

Nastavení krajského pohotovostního mobilního týmu pracovníků v sociálních službách (KPMT) v době nákazy COVID-19

V případě zásahu koronaviru v zařízeních sociálních služeb může dojít ke snížení počtu pracovníků z důvodu prokázané nákazy personálu. V tom případě bude nutné zajistit odpovídající personální zajištění v minimální míře. Dle současné praxe se bude jednat o doplnění pracovních týmů, může však nastat situace, která bude vyžadovat významné doplnění většiny týmu.

Kapacita KPMT

- cílem je vytvořit databázi pracovníků jednotlivých sociálních služeb (§ 39, 40, 48, 49, 50), kteří budou ochotni nabídnout svoji pomoc v zařízeních sociálních služeb, jejichž provoz bude zasažen koronavirem (v textu dále také jako „dobrovolníci“)
- optimální kapacita databáze činí cca 5-10 % pracovníků (dle možnostech zařízení), kteří budou v případě potřeby ochotni nastoupit k jinému zaměstnavateli na výpomoc

Skladba KPMT

- zdravotní sestry, pracovníci v sociálních službách, aktivizační pracovníci
- pracovníce úklidu, pracovníce prádelenského provozu, pracovníce stravování
- samo zařízení může doplnit a navrhnout, jaké pozice by měly tvořit KPMT pro bezproblémové fungování organizace
- KHK bude mít informace o počtech a struktuře zaměstnanců za jednotlivé organizace (společná Databáze bez osobních údajů)
- v případě nákazy a problémů v zařízení zprostředkuje KHK informace o dostupných pracovnících v okolních zařízeních
- zařízení postihnuté nákazou osloví okolní zařízení s žádostí o spolupráci (zapůjčení zaměstnance)
- může nastat také situace, kdy se „zapůjčující zařízení“ samo dostane do personálních problémů, v tom případě se obrátí s žádostí o výpomoc na KHK – předpokladem budou zejména méně kvalifikované profese

Systém KPMT by měl fungovat následovně:

- KHK osloví ředitele organizací s výzvou k vytvoření databáze a podmínkami fungování KPMT (právní a finanční podmínky)
- ředitelé osloví své zaměstnance, objasní podmínky a vytvoří Databázi KPMT ve vlastní organizaci
- KHK shromáždí informace o počtu a struktuře zaměstnanců v Databázi za všechny organizace, které budou ochotné tento systém podpořit

V případě nákazy:

- Zařízení zasažené nákazou osloví s požadavkem o personální pomoc KHK
- KHK odkáže na příslušné okolní zařízení, které nabízí výpomoc
- Dojde k zapůjčení zaměstnanců
- V případě, že by zapůjčující zařízení samo mělo nedostatek pracovníků obrátí se na další okolní zařízení s žádostí o zapůjčení zaměstnance nebo DPP

Varianty řešení (právní a smluvní akt):

- 1) Dočasné přidělení zaměstnance (zákoník práce, § 43a)
 - pozn.: v roce 2011 přijata novela zákoníku práce (dále ZP), provedená zákonem č. 365/2011 Sb., která v § 43a umožňuje dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě **shodně projevené vůle všech zúčastněných subjektů** (zaměstnanec, dále zaměstnavatele, který zaměstnanec dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen – tzv. uživatel).
 - zaměstnavateli zákoník práce umožňuje dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, **po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen (uživatel)**

- tento zaměstnavatel rovněž zajišťuje přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce, nesmí však vůči přidělenému zaměstnanci činit jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, právní úkony, nemůže s ním například skončit pracovní poměr nebo změnit druh práce
- mzdu nebo plat, popřípadě náhradu cestovních výdajů zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil
- zákoník práce nevyklučuje ani dohodu o tom, že výše uvedené náležitosti bude poskytovat zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen
- zaměstnavatelé mohou rovněž uzavřít dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění
- z důvodu právní jistoty zaměstnance se zdůrazňuje možnost sjednat v dohodě i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad
- z hlediska smluvní vůle stran je respektována autonomie projevu vůle, kdy vznik i změna podmínek dočasného přidělení je vázána na souhlas smluvních stran.

Shrnutí:

- dohoda mezi všemi 3 stranami (vzor smluv – zaměstnavatelé, zaměstnavatel a zaměstnanec – viz přílohy)
- plat poskytuje původní zaměstnavatel, je ale možnost odmluvit s novým zaměstnavatelem refundaci poskytnutého plnění včetně cestovních nákladů
- nový zaměstnavatel přiděluje práci, ale nemůže činit právní kroky

Postup – proces:

- **Kontaktování KÚ.** Kontaktování Krajského úřadu s informací, jaký stav je aktuálně v infikovaném zařízení. Kolik osob bylo pozitivně testovaných z personálu a kolik z klientů. Jak testování ovlivnilo personální stránku zařízení. Jaká je struktura pozitivně testovaných (jaké pozice jsou personální ohroženy).
- **Vyhledání a oslovení okolních zařízení.** Krajský úřad vyhledá nejbližší zařízení okolo zařízení, které je v karanténě. Osloví ředitele daných zařízení s vysvětlením, kam požaduje zapůjčení zaměstnanců, kolik jich je potřeba dohromady a zjistí, kolik je zařízení ochotné zaměstnanců zapůjčit.
- **Oslovení dobrovolníků.** Vedení osloveného zařízení využije vytvořenou databázi dobrovolníků, kteří jsou ochotni jít v případě nálezů v zařízení vypomoci. Vedení zařízení obdrží od Krajského úřadu návrh Dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Tato Dohoda se uzavírá mezi Původním zaměstnavatelem a Dočasně přiděleným zaměstnancem.
- **Propojení kontaktů.** Krajský úřad spojí vedení obou zařízení pomocí propojovacího e-mailu. Součástí e-mailu je předání kontaktů a návrh Dohody o dočasném přidělení zaměstnance, kterou obě vedení vyplní a podepíší.
- **Další koordinace.** Veškerá další koordinace ohledně zapojení zaměstnanců už probíhá mezi Dočasným zaměstnavatelem a zaměstnancem, potažmo Původním zaměstnavatelem, pokud to je potřeba.

2) Pracovní volno bez náhrady mzdy

- je možné, aby zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci **pracovní volno bez náhrady mzdy (neplacené pracovní volno)** na určenou dobu a **jiný zaměstnavatel sjedná s tímto zaměstnancem na tuto dobu další pracovní poměr**
- tento postup je mimo právní režim zprostředkování zaměstnání i dočasného přidělení zaměstnance a předpokládá vznik dalšího pracovního poměru (DPP)
- poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy na základě dohody je čistě v kompetenci původního zaměstnavatele

3) Dohody o práci konané mimo pracovní poměr – např. nekvalifikovaný personál

- pracovník pracuje i nadále u původního zaměstnavatele, ve svém volném čase pracovníci mohou pracovat pro jiného zaměstnavatele – kolegové si mohou např. vycházet vstříc rozložením směn
- vhodné zejména pro pomoc půjčujícímu zařízení (př. zapůjčí kvalifikované aktivizační pracovníky na přímou péči o klienty v zařízení s nálezem, ve svém zařízení pak doplní zredukovanou aktivizaci pracovníky na DPP, tuto činnost může vykonávat osoba i s nižší kvalifikací)
- nelze realizovat v zařízení, které je v karanténě.

Systémové opatření pro reálnost KPMT

- Pro zajištění provozu KPMT je nezbytné, aby zařízení sociálních služeb byla dostatečně personálně zajištěna a byla schopna zajistit péči pro své stávající klienty i za předpokladu, že některý z pracovníků by byl zapůjčen do zařízení s nálezou.
- Personální rezervy je třeba rovnoměrně rozložit v rámci celého území kraje. Pro provoz KPMT a zajištění reakceschopnosti systému se předpokládá **posílení pobytových zařízení v rámci Sítě sociálních služeb KHK o přibližně 15 úvazků přímé péče**. Toto navýšení zajistí dostatečnou rezervu při zachování potřebné péče v původních zařízeních.
- Navýšení se bude týkat zejména pobytových zařízení, u kterých se v budoucnu předpokládá využití dodatečného personálu v rámci nově vznikajících lůžkových kapacit souvisejících s realizací investic do infrastruktury sociálních služeb. Jedná se o:
 - o Domov důchodců Tmavý Důl
 - o Domov důchodců Albrechtice nad Orlicí (od 1.1.2021 Domovy na Orlicí)
- Navyšování budou také kapacity zařízení, u kterých se nepředpokládá další rozvoj lůžkových kapacit v dohledné době, nicméně s ohledem na jejich personální zajištění by nebylo možné zapůjčit pracovníky do nakažených zařízení. Jedná se jak o organizace, která zřizuje Královéhradecký kraj, tak zařízení městská. V první vlně se bude jednat zejména o:
 - o Domov U Biřičky
 - o Sociální služby obce Chomutice – Domov pro seniory
 - o Ústav sociálních služeb Milíčevy
- Navýšení personálních kapacit proběhne v rámci aktualizace Sítě sociálních služeb na rok 2021. Finální schválení změn v síti proběhne na zasedání Zastupitelstva Královéhradeckého kraje v prosinci 2020.

Finanční podmínky

- Zaměstnancům, kteří budou ochotni vypomoci v zařízení, na které bude uvalena karanténa, se nabízí následující finanční ohodnocení (odměna ke standardnímu platu):

1) Karanténa – péče o zdravé klienty Kč 150 Kč/h

2) Karanténa – péče o nakažené klienty Kč 300/h

Řetězení výpomoci – finanční podmínky

Je možná i varianta, kdy zapůjčený zaměstnanec zajistí výpomoc v zařízení, které není zasaženo onemocněním COVID-19, ale personálně oslabeno z důvodu dlouhodobé zápůjčky kmenových zaměstnanců do zasažené organizace, tomuto pak náleží standardní ohodnocení.

Ekonomické řešení systému KPMT

- Náklady na zapůjčeného pracovníka nese zařízení, které jej využívá;
- Úhrada nákladů může být kompenzována:
 - o prostřednictvím dotace MPSV ČR poskytnuté dle § 104, odst. 3, písm. c). Dotační řízení není vyhlášeno, není známá alokace prostředků.
 - o z prostředků KHK na provoz sociálních služeb – kapitola 28 krajského rozpočtu. KHK má alokovánu částku cca 4 mil. Kč pro tyto případy. Konkrétní podmínky výše a způsobu poskytnutí financí budou záviset na právní formě organizace (PO KHK x nestátní nezisková organizace x obecní služba).