

Śląskie kadry DPS vs. COVID-19

FAQ – najczęściej zadawane pytania

Pytanie 1 Jakie dokumenty trzeba złożyć wraz z wnioskiem o udzielenie grantu?

W celu prawidłowego złożenia wniosku należy przesłać na adres sk@rops-katowice.pl następujące dokumenty:

- wniosek podpisany kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub profilem zaufanym osoby upoważnionej do reprezentowania wnioskodawcy, dostępny tu: <https://sk.rops-katowice.pl/wnioski.php>
- oświadczenie o kwalifikowalności podatku VAT (załącznik nr 3 do Regulaminu) podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub profilem zaufanym osoby upoważnionej do reprezentowania wnioskodawcy, dostępne tu: <https://sk.rops-katowice.pl/dopobrania>
- dokument potwierdzający umocowanie działania w imieniu wnioskodawcy (pełnomocnictwo, potwierdzenie wyboru, wypis z KRS, zaświadczenie o posiadaniu osobowości prawnej przez kościelną jednostkę organizacyjną i związki wyznaniowe oraz organy uprawnione do reprezentowania tych jednostek, inne). Minimalny zakres pełnomocnictwa znajduje się na slajdzie nr 5 w prezentacji ze spotkań informacyjnych dostępnej tu: <https://sk.rops-katowice.pl/prezentacja-spotkanie.pdf>

Pytanie 2

Czy dodatki dla osób zajmujących się bezpośrednio pracą z mieszkańcem (opiekunowie, terapeuci, pracownicy socjalni, pokojowe itp.) w powyższym programie mogą jednocześnie mieć otrzymaną dotację celową z budżetu państwa zgodnie z decyzją Ministra Finansów nr MF/FS4.4144.3.277.2020.MF.2662 z 3 lipca 2020 r. dla osób zatrudnionych w domach pomocy społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników narażonych na negatywne skutki wystąpienia stanu epidemii wirusa SARS-CoV-2? Czy Ci sami pracownicy mogą być objęci dofinansowaniem z dotacji celowej oraz dodatku z programu „ŚLĄSKIE KADRY DPS vs COVID-19” tzw. czy nie ma ten wydatek znamion podwójnego finansowania?

Dodatki do wynagrodzeń nie mogą być równocześnie finansowane z dwóch różnych źródeł, gdyż byłoby to naruszenie zakazu podwójnego finansowania.

Proponujemy przeznaczyć środki z dotacji celowej z budżetu państwa na wsparcie tych pracowników, których nie można objąć wsparciem w projekcie „Śląskie kadry DPS vs COVID-19”, czyli niewykonujących pracy bezpośrednio z mieszkańcem lub poza okresem dofinansowania z projektu (np. po 31 października 2020 r.).

Pytanie 3

Czy można wypłacić dodatek do wynagrodzenia pracownikowi, który zatrudniony jest na zastępstwo, gdy osoba zastępowana przebywa na urlopie wypoczynkowym, wychowawczym, bezpłatnym lub w związku z L4?

Oczywiście osoby nieobecne i zastępowane nie miałyby tego dodatku wypłaconego.

I w związku z pierwszym pytaniem, jeżeli w trakcie 3 miesięcy, w których ten dodatek będzie wypłacony, osoba nieobecna - zastępowana wróci do pracy czy automatycznie dodatek będzie można wypłacić jej zamiast osobie, którą ją zastępowała? (umowa na zastępstwo się zakończy)

Można wypłacić dodatek osobie zatrudnionej na zastępstwo, a po powrocie osoby zastępowanej - tej osobie.

Pytanie 4	Czy zwiększenie się zakresu obowiązku w związku z COVID - 19 musi być przekazane pracownikowi na piśmie czy wystarczy ustne polecenie?
	Każda forma przyznania dodatku do wynagrodzenia (dodatek specjalny, nagroda, premia) w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 musi być udokumentowana w aktach osobowych pracownika. Zatem konieczne jest sporządzenie pisma informującego o przyznaniu dodatku specjalnego za dodatkowe obowiązki wraz z wykazaniem obowiązków, które zwiększają zakres czynności, czasokresem przyznania dodatku (maksymalnie 3 m-ce) oraz kwotą dodatku brutto. W przypadku nagrody lub premii konieczne jest również pisemne poinformowanie pracownika wraz z uzasadnieniem oraz z podaniem wysokości przyznanej nagrody bądź premii. Nie jest wymagana zmiana zakresu czynności pracownika.
Pytanie 5	Czy dyrektorowi DPS można wypłacić dodatek w formie dodatku specjalnego a pracownikom pozostałym w formie premii? Zaznaczę, że wynagrodzenie dyrektora wypłacane jest w oparciu o regulamin urzędu miasta a pracowników w oparciu o regulamin obowiązujący w DPS. Dyrektorom nie przysługuje premia. Czy należy uzasadnić przyznanie dodatku Dyrektorowi?
	Jeżeli wynagrodzenia są wypłacane w oparciu o różne regulaminy - można wypłacać dodatki w różnej formie, przy czym należy pamiętać, iż nadal maksymalna kwota dodatku do wynagrodzenia nie może przekroczyć kwoty 1.450,00 zł brutto pracodawcy. Zawsze należy uzasadnić przyznanie dodatku, w tym również dyrektorowi.
Pytanie 6	Czy we wniosku zaokrąglenie do pełnego etatu oznacza, że jeżeli staramy się o dodatek dla pracowników w ilości 49,125 etatu to zaokrąglamy w dół do 49 etatów?
	Zalecamy zaokrąglić ilość etatów w górę, żeby umożliwić wsparcie wszystkich kwalifikujących się pracowników, a przy rozliczeniu grantu należy zwrócić niewykorzystaną kwotę grantu.
Pytanie 7	Czy ewentualne zatrudnienie w ramach działania nr 1 może być w wyniku wolnego wakatu (odejście innego pracownika) czy to musi być poza planowanymi etatami jako dodatkowe wsparcie naszej kadry?
	Zatrudnienie nowego realizatora usług może być w wyniku wolnego wakatu. Należy pamiętać, iż zatrudnienie nie może obejmować pracowników wykonujących zawody medyczne.
Pytanie 8	Czy można rozwiązać umowę o pracę z osobą zatrudnioną na zastępstwo tylko w tym celu, aby podpisać z nią umowę na 3 miesiące w ramach działania nr 1 a po 3 miesiącach ponownie zatrudnić na zastępstwo?
	Formalnie nie ma przeszkód dla takiego rozwiązania. Jednak należy pamiętać, iż kwalifikowalne jest tylko 3-miesięczne wynagrodzenie.
Pytanie 9	Czy osobie zatrudnionej w ramach działania nr 1 również wypłacamy dodatek, ale ze środków pochodzących z zadania 1, działania 1?
	Kwota na zatrudnienie nowego realizatora usług w działaniu 1 zawiera wynagrodzenie pracownika (wraz ze wszystkimi składowymi, np. dodatkiem stażowym, funkcyjnym, za pracę w godzinach nocnych itp.) wraz z pochodnymi. Jeżeli jednak planowane jest przyznanie tej osobie dodatku specjalnego do wynagrodzenia, można go uwzględnić w ramach działania 2.
Pytanie 10	Czy opiekun medyczny i fizjoterapeuta, kwalifikują się do wsparcia w ramach projektu. Czy nie są oni zaliczani do grupy osób wykonujących zawody medyczne?
	W opinii ROPS – OPIEKUN MEDYCZNY zatrudniony w DPS nie realizuje zawodu medycznego, a jedynie wykonuje zawód opiekuna w ramach istniejącego pomiędzy nim a DPS stosunku pracy. Zakres czynności w DPS nie obejmuje zatem czynności związanych z realizacją usług medycznych, a jedynie z realizacją usług opiekuńczo-pielęgnacyjnych.

Podobnie ma się rzecz w przypadku FIZJOTERAPEUTY. W ocenie ROPS, fizjoterapeuta zatrudniony w ramach stosunku pracy w DPS nie spełnia kryteriów o których mowa w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, tzn. nie posiada wpisu do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą – a to jest konstytutywnym elementem wykonywania działalności leczniczej przez fizjoterapeutę, ale nie spełnia także kryteriów o których mowa w art. 5 ust. 2 pkt 3 w/w ustawy.

PODSUMOWUJĄC – zarówno osoby wykonujące zawód OPIEKUNA MEDYCZNEGO, jak i FIZJOTERAPEUTY w ramach stosunku pracy zawartego z DPS nie wykonują w DPS zawodów medycznych i koszt dodatków dla tej grupy pracowników jest kwalifikowalny, pod warunkiem spełnienia innych wymogów do przyznania dodatku.

Pytanie 11 **Kierownik działu opiekuńczego jest pielęgniarką pełniącą 2 funkcje: kierownika i pielęgniarki. Czy się kwalifikuje do uzyskania dodatku?**

Jeżeli uzasadniona zostanie jej bezpośrednia praca z mieszkańcami jako kierownika, to może się kwalifikować do wypłaty dodatku, w tej części etatu, w której wykonuje obowiązki związane z bezpośrednią pracą z mieszkańcem. W części etatu przypadającej na stanowisko pielęgniarki nie kwalifikuje się.

Pytanie 12 **Czy w zadaniu 2, w trakcie 3 miesięcy można wymienić osobę, np. 1 miesiąc terapeuta, a pozostałe 2 miesiące rehabilitant?**

Teoretycznie można. Jednak w naszej ocenie jest rzeczą niezrozumiałą, sytuacja w której dokonujemy skrócenia możliwości wypłaty pracownikowi dodatku, gdyż stoi to w sprzeczności z celem projektu.

Pytanie 13 **Czy w pełnomocnictwie dla dyrektora DPS można zawrzeć umocowanie do podpisania weksla w imieniu wnioskodawcy?**

Z uwagi na znaczącą kwotę otrzymywanych grantów, zalecamy by weksel by podpisany przez osobę reprezentującą Wnioskodawcę. Jednak zgodnie z prawem weksel nie musi być podpisany osobiście. Czynność tę można wykonać przez pełnomocnika. Pełnomocnik podpisuje weksel swoim nazwiskiem, wskazując jednocześnie kogo reprezentuje. Podkreślamy jednak, iż jeżeli pełnomocnik podpisze weksel, nie mając faktycznie takiego umocowania, odpowiada sam wekslowo. Jeśli pełnomocnik przekroczył zakres swojego umocowania odpowiada za całą sumę wekslową, jednak może on żądać od reprezentowanego zwrotu tej części kwoty, do której miał prawo zaciągnąć zobowiązanie.

Pełnomocnictwo do podpisania weksla musi być udzielone w formie pisemnej oraz musi mieć charakter pełnomocnictwa rodzajowego (*do zaciągania zobowiązań w imieniu mocodawcy*) lub szczególnego (*do podpisania w konkretnym dniu weksla wystawionego na konkretną kwotę i na rzecz konkretnego podmiotu*).

Pytanie 14 **Czy okres urlopu wypoczynkowego lub okolicznościowego uprawnia pracownika do otrzymania dodatku specjalnego do wynagrodzenia w ramach grantu?**

Zgodnie z art. 172 kodeksu pracy, za czas urlopu, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował – wynagrodzenie urlopowe, obliczane na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Wynagrodzenie za urlop będzie obejmowało dodatek specjalny wówczas, gdy urlop wykorzystywany jest w okresie, w którym dodatek ten nadal przysługuje pracownikowi.

Z tego też powodu w ramach grantu nie jest dopuszczalna wypłata pracownikowi dodatku specjalnego za czas gdy przebywa on na urlopie wypoczynkowym, gdyż otrzyma on wynagrodzenie urlopowe, w ramach którego zostanie rozliczona kwota należnego mu dodatku specjalnego. Zatem wypłata dodatku specjalnego za czas urlopu w ramach grantu jest niekwalifikowalna.

<p>Pytanie 15</p>	<p>Czy można przyznać dodatek specjalny pracownikowi przez okres 3 miesięcy, w następującym systemie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w sierpniu: od 1 do 31 sierpnia w kwocie 900,00 zł/ m-c • w wrześniu: od 15 do 30 września w kwocie 900,00 zł – ponieważ w okresie od 1 do 14 września pracownik przebywa na zgodnym z planem urlopów - urlopie wypoczynkowym • w październiku: od 1 do 31 października w kwocie 900,00 zł/ m-c?
<p>Przepisy w sposób bardzo ogólny wskazują podstawy wypłaty dodatku specjalnego. Świadczenie to na mocy ustawy o pracownikach samorządowych może obecnie zostać przyznane:</p> <ul style="list-style-type: none"> • z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, • z tytułu powierzenia dodatkowych zadań. <p>Zatem przedstawiony sposób wypłaty dodatku specjalnego jest zgodny z prawem, jednak musi też być zgodny z przyjętymi w jednostce wewnętrznymi unormowaniami wynikającymi z regulaminu wynagradzania oraz Regulaminem projektu grantowego. Przy spełnieniu wszystkich omówionych warunków wydatek jest kwalifikowalny.</p>	
<p>Pytanie 16</p>	<p>We wniosku w Zadaniu 2 nie ma możliwości wybrania innej kwoty niż 1450 zł i innej liczby miesięcy niż 3. Co należy zrobić jeśli kwota wypłacanego dodatku do wynagrodzenia (dodatku specjalnego, nagrody, premii) będzie mniejsza lub okres krótszy?</p>
<p>Wnioskowanie odbywa się zawsze o trzykrotność kwoty 1450 zł przypadającej na każdy etat. Natomiast przy rozliczaniu grantu należy uwzględnić rzeczywiście poniesione wydatki, tj. udokumentowane wydatki na dodatki do wynagrodzenia (dodatki specjalne, nagrody, premie) pracowników za okres rzeczywiście wykonywanej pracy i w kwocie rzeczywiście poniesionej. Niewykorzystane środki podlegają zwrotowi najpóźniej do 14 listopada 2020 r.</p>	
<p>Pytanie 17</p>	<p>Czy w sytuacji, gdy w jednostce Regulamin Wynagradzania nie pozwala na wypłatę środków w postaci dodatku specjalnego w wysokości adekwatnej do wysokości maksymalnego, otrzymanego wsparcia w ramach grantu na jeden etat pracowniczy, Dyrektor DPS może podjąć decyzję o wypłacie nagród w zamian za dodatki specjalne, pomimo iż w Regulaminie Wynagradzania istnieją obie formy wynagradzania?</p>
<p>Zgodnie z Regulaminem projektu, pkt. 1.2.10 - Dodatek do wynagrodzenia - to dopłata do wynagrodzenia wypłacana w formie dodatku specjalnego. W sytuacji gdy regulamin wynagradzania w DPS nie przewiduje wypłacania dodatków możliwe jest wypłacenie środków w formie: premii lub nagród, zgodnie z krajowym prawodawstwem (w szczególności: kodeks pracy, kodeks cywilny, regulaminy wewnętrzne jednostek – o ile dotyczy).</p> <p>Co do zasady preferowane jest wypłacanie dodatków specjalnych tam gdzie jest to możliwe. Jednak możemy mieć do czynienia z sytuacją, gdy wysokość dodatku specjalnego w Regulaminie Wynagradzania jest ograniczona co do kwoty (np. 10% wynagrodzenia zasadniczego) lub też wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż najniższe wynagrodzenie i pracownik otrzymuje tzw. dodatek wyrównawczy do najniższego wynagrodzenia. W takiej sytuacji, nadrzędnym celem jest udzielenie wsparcia pracownikom, którzy walczą lub przeciwdziałają COVID-19 i Grantodawca wyraża zgodę by objąć te osoby wsparciem w postaci nagród, nie zaś dodatków specjalnych. Wymaga to jednak pisemnego uzasadnienia we wniosku.</p>	
<p>Pytanie 18</p>	<p>Jaki jest podział procentowy środków z projektu „Śląskie kadry DPS vs. COVID-19”?</p>
<p>Europejski Fundusz Społeczny: 84,28% dotacja celowa: 15,72%</p>	