
	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: 1. 10. 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 ze mzdových listů (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). To, zda je příslušný zaměstnanec ve zkušební době či nikoliv není pro výpočet nároku na dovolenou relevantní. 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 výši ročního nároku 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.

Příklady:

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 6 měsíců má tedy zaměstnanec nárok na 6/12 z nároku dovolené tj. $6:12 \cdot 20 = 10$ dnů

V případě, že je etapa na přelomu roku, nároky na dovolenou se za jednotlivé roky sčítají. Např. etapa za období 1.11.2009 až 30.4.2010, celkem 6 měsíců, nárok na dovolenou se spočítá stejně jako v předchozím příkladu, tedy $6:12 \cdot 20 = 10$ dnů. Není podstatné, ve kterém roce je dovolená čerpána (např. celých 10 dnů může být vyčerpáno v posledních dvou měsících roku 2009, jako měsících spadajících do etapy).

V případě, že roční nárok na dovolenou je v každém roce jiný (např. v roce 2009 – 20 dnů; v roce 2010 – 25 dnů), spočítá se nárok na dovolenou pro každý rok zvlášť, výsledné hodnoty se sečtou a poté se provede zaokrouhlení na půlden.

	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: 1. 10. 2010	

Příklad:

Projekt (etapa): Datum zahájení 1.11.2009

Datum ukončení : 30.4.2010

Projekt (etapa) trvá 6 měsíců.

Zaměstnanci dané firmy mají nárok na dovolenou na základě pracovní smlouvy : 20 dnů / rok za rok 2009 a 25 dnů / rok 2010.

Vzhledem k délce trvání etapy/projektu 6 měsíců má tedy zaměstnanec nárok na 2/12 z nároku dovolené 2009 a 4/12 z nároku dovolené 2010, tedy

$$2/12 \cdot 20 = 3,33$$

$$4/12 \cdot 25 = 8,33$$

$$3,33 + 8,33 = 11,66 \rightarrow 11,5 \text{ dne dovolené.}$$

Jestliže zaměstnanec zahájí, případně ukončí pracovní poměr v průběhu měsíce, má za tento měsíc nárok na alikvótní část dovolené. Toto platí i v případě nástupu absolventa.

Příklad:

Projekt (etapa): Datum zahájení 1.11.2009

Datum ukončení : 30.4.2010

Projekt (etapa) trvá 6 měsíců, roční nárok na dovolenou je 20 dní.

Zaměstnanec nastoupil k zaměstnavateli 15.12.2009 a pracoval plně na projektu.

Vzhledem k délce trvání etapy/projektu pracuje zaměstnanec na projektu 5,5 měsíce, jeho nárok je tedy vypočten:

$$1:12 \cdot 20 = 1,66 \text{ (nárok za měsíc)}$$

$$1,66 \cdot 5,5 = 9,13 \rightarrow 9,5 \text{ dne dovolené.}$$

Příklad krácení dovolené:

Projekt (etapa): Datum zahájení 1.1.2009

Datum ukončení : 30.6.2009

Projekt (etapa) trvá 6 měsíců, roční nárok na dovolenou je 20 dnů.

Zaměstnanec Jan Novák má měsíční hrubou mzdu 20 000,-Kč, viz mzdový list.

Příklad mzdového listu zaměstnance

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. $8\,850 : 6 = 1\,475$,-Kč. V tabulce rozpisu mzdových nákladů bude tedy ve sloupci celkem hrubá mzda za květen uvedena částka $22\,850 - 1\,475 = 21\,375$,-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: 1. 10. 2010	

Krácená dovolená je zohledněna pouze v hrubé mzdě. Měsíční fond pracovní doby (MFPD) je stanoven pracovním kalendářem na daný rok a měsíc. Do fondu pracovní doby se započítávají všechny odpracované hodiny, svátky, hodiny dovolené aj. neodpracované hodiny, za které byla zaměstnanci vyplacena náhrada. Nezapočítávají se hodiny nemoci, ošetřování člena rodiny či neplaceného volna. Odpracované hodiny žadatel vyplní podle skutečnosti, která odpovídá mzdovému listu bez ohledu na způsobilou alikvotní část dnů dovolené (příp. náhrady – účast na svatbě, návštěva lékaře, atd.) na etapu/projekt.

Nezpůsobilými výdaji se rozumí např.:

- dovolená, pokud zaměstnanec nepracuje celým svým úvazkem na projektu,
- dovolená nad nárok za danou etapu,
- proplacená nevyčerpaná dovolená (např. vzhledem k ukončení pracovního poměru)
- překážky v práci dle nařízení vlády 590/2006 Sb. (např. účast na svatbě, pohřbu, návštěva lékaře, atd.), protože se vyplácejí na základě nařízení vlády bez ohledu jestli zaměstnanci pracují nebo nepracují na projektu,
- náhrada mzdy dle interních předpisů (např. sick day, studijní volno...), protože se vyplácejí na základě interního nařízení bez ohledu jestli zaměstnanci pracují nebo nepracují na projektu,
- náhrady dle § 203 zákona č. 262/2006Sb., protože se vyplácejí na základě zákona bez ohledu jestli zaměstnanci pracují nebo nepracují na projektu (např. dárce krve, činnost vedoucího na táborech pro děti a mládež, činnost člena Horské služby...),
- další obdobné případy dle individuálního posouzení ŘO.

Krácení nezpůsobilých výdajů provede žadatel stejně jako v předchozím příkladu – tj. odečtením výše nezpůsobilého výdaje (vyplacené náhrady) z hrubé mzdy zaměstnance.

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.

Rozpis mzdových nákladů a ostatní předepsané tabulky pro mzdy a cestovné může parafovat osoba na základě udělení plné moci. Originál zašle žadatel spolu s podklady, případně je možné originál naskenovat a vložit do dokumentace eAccountu. Předepsané tabulky je nutno dokládat i v elektronické podobě. Mzdové listy se nedokládají k žádosti o platbu pouze na vyžádání MPO nebo CI.