |
| | 17_66_M_Metodika k autorizaci mzdových nákladů (dovolená) | Číslo vydání/aktualizace: 7/1 | Platnost od: 17. 5. 2010 | |

METODIKA K AUTORIZACI MZDOVÝCH NÁKLADŮ (DOVOLENÁ)

Náhrada za dovolenou je způsobilým výdajem ve výši, která odpovídá zákonnému nároku na dovolenou na základě počtu skutečně odpracovaných dnů na projektu.

Žadatel může nárokovat jen alikvotní část nároku zaměstnance na dovolenou vzhledem k rozsahu etapy/projektu z předložených mzdových listů a výkazů práce (tj. počet měsíců) a k odpracovanému časovému fondu zaměstnance na etapě/projektu. V případě rozdílné délky etapy a příslušných požadovaných mzdových nákladů se nárok na dovolenou počítá ze skutečně odpracované doby (např. etapa trvá 6 měsíců, z toho 4 měsíce jsou mzdové náklady – nárok na dovolenou jsou tedy 4/12). V tomto dokumentu dále uvažujeme případ, kdy počet měsíců, za které jsou nárokovány mzdy, se rovná délce etapy.

příklad: v etapě zahrnující 3 měsíce je způsobilý výdaj na dovolenou 3/12 oprávněného nároku na dovolenou. Přílohou dokumentů k požadovaným mzdovým nákladům je čestné prohlášení, kde mimo jiné žadatel uvede nárok na dovolenou u jednotlivých zaměstnanců pracujících na projektu.

V případě, že pracovník vyčerpá v průběhu etapy/projektu vyšší počet dnů dovolené než je alikvotní způsobilá část, žadatel zkrátí počet dnů vyčerpané dovolené nad způsobilou alikvotní část dovolené. Žadatel krátí dovolenou od posledních měsíců etapy/projektu.

Příklad: etapa/projekt: leden – červen, začínáme krátit čerpání dovolené od června k lednu. Žadatel zkrátí mzdovou náhradu za dny dovolené, které neodpovídají alikvotní části způsobilé dovolené, a to tak, že žadatel u zaměstnance, který pracoval na 100% úvazek u zaměstnavatele i na projektu, v tabulce „Rozpis mzdových nákladů“ ve sloupci „celkem hrubá mzda“, odečte od hrubé mzdy, uvedené ve mzdovém listě zaměstnance, výši mzdové náhrady za počet dnů dovolené, které jsou čerpané nad alikvotní část dovolené.

Příklad:

Projekt (etapa): datum zahájení 1.1.2009

Datum ukončení : 30.6.2009

Projekt (etapa) trvá 6 měsíců

Zaměstnanci dané firmy mají nárok na dovolenou na základě pracovní smlouvy : 20 dnů / rok
Vzhledem k délce trvání etapy/projektu na základě předložených mzdových listů a výkazů práce tj. 6 měsíců má tedy zaměstnanec nárok na 6/12 z nároku dovolené tj. $20:12 \times 6 = 10$ dnů
Zaměstnanec Jan Novák má měsíční hrubou mzdu 20 000,-Kč, viz mzdový list

MZDOVÝ LIST

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Jan Novák | leden | | únor | | březen | | duben | | květen | | červen | |
| | dny | hodin | dny | hodin | dny | hodin | dny | hodin | dny | hodin | dny | hodin |
| prac. fond | 22 | 176 | 21 | 168 | 20 | 160 | 22 | 176 | 20 | 160 | 21 | 168 |
| odpr. hodiny | 22 | 176 | 21 | 168 | 20 | 160 | 17 | 136 | 14 | 112 | 17 | 136 |
| dovolená | | | | | | | 5 | 40 | 6 | 48 | 4 | 32 |
| hrubá mzda | 20 000 | | 20 000 | | 20 000 | | 15 455 | | 14 000 | | 16 190 | |
| dovolená | | | | | | | 7 375 | | 8 850 | | 5 900 | |
| odměna | | | | | 30 000 | | | | | | 50 000 | |
| Celkem | 20 000 | 0 | 20 000 | 0 | 50 000 | 0 | 22 830 | 0 | 22 850 | 0 | 72 090 | 0 |



Pracovník vyčerpal 15 dnů dovolené, alikvotní část dovolené vzhledem k délce trvání projektu je 10 dnů. Žadatel tedy zkrátí 4 dny v červnu a 1 den v květnu. Ze mzdového listu je viditelné, že zaměstnanec za 4 dny dovolené vyčerpané v červnu dostal náhradu ve výši 5 900,-Kč. V tabulce rozpisu mzdových nákladů bude tedy ve sloupci celkem hrubá mzda za červen uvedena částka 72 090 – 5 900 = 66 190,-Kč. Pro kontrolu žadatel uvede ve sloupci Poznámka: krácena dovolená 4 dny = 5 900,-Kč, případné zaokrouhlení výpočtu provede na celé CZK dolů.

V květnu bude žadatel krátit jeden den dovolené: ze mzdového listu je čitelné, že pracovník vyčerpal 6 dnů dovolené za náhradu ve výši: 8 850,-Kč, krátí jeden den tj. 8 850: 6 = 1475,-Kč. V tabulce rozpisu mzdových nákladů bude tedy ve sloupci celkem hrubá mzda za květen uvedena částka 22 850 – 1475 = 21 375,-Kč. Pro kontrolu žadatel uvede ve sloupci Poznámka: krácena dovolená 1 den = 1 475,-Kč, případné zaokrouhlení výpočtu provede na celé CZK dolů.

Rozpis mzdových nákladů

žadatel: měsíc HM praco. Fond hod. mzda odpr. Hod Kč SP+ZP poznámka Celkem

| | | | | | | | | | | |
|---|-----------|---|-------|-----|----------|-----|-------|---------|----------------------|----------------|
| 1 | Jan Novák | 1 | 20000 | 176 | 113,6364 | 176 | 20000 | 6800 | | 26 800 |
| | | 2 | 20000 | 168 | 119,0476 | 168 | 20000 | 6800 | | 26 800 |
| | | 3 | 50000 | 160 | 312,5 | 160 | 50000 | 17000 | | 67 000 |
| | | 4 | 22830 | 176 | 129,7159 | 176 | 22830 | 7762,2 | | 30 592 |
| | | 5 | 21375 | 160 | 133,5938 | 160 | 21375 | 7267,5 | Dovolená 1 den=1475 | 28 643 |
| | | 6 | 66190 | 168 | 393,9881 | 168 | 66190 | 22504,6 | Dovolená 4 dny= 5900 | 88 695 |
| | | | | | | | | | | 268 529 |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Příloha Pátevního manuálu OPPI | | |  EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ |
| | 17_66_M_Metodika k autorizaci mzdových nákladů (dovolená) | Číslo vydání/aktualizace: 7/1 | Platnost od: 17. 5. 2010 | |

Kalendářní pracovní fond je zpravidla stanoven pracovním kalendářem na daný rok a měsíc, mohou v něm však být zohledněny přesčasy, případně může být snížen o hodiny nemoci, neplaceného volna, případně ošetřování člena rodiny. Odpracované hodiny žadatel vyplní podle skutečnosti, která odpovídá mzdovému listu bez ohledu na způsobilou alikvotní část dnů dovolené na etapu/projekt.

V případech, kdy konkrétní pracovník nastoupil k zaměstnavateli v průběhu měsíce (např. 20.10.xxxx), bude pro určení nároku na dovolenou žadatel vyzván k doložení dalších skutečností týkajících se vzniku pracovního poměru zaměstnance. V případech, kdy vznik pracovního poměru u zaměstnavatele bezprostředně navazuje na dosavadní pracovní poměr, nárok na dovolenou vzniká. V případě, že zaměstnanec přichází z úřadu práce, nárok na dovolenou za daný měsíc nevzniká (viz. § 212 odstavec 3 zákoníku práce).

Pokud při výpočtu nároku na dovolenou na relevantní etapu vyjde desetinné číslo, nárok na dovolenou se zaokrouhluje na celé půldny, tj. např. nároky 4,1 dní nebo 4,999999 dní se oba zaokrouhlí na 4,5 dne.

V případech, kdy dle pravidel ZV nepřísluší dovolená zaměstnanci za všechny měsíce dané etapy (např. v jednom měsíci zaměstnanec nepracuje ze 100% svého úvazku na projektu, v ostatních již pracuje na 100%) se náhrada dovolené vypočítá jen z měsíců, kdy má dle metodiky ZV na dovolenou nárok. Případná náhrada za dovolenou nebude v měsíci, kdy zaměstnanci nepřísluší dle zmíněné metodiky dovolená, způsobilým výdajem.

Při vyplňování výkazů práce je nutné uvést i dovolenou, kterou si zaměstnanec čerpá v daném měsíci, i když není způsobilým výdajem. Případný rozpor s pravidly pro vyplňování výkazů práce se ignoruje.