

Metodika kontroly mzdových výdajů

Nárokovatelná výše mzdy se vypočte na základě dvou pravidel:

- **Nárokovaná mzda nesmí přesáhnout narozpočtovanou částku**
- **Nárokovaná částka nesmí přesáhnout poměrnou část dle výplatní pásky.**

Z toho mimo jiné vyplývá, že není možné automaticky nárokovat narozpočtovanou částku dle rozpočtu, pokud tato částka nemá odraz v reálně vyplacené mzdě. Aby vykázaná mzda, nárokovaná ve finanční monitorovací zprávě v rámci kapitoly 1 lidské zdroje mohla být uznatelná z CIP EQUAL, musí být ve sledovaném období uhrazena ze zvláštního bankovního účtu projektu (popř. rozpočtových položek analytické evidence vyčleněných pro účely projektu u ÚP). Toto se vztahuje i na případ, když sice není možno prvotně uhradit mzdy z projektového účtu (mzda je vyplácena pracovníkovi v hotovosti nebo jsou nejprve mzdy hrazeny z účtu organizace), avšak do konce sledovaného období, za které si příjemce mzdy nárokuje, musí být celková nárokovaná částka příjemcem převedena z projektového účtu.

Nárokované mzdy musí odpovídat dvěma základním pravidlům:

1. Nárokovaná mzda nesmí přesáhnout narozpočtovanou částku

Nárokovaná mzda musí odpovídat doložené výplatní a zúčtovací listině, popř. výplatní pásce a zároveň nesmí přesáhnout narozpočtovanou částku. Částka uvedená v rozpočtu je maximálně možná nárokovatelná částka, tzn., že v ní jsou již zahrnuty veškeré náklady na zaměstnance, které jsou ze zákona povinné (hrubá mzda zaměstnance, odvody zaměstnavatele, povinné pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu, popřípadě jiná zákonná pojištění).

- *Nárokovatelná částka se vypočte jako:*

počet odpracovaných mzdových jednotek uvedených v předloženém a řádně podepsaném výkazu práce * narozpočtovaná částka na mzdovou jednotku dle schváleného rozpočtu

Poznámka:

Nezapomeňte na nutnost souladu mzdových jednotek v pracovní smlouvě, na výplatní pásce/VZL a zároveň ve schváleném rozpočtu projektu. NPS a ŘO při kontrole mzdových jednotek vychází z fondu pracovní doby dle zákoníku práce, tzn. že 1 hodina = 60minut, 1 den = 8h, 1 měsíc = pracovní fond dle počtu pracovních dní daného kalendářního měsíce (např. říjen 2006 = 22 pracovních dní = 176 hodin), přípustné jsou i další modifikace, jako např. 0,5 měsíce při polovičním úvazku ze smlouvy. Výjimku mohou tvořit organizace mající např. kolektivní smlouvou pracovní dobu upravenou na 7,5h – tuto skutečnost je však nutno viditelně poznamenat do výkazu práce, popř. textové části finanční zprávy a doložit kolektivní smlouvu.

- *Narozpočtovanou jednotkou je*

a) hodina

počet hodin na výkazu práce * hodinová sazba dle rozpočtu

b) den

počet odpracovaných dní na výkazu práce * sazba dle rozpočtu;

nebo $\frac{\text{počet hodin na výkazu práce} * \text{sazba dle rozpočtu}}{8}$

8 (popřípadě 7,5)

c) Měsíc (část měsíce) – dle fondu pracovní doby daného kalendářního měsíce

$\frac{\text{počet dní/hodin na výkazu práce} * \text{sazba dle rozpočtu}}{\text{pracovní fond měsíce}}$

pracovní fond měsíce

Praktický příklad:

Druh výdajů	AKCE 2			
	jednotka	počet jednotek	jednotková cena (v Kč)	žádáno z CIP EQUAL na AKCI 2 (v Kč)
1. Lidské zdroje (odměny, hrubé mzdy)				
1.1.1. odměny žadatele-				
expert 1 – pan Makovička	Den	100	1 500	150 000
expert 2 – pan Havránek	Měsíc	20	30 000	600 000
expert 3 - paní Pilná	0,7 měsíce	20	21 000	420 000
admin 1 – paní Pečlivá	Hodina	250	100	25 000

Ad a) Paní Pečlivá odpracovala v únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) dle výkazu práce 15 hodin. Dle rozpočtu si proto může na úhradu mzdy nárokovat maximálně 1 500 Kč.

Ad b) Pan Makovička v únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) odpracoval dle výkazu práce 80 hodin (tedy 10 dní). Dle rozpočtu si může nárokovat maximálně 15 000 Kč.

Ad c1) Paní Pilná odpracovala v měsíci únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) 112 hodin. To odpovídá 0,7 měsíce a je v souladu s rozpočtem. Dle rozpočtu si může nárokovat maximálně 21 000 Kč.

Ad c2) Pan Havránek odpracoval v měsíci únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) také 112 hodin. To je však v rozporu s rozpočtem, kde je uvedena jednotka měsíc = plný fond pracovní doby. Z tohoto důvodu se mu maximální možná nárokovatelná částka krátí na 21 000 Kč (30 000* 0,7).

2. Nárokováná částka nesmí přesáhnout poměrnou část dle výplatní pásky

Toto pravidlo je založeno na skutečnosti, že sazba na projektu Equal odpovídá sazbě pro ostatní aktivity pro zaměstnavatele.

- *Nárokovaná částka se vypočte na základě:*
 - počtu hodin na výkazu práce (u státních svátků a dovolené je třeba do výkazu uvést, kolik hodin si pracovník v tento den nárokuje – musí být v souladu s výší pracovního úvazku na projektu)
 - počtu hodin dle výplatní pásky (odpracovaných i včetně státních svátků a dovolené)
 - hrubé mzdě vyplacené za odpovídající hodiny

Výpočet:

Hrubá mzda na výplatní pásce

----- * počet hodin na výkazu práce * 1,35 (zákonné odvody)

Počet hodin dle výplatní pásky

Poznámky:

- počet hodin na výkazu práce nemůže z logiky věci přesáhnout počet hodin na výplatní pásce, pokud nám bude takovýto výkaz předložen, bude zkrácen na úroveň hodin na výplatní pásce;
- nemocenská, kterou není ze zákona povinen platit zaměstnavatel, není způsobilým výdajem a do hrubé mzdy užitě k výpočtu se nezahrnuje;
- o vykazování odměn a osobního ohodnocení hovoří blíže příručka pro příjemce.

Zajištění souladu pracovních smluv s rozpočtem

Nárokovaná mzda musí být v souladu se stanovenou jednotkou ve schváleném rozpočtu a zároveň musí odpovídat počtu odpracovaných hodin dle doloženého výkazu práce a výplatní pásky, popř. výplatní a zúčtovací listiny (VZL). Příjemce i jeho partneři by proto měli mít v souladu typ jednotky v pracovní smlouvě a typ jednotky v rozpočtu. Tím, že budete mít tyto dva dokumenty v souladu, se vyvarujeme problémů s uznáváním pouze poměrných částí mezd, na základě rozporu jednotek ve schváleném rozpočtu s jednotkami v pracovních smlouvách.

U pracovních poměrů jako jsou DPP a DPČ, doporučujeme uvést v rozpočtu jako jednotku hodinu. Smlouvy na DPP a DPČ pro práci na projektu jsou zpravidla uzavírány na hodinové bázi s uvedením hodinové sazby. Z tohoto důvodu by měla být u pracovníků, kteří na projektu pracují na základě tohoto pracovního právního vztahu i ve schváleném rozpočtu uvedena jako jednotka hodina.

U hlavních pracovních poměrů nebo vedlejších pracovních poměrů, by měla být v rozpočtu uvedena jednotka odpovídající reálným pracovním smlouvám jednotlivých pracovníků zapojených na projektu. Např. pracovník dle smlouvy pracuje na plný úvazek (40hod/týden), v rozpočtu by proto měla být uvedena jako jednotka měsíc. Jiný pracovník dle smlouvy pracuje na 0,5 úvazku (20hod/týden), v rozpočtu by proto měla být uvedena jako jednotka 0,5 měsíce, popř. pracovník dle smlouvy pracuje na 0,2 úvazku, a proto je stejná jednotka, 0,2 měsíce, uvedena i v rozpočtu.

V případech, kdy jednotliví pracovníci pracují na projektu EQUAL jen na částečný úvazek (např. 0,5 nebo 0,2 úvazek), je nutné si zapamatovat, že tento hodinový úvazek se vždy

vztahuje k pracovnímu fondu doby každého měsíce, tzn., že tento pracovník bude muset odpracovat jiný počet hodin v měsíci září a jiný počet hodin v měsíci říjnu.

Praktický příklad:

Druh výdajů	AKCE 2			
	jednotka	počet jednotek	jednotková cena (v Kč)	žádáno z CIP EQUAL na AKCI 2 (v Kč)
1. Lidské zdroje (odměny, hrubé mzdy)				
1.1.1. odměny žadatele-				
expert 1 - pan Makovička	0,2 měsíce	15	8 000	120 000
expert 3 - paní Pilná	0,5 měsíce	20	21 000	420 000

Ad 1a) Pan Makovička odpracoval v měsíci únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) celkem 32 hodin. To odpovídá 0,2 měsíce a je v souladu s rozpočtem. Dle rozpočtu si může nárokovat maximálně 8 000 Kč.

Ad 1b) Pan Makovička odpracoval v měsíci únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) 10 hodin. To je však v rozporu s rozpočtem, kde je uvedena jednotka 0,2 měsíce = 32 hodin pro měsíc únor 2006. Z tohoto důvodu se mu maximální možná nárokovatelná částka dle rozpočtu krátí na 2 500 Kč.

Ad 2a) Paní Pilná odpracovala v měsíci únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) 80 hodin na projektu EQUAL. To odpovídá 0,5 měsíce a je v souladu s rozpočtem. Dle rozpočtu si proto může nárokovat maximálně 21 000 Kč. Paní Pilná je však u příjemce zaměstnána na plný úvazek, a je proto ještě potřeba porovnat nárokovanou mzdu s částkou na výplatní pásce vztahující se k uvedenému počtu odpracovaných hodin. Na výplatní pásce pí Pilné je uvedeno 160 odpracovaných hodin, za které obdržela hrubou mzdu ve výši 30 000 Kč. To znamená, že si může si nárokovat pouze 20 250 Kč ($30\,000/160 \cdot 80 \cdot 1,35$).

Ad 2b) Paní Pilná odpracovala v měsíci únoru 2006 (160 hodin dle fondu pracovní doby) celkem pouze 100 hodin, a to plně na projektu EQUAL. Jelikož je však v rozpočtu uvedena jako jednotka 0,5 měsíce, čemuž v měsíci únoru odpovídalo 80 hodin, lze této pracovníci uznat pouze maximální možnou nárokovatelnou částku dle rozpočtu, tj. 21 000 Kč. Pokud má však v tomto případě paní Pilná hrubou mzdu 15 000 Kč vztahenu ke 100 odpracovaných hodin i na výplatní pásce, je třeba tuto mzdu zkrátit v poměru $15\,000/100 \cdot 80 \cdot 1,35$ odvody). Paní Pilné bude proto za měsíc únor uznána mzda pouze ve výši 16 200 Kč.