



**Európska únia**  
Európsky fond regionálneho rozvoja



ÚRAD VLÁDY  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

## Metodický pokyn ÚV SR č. 21 verzia 4

**Programové obdobie 2014 – 2020**

<b>Vec:</b>	K zberu údajov o administratívnych kapacitách do Informácie o stave administratívnych kapacít subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF
<b>Určené pre:</b>	riadiace orgány sprostredkovateľské orgány platobné jednotky Centrálny koordinačný orgán Certifikačný orgán Orgán auditu Gestori horizontálnych princípov ďalšie subjekty zapojené do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v zmysle Systému riadenia EŠIF na programové obdobie 2014 - 2020 a Systému finančného riadenia štrukturálnych fondov, Kohézneho fondu a Európskeho námorného a rybárskeho fondu na programové obdobie 2014 - 2020 riadiaci a sprostredkovateľský orgán pre Program rozvoja vidieka
<b>Vydáva:</b>	Odbor administratívnych kapacít EŠIF Úrad vlády SR v súlade so Systémom riadenia európskych štrukturálnych a investičných fondov
<b>Záväznosť:</b>	Metodický pokyn má záväzný charakter v celom rozsahu, ak v jeho texte nie je pri konkrétnom ustanovení uvedené inak.
<b>Počet príloh:</b>	1
<b>Dátum vydania:</b>	13.04.2018
<b>Dátum účinnosti:</b>	13.04.2018
<b>Schválil:</b>	Ing. Igor Federič vedúci Úradu vlády Slovenskej republiky

## Obsah

Zoznam použitých skratiek.....	3
1 Súvisiace právne predpisy a dokumenty .....	4
2 Základné pojmy .....	5
3 Úvod .....	6
4 Štruktúra a obsah .....	7
5 Zodpovednosti.....	8
6 Popis hlavných údajov .....	8
7 Zoznam príloh.....	10

---

## Zoznam použitých skratiek

---

AK EŠIF	administratívna kapacita EŠIF
CKO	Centrálny koordinačný orgán
CO	Certifikačný orgán
CPV	Centrálny plán vzdelávania administratívnych kapacít EŠIF na programové obdobie 2014 – 2020
IS CPV	Informačný systém Centrálneho plánu vzdelávania AK EŠIF
EÚ	Európska únia
ENRF	Európsky námorný a rybársky fond
EŠIF	európske štrukturálne a investičné fondy
FTE	Full time equivalent /ekvivalent plného pracovného úväzku
IROP	Integrovaný regionálny operačný program
NKÚ	Najvyšší kontrolný úrad
RO	riadiaci orgán
SO	sprostredkovateľský orgán
TP	technická pomoc
ÚOŠS	ústredný orgán štátnej správy a ostatný ústredný orgán štátnej správy
ÚV SR	Úrad vlády Slovenskej republiky

---

## 1 Súvisiace právne predpisy a dokumenty

---

### 1. Základné legislatívne východiská:

- a) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1303/2013 zo 17. decembra 2013, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde, Kohéznom fonde, Európskom poľnohospodárskom fonde pre rozvoj vidieka a Európskom námornom a rybárskom fonde, a ktorým sa stanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde, Kohéznom fonde a Európskom námornom a rybárskom fonde, a ktorým sa zrušuje nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006 („všeobecné nariadenie“);
- b) Zákon č. 292/2014 Z. z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
- c) Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov (ďalej len „kompetenčný zákon“);
- d) Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
- e) Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov;
- f) Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov;
- g) Uznesenie vlády SR č. 181/2017 k Analýze stavu a určaniu počtu administratívnych kapacít pre európske štrukturálne a investičné fondy v programovom období 2014 - 2020,
- h) Uznesenie vlády SR č. 548/2015, ktorým bola prijatá Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020.
- i) Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### 2. Relevantné dokumenty:

- a) Partnerská dohoda Slovenskej republiky na roky 2014 - 2020;
- b) Systém riadenia európskych štrukturálnych a investičných fondov na programové obdobie 2014 - 2020;
- c) Systém riadenia Programu rozvoja vidieka SR 2014 - 2020;
- d) Stratégia financovania európskych štrukturálnych a investičných fondov pre programové obdobie 2014 - 2020;
- e) Systém finančného riadenia štrukturálnych fondov, Kohézneho fondu a Európskeho námorného a rybárskeho fondu na programové obdobie 2014 - 2020;

- f) Metodický pokyn CKO č. 8 k Správe o pokroku pri vykonávaní Partnerskej dohody Slovenskej republiky na roky 2014 – 2020;
- g) Metodický pokyn ÚV SR č. 22 k administratívnym kapacitám európskych štrukturálnych a investičných fondov subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v programovom období 2014 – 2020;
- h) Metodický pokyn ÚV SR č. 27 k realizácii Centrálného plánu vzdelávania administratívnych kapacít EŠIF v programovom období 2014 - 2020;
- i) Usmernenie Certifikačného orgánu MF SR č. 2/2014 - U k štruktúre manuálov procedúr, štandardizovanej organizačnej štruktúre a štandardizovaným pracovným pozíciám platobnej jednotky pre programové obdobie 2014 - 2020.

## 2 Základné pojmy

1. AK EŠIF je definovaná ako špecifické pracovné miesto vo verejnej správe (ústrednej správe a územnej samospráve) slúžiace pre výkon činností na zabezpečenie riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v programovom období 2014 - 2020. Maximálny počet miest AK EŠIF pre jednotlivé ÚOŠS, NKÚ a vybrané orgány územnej samosprávy stanovuje uznesenie vlády SR č. 181/2017 k analýze stavu a určeniu počtu AK ŠIF v programovom období 2014 - 2020. Osobné výdavky zamestnanca<sup>1</sup> vykonávajúceho činnosti súvisiace s riadením, implementáciou, kontrolou a auditom EŠIF v rámci pracovného miesta AK EŠIF sú oprávnenými na čiastočné alebo úplné financovanie z prostriedkov TP za podmienky, že zamestnanec pôsobí v stálej alebo dočasnej štátnej službe, alebo zamestnanec vykonáva prácu vo verejnom záujme.
2. FTE (full time equivalent) – ekvivalent plného pracovného úväzku. Pri stanovení počtu AK EŠIF, podieľajúcich sa na riadení, implementácii, kontrole a audite EŠIF ide o počet AK EŠIF, prepočítaný na plný pracovný úväzok za celý rok „n“ (pri zohľadnení percentuálneho podielu pracovného úväzku zamestnanca zo 100 % -ného pracovného úväzku, percentuálneho podielu pracovného úväzku zamestnanca na implementácii EŠIF v rámci zmluvného pracovného úväzku, obsadenosti miesta v priebehu roka, príp. iných vplyvov), pričom ekvivalent plného pracovného úväzku zväčša nie je identický s počtom fyzických osôb (obsadených miest) AK EŠIF. Priemerný počet AK EŠIF prepočítaný na FTE (plný pracovný úväzok) – vypočítaný podľa prílohy č.1 MP – Štvrťročný výkaz o práci
3. Obsadené miesto AK EŠIF - pracovné miesto vo verejnej správe (štátnej správe a územnej samospráve) vytvorené a obsadené zamestnancom na výkon činností na zabezpečenie riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v programovom období 2014 – 2020 (jeho hodnota je vždy celé číslo). Maximálny počet miest AK EŠIF pre jednotlivé ÚOŠS a vybrané orgány územnej samosprávy stanovuje uznesenie vlády SR č. 181/2017 k

---

<sup>1</sup> Kategória výdavkov: 610 Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania a 620 Poistné a príspevok do poisťovní podľa Ekonomickej klasifikácie rozpočtovej klasifikácie.

Analýze stavu a určeni počtu administratívnych kapacít pre európske štrukturálne a investičné fondy v programovom období 2014 - 2020.

4. Zamestnanci vykonávajúci podporné činnosti - sú zamestnanci, ktorí priamo nevykonávajú riadenie, implementáciu, kontrolu a audit EŠIF, ale vykonávajú tzv. podporné činnosti, ktoré sú nevyhnutné pre ich zabezpečenie. Pracovné miesta, v rámci ktorých sa vykonávajú podporné činnosti, resp. zamestnanci vykonávajúci podporné činnosti nie sú AK EŠIF. Podporné činnosti sa v rámci „zberu údajov o AK EŠIF do Informácie o stave administratívnych kapacít subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu európskych štrukturálnych a investičných fondov“ (ďalej len „Informácie o stave AK EŠIF“) sledujú a vykazujú samostatne (mimo AK EŠIF). Oprávnené na financovanie z prostriedkov TP sú len nižšie uvedené podporné činnosti:
  - mzdová agenda,
  - personalistika,
  - účtovníctvo/výkazníctvo,
  - verejné obstarávanie,
  - správa informačných sietí a systémov,
  - administratívne činnosti (ak nie sú vykonávané činnosti priamej implementácie EŠIF),
  - právne služby, posudky a stanoviská (ak nie sú vykonávané činnosti priamej implementácie EŠIF).

Podiel podporných činností financovaných zo zdrojov TP, prepočítaných na plné pracovné úväzky (FTE) nemôže v sledovanom roku „n“ prekročiť 10% schváleného počtu AK EŠIF v zmysle uznesenia vlády SR č. 181/2017 na úrovni ÚOŠS a orgánov územnej samosprávy. Prepočet na plný ročný pracovný úväzok zohľadňuje percentuálny podiel pracovného úväzku zamestnanca na implementácii EŠIF v rámci zmluvného pracovného úväzku.

### 3 Úvod

1. ÚV SR v rámci programového obdobia 2014 – 2020 v zmysle Systému riadenia EŠIF, kapitoly 1.3.1.12 vykonáva funkciu gestora AK EŠIF. Ako gestor zodpovedá za systémový rámec pre podporu inštitucionálneho rozvoja a budovania AK EŠIF orgánov zapojených do procesu implementácie, za vypracovanie a realizáciu aktivít komplexného vzdelávacieho systému AK EŠIF pre programové obdobie 2014 - 2020 - Centrálného plánu vzdelávania (ďalej len „CPV“). Odbor AK EŠIF pod Sekciou operačných programov ÚV SR zabezpečuje riadenie a monitorovanie AK EŠIF v programovom období 2014 - 2020.
2. ÚV SR vydáva metodický pokyn za účelom usmernenia subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF pri zbere, spracovaní a poskytnutí údajov na prípravu dokumentu Informácia o stave AK EŠIF v súlade s príslušnou kapitolou

Systému riadenia EŠIF pre programové obdobie 2014 - 2020 (ďalej len „Systém riadenia EŠIF“), a zároveň v zmysle plnenia cieľov Partnerskej dohody.

3. Cieľom metodického pokynu je definovať štruktúru a obsah dokumentu Informácia o stave AK EŠIF, zodpovednosti subjektov pri jeho príprave a rozsah požadovaných údajov, zasielaných na ÚV SR prostredníctvom IS CPV.

## 4 Štruktúra a obsah

1. Informácia o stave AK EŠIF je dokument, ktorý slúži na komplexné a objektívne posúdenie stavu administratívnych kapacít EŠIF, ako jedného zo základných predpokladov efektívnej a účinnej implementácie politiky súdržnosti EÚ na Slovensku. Zahŕňa kľúčové aspekty riadenia ľudských zdrojov, zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v programovom období 2014 - 2020 s ohľadom na úlohy súvisiace s riadením, monitorovaním a posilnením AK EŠIF, uvedené v Partnerskej dohode.
2. Informácia o stave AK EŠIF je spracovaná v nasledovnej štruktúre:
  - Úvod
  - Súvisiace právne predpisy a dokumenty
  - Celkový vývoj (kontext) na jednotlivých rezortoch
  - Stav AK EŠIF podľa počtu schválených, vytvorených a obsadených miest AK EŠIF za jednotlivé rezorty (subjekty)
  - Prehľad počtu miest vykonávajúcich podporné činnosti pre AK EŠIF
  - Prehľad štandardizovaných pracovných pozícií za subjekt
  - Fluktuácia na miestach AK EŠIF a jej príčiny
  - Využívanie zdrojov TP
  - Vzdelávanie AK EŠIF
  - Ďalšie relevantné témy (riadenie ľudských zdrojov, prijímanie nových zamestnancov, motivácia, odmeňovanie, atď.)
  - Záver, hlavné zistenia a odporúčania
  - Prílohy.
3. V súlade s príslušnou kapitolou Systému riadenia EŠIF vypracuje ÚV SR Informáciu o stave AK EŠIF raz ročne za rok „n“, ktorú zverejní najneskôr do 31. 08. roku „n+1“.

Informácia o stave AK EŠIF je po schválení vedúcim ÚV SR, zverejnená na [www.partnerskadohoda.gov.sk](http://www.partnerskadohoda.gov.sk) aj na webovom sídle gestora AK EŠIF <https://cpv.vlada.gov.sk>.

## 5 Zodpovednosti

1. ÚV SR ako gestor AK EŠIF zodpovedá za spracovanie Informácie o stave AK EŠIF v súlade so štruktúrou definovanou v kapitole 4, bodu 2 tohto metodického pokynu.
2. ÚV SR pri príprave Informácie o stave AK EŠIF vychádza z kvantitatívnych a kvalitatívnych údajov. Hlavným zdrojom údajov sú dáta subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v IS CPV. Pre účely posúdenia vybraných častí systému riadenia ľudských zdrojov, zapojených do EŠIF, môže ÚV SR iniciovať špecifický zber primárnych údajov a ich spracovanie.
3. ÚOŠS predkladajú elektronicky ÚV SR údaje o stave administratívnych kapacít EŠIF aj za ostatné subjekty,<sup>2</sup> spadajúce do jeho rozpočtovej kapitoly, zapojené do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v zmysle Systému riadenia EŠIF, Systému riadenia Programu rozvoja vidieka SR 2014 – 2020 a Systému finančného riadenia ŠF, KF a ENRF na programové obdobie 2014 - 2020 najneskôr do 31. 03. roku „n+1“. Údaje za rok 2017 sú ÚOŠS povinné predložiť ÚV SR v termíne do 31. 05. 2018.
4. Za subjekty územnej samosprávy, vykonávajúce funkciu SO pre IROP, predkladá požadované údaje RO pre IROP.
5. Minimálny rozsah požadovaných údajov o AK EŠIF za príslušný rok pre ÚOŠS je určený v IS CPV v sekcii „Evidencia údajov a reporty“, podsekcia „Evidencia údajov k metodickému pokynu ÚV SR č. 21“.<sup>3</sup>
6. Údaje v zmysle bodov 2 - 5 zasielajú oprávnené osoby výlučne prostredníctvom IS CPV<sup>4</sup>.
7. Žiadosť o pridelenie role „Správca evidencie údajov k metodickému pokynu“<sup>5</sup> a prístupu do IS CPV sa zasiela elektronicky e-mailom na adresu [vzdelavanieakesif@vlada.gov.sk](mailto:vzdelavanieakesif@vlada.gov.sk). Žiadosť obsahuje údaje o osobe minimálne v rozsahu meno, priezvisko a e-mailová adresa.

## 6 Popis hlavných údajov

1. Tabuľka „Administratívne kapacity EŠIF“ – účelom je poskytnúť relevantné údaje o stave AK EŠIF na úrovni inštitúcií a subjektov zodpovedných za riadenie, implementáciu, kontrolu a audit EŠIF. Údaje sa týkajú celkového počtu schválených miest AK EŠIF v zmysle uznesenia vlády SR č. 181/2017 k Analýze stavu a určeniu počtu

<sup>2</sup> ÚOŠS prostredníctvom role „Správca evidencie údajov k metodickému pokynu“ prístupuje do evidencie údajov subjektu, spadajúceho do jeho rozpočtovej kapitoly, skontroluje správnosť údajov a odošle report prostredníctvom na to určenej funkcie ÚV SR.

<sup>3</sup> Relevantné údaje, obsiahnuté v informačnom systéme Centrálny plán vzdelávania v zmysle Metodického pokynu ÚV SR č. 27 sa k 31.12 roku „n“ musia zhodovať.

<sup>4</sup> Pri evidencii údajov sa osoby s oprávnením evidencie údajov do IS CPV riadia „Používateľskou príručkou k Informačnému systému CPV AK EŠIF“.

<sup>5</sup> Správca evidencie údajov k Metodickému pokynu č. 21 v IS CPV, je osoba, ktorá má prístup výlučne do časti evidencie údajov k Metodickému pokynu č. 21, vyplňa a odosiela finálne údaje prostredníctvom na to určenej funkcie v IS CPV.



- administratívnych kapacít pre európske štrukturálne a investičné fondy v programovom období 2014 - 2020 (automaticky vyplnený údaj za subjekt); počtu vytvorených miest AK EŠIF k 31.12. roku „n“; počtu obsadených miest AK EŠIF k 31.12. roku „n“ a priemerného evidenčného počtu AK EŠIF, prepočítaného na plný pracovný úväzok za rok „n“.
2. Tabuľka „Podporné činnosti“ – cieľom je získať údaje o celkovom objeme podporných činností, ktoré boli financované zo zdrojov technickej pomoci v sledovanom roku „n“. Údaje sú odvodené z počtu schválených AK EŠIF v zmysle uznesenia vlády SR č. 181/2017 (automaticky vyplnený údaj za subjekt); priemerného počtu miest, v rámci ktorých sa vykonávali v roku „n“ podporné činnosti oprávnené na financovanie z TP“; podporných činností, prepočítaných na plný ročný pracovný úväzok, financovaných z TP v roku „n“ a percenta podporných činností zo schváleného počtu AK EŠIF (automatický výpočet).
  3. Tabuľka „Fluktuácia“ – účelom tabuľky je získať informáciu o fluktuácii AK v rámci subjektu zapojeného do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v sledovanom roku „n“, pričom fluktuácia zamestnancov predstavuje mobilitu pracovníkov v organizácii / odchod zamestnancov z organizácie. Miera fluktuácie je hodnota vypočítaná podľa vzorca (Celkový počet výstupov z miest AK EŠIF/Priemerný evidenčný počet AK EŠIF, prepočítaný na plný pracovný úväzok, za rok „n“).
  4. Tabuľka „Využívanie zdrojov TP na financovanie osobných výdavkov AK EŠIF – na základe požadovaných údajov je možné posúdiť stav čerpania zdrojov technickej pomoci na financovanie osobných výdavkov AK EŠIF v sledovanom roku „n“, a zároveň zanalyzovať ich dostatočnosť v programovom období 2014 - 2020. Údaje sa zadávajú v štruktúre:
    - Indikatívna alokácia TP na financovanie osobných výdavkov AK EŠIF pre PO 2014-2020 (EÚ zdroj)
    - Zdroje TP čerpané na financovanie osobných výdavkov AK EŠIF do 31.12. v roku „n-1“ (EÚ zdroj)
    - Zdroje TP čerpané na financovanie osobných výdavkov AK EŠIF v roku „n“ (EÚ zdroj)
    - Zostatok zdrojov TP na financovanie osobných výdavkov AK EŠIF do konca programového obdobia (automaticky vypočítaná hodnota)
    - Priemerná mesačná hrubá mzda na AK EŠIF (vyplňa sa hodnota za celý subjekt)
    - Priemerné mesačné odmeny z priemernej mesačnej hrubej mzdy na AK EŠIF (vyplňa sa hodnota za celý subjekt)
    - Priemerná výška oprávnených výdavkov z hrubej mzdy AK EŠIF financovaných z TP v roku „n“ (vyplňa sa hodnota za celý subjekt).
  5. Tabuľka „Prehľad pracovných pozícií – slúži na získanie údajov o obsadenosti miest AK EŠIF podľa jednotlivých štandardizovaných pracovných pozícií definovaných Metodickým pokynom ÚV SR č. 22. Zadáva sa priemerný evidenčný počet AK EŠIF za každú štandardizovanú pozíciu, prepočítaný na plný pracovný úväzok za rok „n“.

## **7 Zoznam príloh**

---

1. Príloha č. 1 – Štvrťročný výkaz o práci na rok 2017, Práca 2-04, Štatistický úrad Slovenskej republiky



## Štvrťročný výkaz o práci

Rok 2017

Registrované ŠÚ SR Č. Vk 6/17 z 30. 6. 2016

IKF				Rok		Mesiac		IČO						Doplnkový kód Práca 2-04	
1	5	0	2	1	7										

Mesiac - vyplní sa kód 03 (v 1. štvrťroku), 06 (v 2. štvrťroku), 09 (v 3. štvrťroku) a 12 (v 4. štvrťroku).

IČO - vyplní sa identifikačné číslo; ak je IČO šesťmiestne, doplnia sa **na prvých dvoch miestach nuly**.

Doplnkový kód - vyplnia iba organizácie, ktoré predkladajú výkaz zvlášť za každú činnosť, a to:

Obecný (mestský) úrad: - kód 01 za aparát úradu - kód 02 za kultúru - kód 04 za zdravotníctvo - kód 05 za sociálnu starostlivosť - kód 06 za ostatné zariadenia - kód 07 za školstvo - kód 10 za obecnú (mestskú) políciu	Vysoká škola: - kód 08 za vysokú školu bez vedy a výskumu - kód 09 za vedu a výskum vysokých škôl	Ministerstvo vnútra SR: - kód 00 za aparát ministerstva - kódy 91 až 98 za ostatné zložky MV SR vyplňajú Centrá podpory v sídle krajov (91 - BA, 92 - TT, ..., 98 - KE)  Ministerstvo obrany SR: - kód 00 za aparát ministerstva - kód 99 za ostatné zložky MO SR
--	---	---

### Vážení respondenti,

Štatistický úrad SR vykonáva štatistické zisťovania za účelom získania informácií o stave a vývoji ekonomiky a spoločnosti Slovenskej republiky a pre medzinárodné porovnávania. Toto zisťovanie je súčasťou Programu štátnych štatistických zisťovaní schváleného na roky 2015 – 2017 vydaného v Zbierke zákonov SR. Spravodajská povinnosť vyplniť štatistický formulár Vám vyplýva z § 18 zákona 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov. Ak ste v sledovanom období nevykonávali žiadnu činnosť alebo nevykonávali činnosť, ktorá je predmetom tohto štatistického zisťovania, predložte výkaz vyplnený dostupnými údajmi.

**Spravodajská jednotka od 1. 1. 2016 poskytuje úradu údaje vyplnením a odoslaním elektronického formulára** v súlade s § 18, ods. 5 zákona. Spravodajská jednotka, ktorá je fyzickou osobou alebo fyzickou osobou – podnikateľom a k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka nemá žiadneho zamestnanca, alebo spravodajská jednotka, ktorá má sídlo v obci bez internetového pripojenia alebo signálu, môže spravodajskú povinnosť splniť aj odovzdaním vyplneného formulára v listinnej podobe. Vzor štatistického formulára určený na stiahnutie a následné vytlačenie a vyplnenie v listinnej podobe je zverejnený na webovej stránke ŠÚ SR v menu Metaúdaje/Vzory štatistických formulárov.

**Vami uvedené dôverné údaje sú chránené, nezverejňujú sa a slúžia výlučne pre potreby štátnej štatistiky.** Ochranu dôverných údajov upravuje zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov. Za ochranu dôverných údajov zodpovedá Štatistický úrad Slovenskej republiky.

Vyplnený štatistický formulár elektronicky podajte do **20. kalendárneho dňa** po sledovanom období **na webovej stránke ŠÚ SR [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk)** alebo v **odôvodnenom prípade** doručte **ŠÚ SR - pracovisku v Košiciach, Werferova 3, 040 11 Košice.**

**Ďakujeme Vám za včasné poskytnutie údajov a tešíme sa na ďalšiu spoluprácu.**

Názov a adresa sídla organizácie:		Kód okresu:
Formulár vyplnil (meno a priezvisko):	Telefón (vrátane smerového čísla):	Podpis vedúceho spravodajskej jednotky:
E-mail:	Odoslané dňa:	

**A. Štvrťročný výkaz o práci****100164****Dopĺňajúce informácie o organizácii**

		1
SK NACE Rev. 2 <sup>1)</sup>	1	
Okres <sup>2)</sup>	2	

1) Kód Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev.2; vyplňa sa podľa prevažujúcej činnosti spravodajskej jednotky.

2) Kód okresu - vyplňa sa podľa Číselníka okresov Slovenskej republiky

**2 Čas vyplňania formulára**

		1
Čas potrebný na vedenie štatistickej evidencie, na vyhľadanie požadovanej informácie z podkladov účtovnej evidencie alebo štatistickej evidencie, na konzultácie s internými alebo externými odborníkmi pri vyplňaní formulára a na samotné vyplnenie formulára.	hodiny	1
	minúty	2

Pod **štatistickou evidenciou** sa rozumie evidencia údajov požadovaných príslušným štatistickým zisťovaním.

Modul sa vyplňa **raz za rok**. V mesačných zisťovaniach sa vyplňa za mesiac september, v štvrťročných za 3. štvrťrok, v polročných za 2. polrok a v ročných a vo viacročných, resp. jednorazových sa modul vyplňa k termínu plnenia spravodajskej povinnosti.

**5 Zamestnanci a mzdy**

		V sledovanom štvrťroku	
		1	
Priemerný evidenčný počet zamestnancov	prepočítaný	1	
	vo fyzických osobách	2	
Evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách k poslednému dňu štvrťroka		3	
z toho (z r. 3)	ženy	4	
	zamestnanci na kratší pracovný čas	5	
Počet odpracovaných hodín zamestnancami		6	
Počet osôb pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		7	
Počet hodín odpracovaných osobami pracujúcimi na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		8	
Priemerný počet obsadených pracovných miest		9	
Priemerný počet voľných (neobsadených) pracovných miest		10	
Mzdy a náhrady mzdy zamestnancov (v EUR)		11	
z toho (z r. 11)	náhrady mzdy (v EUR)	12	
	nepravidelné odmeny (v EUR)	13	
	nerozhodnuté (v EUR)	14	
Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (v EUR)		15	
Peňažné plnenia zo zisku po zdanení vlastným zamestnancom (v EUR)		16	
Ostatné peňažné plnenia z nákladov (bez plnení v r. 18 a 19 v EUR)		17	
Odstupné (v EUR)		18	
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (v EUR)		19	
Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom za zamestnancov (v EUR)		20	
Kontrolný súčet (r. 1 až 20)		KS	

## Metodické vysvetlivky k obsahu výkazu Práca 2-04 na rok 2017

Údaje sa vyplňajú len za sledované obdobie, nie v kumulácii od začiatku roka. Údaje v riadkoch **1, 2, 9, 10 a v riadku kontrolného súčtu** modulu 5 sa vyplňajú na 1 desatinné miesto, ostatné údaje sa vyplňajú v celých kladných číslach. **Opravy údajov (vrátane zaúčtovania dobropisov, refakturácie, storná, opravy účtovných zápisov) za predchádzajúce vykazované obdobie sa nesmú zohľadňovať v údajoch za sledované obdobie. Ak je údaj k dispozícii (súvisí s činnosťou spravodajskej jednotky) a má nulovú hodnotu, vyznačí sa za sledovanú položku nula "0". Ak je údaj menší ako polovica hodnoty mernej jednotky po zaokrúhlení, tiež sa uvedie nula "0".**

Spôsob vyplňania modulov výkazu:

Spravodajskú povinnosť majú subjekty, ktoré sú rezidentmi na území SR - to znamená, že spravodajská jednotka vykáže údaje za činnosť vykonávanú na území SR, ale aj za činnosti vykonané v zahraničí, ku ktorým jej vznikajú vo vzťahu k SR daňové a ostatné odvodové povinnosti v súlade s platnou legislatívou.

### A. Štvrtročný výkaz o práci

#### A.5

**R.1-5 - Evidenčný počet zamestnancov** - do evidenčného počtu zamestnancov sa zahŕňajú všetci stáli aj dočasní zamestnanci (bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť), ktorí sú v pracovnom, služobnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere (kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah) k organizácii, ako aj volení funkcionári, ktorí nevykonávajú činnosť v pracovnom pomere.

**Do evidenčného počtu zamestnancov patria:**

1. zamestnanci skutočne prítomní v práci aj tí, ktorí nepracovali v dôsledku prestojov, štrajku, výluky (vrátane zamestnancov na pracoviskách v zahraničí),
2. zamestnanci na pracovných cestách, na dovolenke (§ 100 Zákonníka práce), zamestnanci, ktorým vedenie organizácie poskytlo neplatené voľno najviac do 4 týždňov a pod.,
3. zamestnanci, ktorí sa mali dostaviť do práce, ale z akéhokoľvek dôvodu nepišli (pre chorobu bez ohľadu na dĺžku jej trvania, v súvislosti s plnením štátnych a verejných povinností, zo závažných osobných dôvodov, pretože mali voľný deň alebo sa nedostavili do práce bez ospravedlnenia),
4. zamestnanci, ktorí plnia úlohy pri brannej povinnosti a odbornej príprave v ozbrojených silách (§ 139 Zákonníka práce),
5. zamestnanci uvoľnení resp. dočasne pridelení na výkon práce v inej organizácii, ak im organizácia stáleho zamestnávateľa uhradila mzdu a táto mzda jej nebola refundovaná; organizácia, pre ktorú boli zamestnanci uvoľnení, ich zahrnie do evidenčného počtu v prípade, že im za vykonanú prácu vypláca mzdu,
6. zamestnanci, ktorí dostali platené študijné voľno za účelom zvýšenia svojej kvalifikácie, príp. na zloženie skúšok podľa príslušných predpisov (resp. neplatené študijné voľno najviac do 4 týždňov),
7. zamestnanci, ktorí nepracujú na pracoviskách organizácie, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre ňu vykonávajú dohodnuté práce doma, alebo na inom dohodnutom mieste formou domáckej práce alebo telepráce, t.j. práce s použitím informačných technológií (§ 52 Zákonníka práce),
8. zamestnanci prijatí na skúšobnú dobu, a to od prvého dňa, keď sa dostavili do práce,
9. zamestnanci v diplomatických službách SR zamestnaní mimo územia Slovenskej republiky,
10. verejní činitelia (ministri, vedúci ústredných orgánov štátnej správy, poslanci), ak im organizácia za vykonanú prácu (za výkon verejných funkcií) vypláca mzdu, resp. plat,
11. starostovia obcí, primátori miest, predsedovia samosprávnych krajov dlhodobu uvoľnení úplne alebo na čiastočný pracovný úväzok na výkon funkcie, ktorým organizácia za vykonanú prácu (za výkon verejných funkcií) vypláca mzdu, resp. plat,
12. poslanci samospráv obcí (miest) a poslanci samosprávnych krajov zvolení do funkcií zástupcov starostu, zástupcov primátora resp. podpredsedu samosprávneho kraja a **sú dlhodobu uvoľnení úplne alebo na čiastočný pracovný úväzok na výkon funkcie, ktorým organizácia za vykonanú prácu (za výkon verejných funkcií) vypláca mzdu, resp. plat,**
13. v družstevných podnikoch len osoby v pracovnom a členskom pomere, kde je pracovný vzťah súčasťou členstva.

**Žiaci a študenti** pracujúci cez prázdniny na brigádach, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu s organizáciou (na plný úväzok, na kratší čas, na dobu určitú) s výnimkou osôb vykonávajúcich prácu na základe dohôd o brigádnickej práci študentov podľa § 227 Zákonníka práce, **občania, ktorí sú umiestnení** na základe uzatvorenej dohody medzi úradom práce a zamestnávateľom, ktorým na mzdy prispieva úrad práce, sú tiež prijímaní do pracovného pomeru a zahŕňaní do evidenčného počtu zamestnancov. Príspevky na mzdy, ktoré organizáciám poskytuje úrad práce, nie sú refundáciou mzdy. Tieto prostriedky má zahŕňať do svojich miezd tá organizácia, v ktorej zamestnanci pracujú, t. j. v ktorej sú zahrnutí do evidenčného počtu zamestnancov.

**Agentúry dočasného zamestnávania** (§ 29 až 31 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti) zahŕňajú do evidenčného počtu zamestnancov svojej organizácie tiež všetkých dočasných zamestnancov, ktorých prideliujú, resp. prepožičiavajú na práce iným užívateľským zamestnávateľom.

**Zamestnanci s kratším pracovným časom** (§ 49 Zákonníka práce) sa zahŕňajú do evidenčného počtu zamestnancov v období trvania ich pracovného pomeru k organizácii každodenne, a to i vtedy, keď ich pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni (§ 49, ods. 3 Zákonníka práce). Obdobne sa každodenne zahŕňajú do evidenčného počtu zamestnancov organizácie zamestnanci, ktorí sú v pracovnom pomere k organizácii a vykonávajú prácu len príležitostne na výzvu a podľa potrieb organizácie.

Zamestnanec vykonávajúci ďalší pracovný pomer k organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, sa zahŕňa do evidenčného počtu zamestnancov organizácie vo fyzických osobách iba raz. Do evidenčného počtu zamestnancov prepočítaného na plne zamestnaných sa zahŕňa prepočtom podľa pracovného úväzku v jednotlivých pracovných pomeroch.

#### **Do evidenčného počtu zamestnancov nepatria:**

1. osoby na materskej (rodičovskej) dovolenke; ide o osoby na materskej (rodičovskej) dovolenke v trvaní 34 týždňov, resp. ak ide o osamelé ženy 37 týždňov, alebo ženy, ktoré porodili 2 alebo viac detí, v trvaní 43 týždňov (§ 166, ods. 1 Zákonníka práce) event. na kratší čas (§ 167 až 169 Zákonníka práce),
2. osoby na rodičovskej dovolenke; ide o osoby, ktorým bola poskytnutá rodičovská dovolenka na prehlbenie starostlivosti o dieťa až do troch resp. piatich rokov veku dieťaťa (§ 166, ods. 2 a 4 Zákonníka práce). Ak pracuje osoba na rodičovskej dovolenke v organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere (§ 3 zákona č. 571/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov), potom organizácia zahŕňa túto osobu do evidenčného počtu zamestnancov a naopak ju pre štatistické účely nezapočítava medzi osoby na rodičovskej dovolenke,
3. zamestnanci uvoľnení resp. dočasne pridelení na výkon práce v inej organizácii v prípade, že im organizácia stáleho zamestnávateľa za vykonanú prácu buď neposkytuje mzdu alebo náhradu mzdy, alebo sú tieto plnenia refundované,
4. zamestnanci vyslaní do škôl, kurzov, zaradení do vedeckej výchovy, zamestnanci vo vyšetrovacej väzbe a pod., ktorým zamestnávateľ neposkytuje mzdu,
5. zamestnanci, ktorí svojvoľne opustili prácu v organizácii bez súhlasu organizácie a bez riadneho skončenia pracovného (služobného, štátnozamestnaneckého, členského) pomeru v prípade, že ich neprítomnosť presiahla 4 týždne. Zamestnanec, ktorý svojvoľne opustil zamestnanie, sa musí vyňať z evidenčného počtu spätne odo dňa, kedy sa po prvýkrát nedostavil do práce; pokiaľ sa zamestnanec pred skončením pracovného (služobného, štátnozamestnaneckého, členského) pomeru do organizácie vráti, nejde o svojvoľný odchod, ale o neospravedlненú absenciu,
6. zamestnanci, ktorým bolo poskytnuté neplatené voľno bez náhrady mzdy v rozsahu dlhšom ako 4 týždne, a to odo dňa nástupu tohto voľna (napr. z dôvodu dlhodobého ošetrovania člena rodiny, súkromné dôvody),
7. osoby, ktoré nie sú v pracovnom (služobnom, štátnozamestnaneckom, členskom) pomere k organizácii (napr. osoby z nápravno-výchovných zariadení, žiaci a študenti vykonávajúci v organizácii prevádzkovú prax podľa školských predpisov a i.),
8. osoby, s ktorými boli uzavreté dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až 228a Zákonníka práce),
9. súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami),
10. fyzické osoby v právnom vzťahu, ktoré podľa novely zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. 1. 2011 nadobudli postavenie zamestnanca (napr. členovia predstavenstva, štatutárneho orgánu, správnej a dozornej rady, kontrolnej komisie a iného správneho orgánu právnickej osoby, komanditisti komanditnej spoločnosti, osoby pracujúce na príkazných zmluvách, konatelia firiem, likvidátori, prokuristi a nútení správcovia, poslanci obecných a mestských zastupiteľstiev a poslanci zastupiteľstiev samosprávnych krajov) a ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii (pre štatistické účely sa nepovažujú za zamestnancov).



zamestnaných.

výpočet PP

$$10 + ((3 \times 20) + (3 \times 32) + (3 \times 2) + (3 \times 30) + (3 \times 5)) / 40 = 10 + 267 / 40 = 10 + 6,675 = 16,7$$

Takto vypočítaný priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na plne zamestnaných (PP=16,7) sa vykáže v riadku 1 na 1 desatinné miesto.

Príklad výpočtu priemerného evidenčného počtu zamestnancov prepočítaného na plne zamestnaných v prípade, ak v organizácii pracujú zamestnanci napr. za 60% mzdy je uvedený na portáli Štatistického úradu v záložke **Metaúdaje** v časti **Slovník pojmov**, v katalógu za okruh "Práca" s názvom - **Priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný**.

**R.3-5 - Evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách k poslednému dňu štvrťroka** - uvedie sa počet zamestnancov k poslednému dňu sledovaného štvrťroka. V prípade, že tento deň pripadne na deň pracovného pokoja (sobota, nedeľa, sviatky a pod.) vykáže sa počet zamestnancov z predchádzajúceho dňa.

**R.5 - Zamestnanci na kratší pracovný čas** - uvedú sa všetci zamestnanci s kratším pracovným časom s výnimkou tých zamestnancov, ktorí z dôvodu škodlivého prostredia a pod. majú právny predpis stanovujúci kratší pracovný čas (§ 85, ods. 6 až 7 Zákonníka práce). Do počtu zamestnancov s kratším pracovným časom sa zahŕňajú aj zamestnanci pracujúci v osobitných (skrátенých) režimoch (napr. z prevádzkových dôvodov, pre nedostatok práce a pod.).

Ak sú v organizácii zamestnanci s dvoma (viacerými) pracovnými zmluvami, z ktorých aspoň jedna je na kratší pracovný čas a suma pracovných úväzkov z týchto zmlúv je väčšia alebo rovná 1, takíto zamestnanci sa do počtu zamestnancov na kratší pracovný čas **nezapočítavajú**.

**R.6 - Počet odpracovaných hodín zamestnancami** - uvedie sa celkový počet hodín odpracovaných všetkými zamestnancami, a to ako v normálnom pracovnom čase, aj v nadčasoch. Započítava sa sem čas strávený na pracovnej ceste, za ktorý sa platí mzda, resp. náhrada mzdy. **Za odpracovaný čas je potrebné považovať aj čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 2 Zákonníka práce)**. Ak organizácia uplatňuje **Konto pracovného času** podľa § 87a Zákonníka práce, za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Do "počtu odpracovaných hodín zamestnancami" sa zahrnie počet hodín zodpovedajúcich ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca v prepočte podľa dní, v ktorých sa v pracovnom týždni uplatňovalo konto pracovného času zamestnanca. Pri vykazovaní počtu odpracovaných hodín za pedagogických zamestnancov, pre ktorých je stanovená miera vyučovacej povinnosti v priebehu týždňa spravidla na 19 - 21 základných vyučovacích hodín sa postupuje rovnako ako pri ostatných zamestnancoch v rozpočtovej sfére. Stanovený týždenný pracovný čas pre vlastných zamestnancov - učiteľov je potrebné vykazovať ako 40 hod. pracovný úväzok v týždni, resp. - 8 hodín za každý odpracovaný deň (bez ohľadu na rozvrhnutie vyučovacích hodín v jednotlivých dňoch týždňa). Za externých učiteľov, v prípade že sú odmeňovaní z miezd organizácie (školy) a zahrňaní do evidenčného počtu zamestnancov, vykáže sa iba počet skutočne odpracovaných hodín za sledované obdobie.

V kategórii zamestnancov, ktorí majú nepravidelne rozvrhnutý pracovný čas v priebehu dňa, resp. týždňa (napr. zamestnanci v umeleckých profesiách) sa vykáže počet skutočne odpracovaných hodín za príslušné sledované obdobie.

Do odpracovaného času sa **nezapočítavajú poskytnuté prestávky na jedenie a oddych (§ 91 Zákonníka práce)** a tiež **zaplatený, avšak neodpracovaný čas**, ako napr. dovolenka, **oficiálne sviatky**, ďalej doba pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny a pod., ako aj neodpracovaný čas z vážnych prevádzkových dôvodov organizácie, prípadne zavedenia osobitného režimu v organizácii (pre nedostatok práce, odbytové ťažkosti a pod.), kedy je po dohode so zamestnancami poskytovaná napr. 60%-ná náhrada mzdy.

**R.7 - Počet osôb pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** - uvedie sa počet osôb (zo všetkých uzavretých dohôd, bez ohľadu na počet odpracovaných hodín, t. j. 1 osoba = 1 dohoda; v prípade, že s konkrétnou osobou bolo uzavretých n dohôd, počítá sa táto osoba n krát), ktoré v podniku vykonávajú práce na základe uzavretých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až 228a Zákonníka práce). Odmeny za vykonanú prácu, ktoré sú týmto osobám vyplácané, sa vykazujú v r. 17 "Ostatné peňažné plnenia z nákladov".

**R.8 - Počet hodín odpracovaných osobami pracujúcimi na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** - uvedie sa počet skutočne odpracovaných hodín osobami (uvedenými v r. 7), ktoré pre organizáciu vykonávali práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

**R.9-10 - Obsadené a voľné (neobsadené) pracovné miesto**

**Obsadené pracovné miesto** je platené pracovné miesto v organizácii, na ktoré je priradený jej zamestnanec. Pracovné miesta obsadené prepožičanými zamestnancami z agentúr dočasného zamestnávania **nevykazuje** užívateľská organizácia. Tieto pracovné miesta vykazujú agentúry dočasného zamestnávania. "Delené pracovné miesto", na ktoré zamestnávateľ zaradí viac zamestnancov s dohodnutým kratším pracovným časom, sa považuje za **jedno celé pracovné miesto**. V prípade, že má zamestnanec 2 pracovné zmluvy, podľa metodiky obsadených pracovných miest ide o dve pracovné miesta obsadené jednou fyzickou osobou. To znamená, že počet obsadených pracovných miest je väčší ako priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách. V odvetviach s viaczmennou prevádzkou (napr. v priemyselnej výrobe, obchode, službách) sa pri obsadení **jedného** pracovného miesta viacerými zamestnancami toto pracovné miesto počíta **ako jedno pracovné miesto**. To znamená, že počet obsadených pracovných miest je rovnaký alebo menší ako evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách. Ak je pracovné



miesto **obsadené neúplne** (napr. v trojzmennej prevádzke sú obsadené len dve zmeny, tretia zmena je neobsadená) a zamestnávateľ ho chce aktívnymi krokmi obsadiť, považuje sa toto pracovné miesto za voľné. V prípade, že zamestnávateľ nepodniká aktívne kroky na obsadenie tohto pracovného miesta je to pracovné miesto považované za **obsadené**.

**Voľné (neobsadené) pracovné miesto** je platené (novovytvorené, neobsadené alebo uvoľnené) pracovné miesto, pri ktorom zamestnávateľ podniká aktívne kroky nájsť vhodného kandidáta mimo podniku a je pripravený podniknúť ďalšie kroky, aby voľné miesto obsadil. Za aktívne kroky zamestnávateľa sa považuje: oznam o voľných pracovných miestach na úrad práce, na súkromnú sprostredkovateľskú agentúru; inzercia (Internet, denná tlač, vývesná tabuľa); priamy nábor možných kandidátov a využitie štážistov na voľné miesto. Voľným pracovným miestom je tiež pracovné miesto, ktoré sa uvoľní z dôvodu dlhodobej absencie (materská, rodičovská dovolenka) a dlhodobej práceneschopnosti (viac ako 4 týždne). V prípade rezervovania voľného pracovného miesta pre konkrétneho kandidáta, ktorý nastúpi do zamestnania neskôr, toto pracovné miesto prestane byť voľným pracovným miestom, ale ešte nie je obsadeným pracovným miestom.

**Priemerný počet obsadených** (r. 9) resp. **voľných (neobsadených) pracovných miest** (r. 10) za štvrtrok sa vypočíta ako aritmetický priemer počtu obsadených resp. voľných pracovných miest k poslednému dňu jednotlivých mesiacov v sledovanom štvrtroku.

Napríklad: ku dňu 31.1. mala organizácia 100 obsadených pracovných miest, k 28.2. počet obsadených pracovných miest bol 120 a k 31.3. mala organizácia 101 obsadených pracovných miest. V 1. štvrtroku bude priemerný počet obsadených pracovných miest podľa výpočtu  $(100+120+101)/3 = 107$ .

**R.11 - Mzdy a náhrady mzdy zamestnancov** - všetky plnenia, ktoré pripadajú na mzdy a náhrady mzdy (rozpočtové, mimorozpočtové, plnenia z fondov EÚ a pod.) poskytované na základe pracovného pomeru, obdobné plnenia poskytované na základe služobného, štátnozamestnaneckého a členského pomeru (napr. tarifné mzdy a platy, mzdové príplatky a doplatky a iné obdobné plnenia, prémie a odmeny zahŕňané do nákladov organizácie, naturálne mzdy vyjadrené v peňažnej hodnote, iné mzdy poskytované podľa všeobecne záväzných alebo vnútorných mzdových predpisov alebo ustanovení kolektívnej zmluvy) a odmeny členom predstavenstiev, dozorných a správnych rád, revízorom účtov a pod. sú zahrnuté len v prípade, ak sú v pracovnom pomere k organizácii. **Patria sem tiež mzdy vyplatené zamestnancom za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 Zákonníka práce). Nezahŕňajú sa náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96 ods. 5 Zákonníka práce).**

**V riadku 11 sa uvedú hrubé mzdy** zaúčtované do nákladov v sledovanom období a skutočne vyplatené.

**Zásady vykazovania mzdových údajov** (k r. 11 až 16) - v mzdových údajoch za sledované obdobie sa uvádzajú čiastky zaúčtované do nákladov v sledovanom období (napr. v 1. štvrtroku za mesiace január, február, marec), a to po odpočítaní analytických účtov za dohody o vykonaní prác mimo pracovného pomeru (tieto čiastky budú uvedené v r. 17 Ostatné peňažné plnenia z nákladov) a skutočne vyplatené v príslušných výplatných termínoch. V sledovanom období sa uvádzajú aj čiastky, ktoré sú odmenou za prácu vykonanú v predchádzajúcich obdobiach, príp. odmenou za výsledky dosiahnuté v predchádzajúcich obdobiach, alebo čiastkou za predchádzajúce obdobie dodatočne priznanou (vybavené reklamácie miezd a plátov, náhrada za nevyčerpanú dovolenku a pod.). Časové rozlíšenie nákladov na mzdy, použitie rezervy na nevyčerpané dovolenky, vrátane sociálneho poistenia, odmeny, prémie, a pod. v ročnej závierke zúčtované do nákladov sa tiež vykazujú až v období, kedy boli zamestnancom zahrnuté do hrubých miezd.

Príslušné čiastky v mzdových údajoch vykazuje vždy tá organizácia, ktorá ich vyplatila.

Refundované čiastky zahŕňa do mzdových údajov tá organizácia, ktorá vykonáva refundáciu; v prípade, že ich pred vykonaním refundácie zahrnula do mzdových údajov tá organizácia, ktorá ich vyplatila, po prijatí refundácie od inej organizácie tieto čiastky zo mzdových údajov vylúči.

Ak organizácia vypláca mzdy alebo platy čiastočne, alebo úplne v inej ako európskej mene, zahŕňa do mzdových údajov aj tieto čiastky prepočítané na EUR podľa platného kurzu. Do vyplatených miezd (plátov) zamestnancom zahraničnej služby patrí i valutová časť plátov vyjadrená v európskej mene.

Mzdové ukazovatele zásadne obsahujú čiastky vyjadrené v EUR neznížené o zákonné alebo so zamestnancom dohodnuté zrážky (t. j. čiastky hrubej mzdy, platu a pod. pred znížením o poistenie na poistenie v nezamestnanosti, nemocenské poistenie, zdravotné poistenie a dôchodkové poistenie, preddavky na daň z príjmov fyzických osôb, obstarávky, výživné, pokuty, splátky na pôžičku a pod.). Neobsahujú tie peňažné alebo iné plnenia, ktoré nie sú mzdou, platom, náhradou mzdy alebo platu (napr. dávky nemocenského a sociálneho poistenia, náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (§ 7 zákona č. 462/2003 Z. z.), služné, odstupné poskytované podľa zvláštného predpisu zamestnancom v baníctve a pod.). Nepatria sem ani príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platia zamestnávateľa svojim zamestnancom - tieto príspevky nie sú súčasťou mzdových prostriedkov.

**R.12 - Náhrady mzdy** - uvedie sa súčet náhrad miezd, ktoré platí zamestnávateľ podľa Zákonníka práce, kolektívnej či pracovnej zmluvy a mzdových predpisov za neodpracovaný čas. Ide napr. o náhrady mzdy za platené sviatky (§ 122 Zákonníka práce), za dovolenku (§ 116 Zákonníka práce), za voľné dni (ošetrenie v zdravotníckom zariadení, narodenie dieťaťa, úmrtie rodinného príslušníka, svadba, presťahovanie zamestnanca a pod. podľa § 141 Zákonníka práce), za výluky, prestoje a iné prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce) a pod.. Náhrady miezd sa nevykazujú, ak sú súčasťou zmluvných plátov.

**R.13 - Nepravidelné odmeny** - uvedú sa nepravidelne vyplácané prémie a odmeny z r. 11 zahŕňané do nákladov organizácie; ide napr. o odmeny, ktorých objem je závislý od výkonu práce (napr. vyplácané štvrtročne, ročne), plnenia vyplácané ako 13. a 14. plat, plat "na dovolenku", "na Vianoce" a pod.. Charakteristikou nepravidelných odmien je, že nie sú vyplácané v každom výplatnom termíne a zároveň nie sú súčasťou nadtarifných zložiek mzdy alebo iných zložiek

mzdy dohodnutých v pracovnej alebo inej zmluve (napr. vyplývajúce zo Zákonníka práce). To znamená, nezahŕňajú sa sem mzdové príplatky (osobné príplatky, za riadenie, osobitné príplatky) a doplatky, mzdové zvýhodnenia za nadčasovú, nočnú prácu, prácu cez víkend a sviatky, príplatky za škodlivé prostredie. Prémie a odmeny vyplácané v pravidelných, vopred dohodnutých termínoch (v každom výplatnom termíne, štvrťročne, polročne, ročne) sa sem tiež nezahŕňajú (vykážu sa len na r. 11).

**R.14 - Mzdy a náhrady mzdy nerezidentov** - uvedú sa mzdy a náhrady mzdy poskytované nerezidentom, t. j. zamestnancom, ktorí sú občanmi iných štátov a pracujú na našom území počas obdobia kratšieho ako rok alebo max. 1 rok a sú v pracovnom, resp. služobnom alebo členskom pomere k organizácii (napr. sezónny pracovník alebo pracovník v priemysle, školstve, zdravotníctve, atď., ktorý nastúpi 1.5. a odíde 30.4. nasledujúceho roka alebo zostane na viac rokov, bude vedený vo výkazoch v oboch rokoch, ale v nasledujúcom roku len do celkového pracovného pomeru dĺžky jedného roka, t.j. do 30.4. nasledujúceho roka).

**R.15 - Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska** - plnenia, poskytované osobám v pracovnom, služobnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere k organizácii, ktoré zamestnancom prislúchajú za **neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96 ods. 5 Zákonníka práce)**, pohotovosti, služobnej pohotovosti (§ 100 Zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe), alebo pohotovosti pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie (§ 101 Zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe). V rozpočtových organizáciách sa tu uvedú platby v rámci položky 613 rozpočtovej klasifikácie.

**R.16 - Peňažné plnenia zo zisku po zdanení vlastným zamestnancom** - uvedú sa čiastky uhrádzované zo zisku po zdanení vlastným zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere k organizácii, napr. odmeny (aj odmeny členom predstavenstiev a dozorných a správnych rád ak sú hradené zo zisku po zdanení a v prípade, že sú v pracovnom pomere k organizácii), tantiémy, dividendy, prípadne ďalšie plnenia. Uvedené plnenia účtovne nadväzujú na účet 431 a na účty fondov (napr. účet 427 Ostatné fondy), na ktorých sa účtujú výplaty zo zisku po zdanení.

**R.17 - Ostatné peňažné plnenia z nákladov** - uvedú sa plnenia (**bez odstupného a náhrad príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**), ktoré pripadajú na odmeny za prácu, prípadne obdobné plnenia poskytované na základe iného vzťahu ako pracovného, služobného, štátnozamestnaneckého, a členského pomeru k organizácii. Ide napr. o odmeny za práce podľa dohôd uzavretých mimo pracovného pomeru, o odmeny poslancov obecných (mestských) zastupiteľstiev a samosprávnych krajov, o odmeny členom predstavenstiev a dozorných rád, ktorí nie sú v pracovnom pomere k organizácii, o príplatok k náhrade príjmu, príplatok k nemocenskému a príplatok k ošetrovnému (napr. § 93, § 131, § 132 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, § 163 zákona č. 491/2006 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore), odchodné (napr. pri odchode do dôchodku). Nezahŕňajú sa náklady organizácie poskytované na základe zmluvy podľa Občianskeho zákonníka. V rozpočtových organizáciách sa tu uvedie čerpanie aj **ostatného osobného vyrovnania** (položka 615 rozpočtovej klasifikácie), zahrnie sa tiež "ďalší plat, resp. platy poslancov po skončení výkonu funkcie" (v zmysle zákona č. 120/1993 Z. z.). Uvedú sa ostatné peňažné plnenia z nákladov (bez odstupného) zaúčtované do nákladov v sledovanom období a skutočne vyplatené.

**R.18 - Odstupné** - uvedie sa odstupné poskytované zamestnancom v súvislosti so skončením pracovného, služobného a členského pomeru k organizácii v období, kedy bolo zamestnancom zaúčtované do nákladov v sledovanom období a skutočne vyplatené, uvedie sa tiež odstupné starostovi (primátorovi) po zániku mandátu (§ 5 zákona č. 253/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov). Nezahŕňa sa odstupné poskytované podľa osobitných predpisov.

**R.19 - Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti** - patrí sem náhrada príjmu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do jej skončenia, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (§ 7 zákona č. 462/2003 Z. z.), ktorá vznikne zamestnancovi, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného na výkon činnosti zamestnanca alebo mu bolo nariadené karanténne opatrenie a nemá nárok na mzdu, plat, odmenu za prácu alebo služobný príjem podľa osobitných predpisov. Nepatrí sem príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sudcov, prokurátorov, policajtov, vojakov, colníkov a príslušníkov hasičského a záchranného zboru.

**R.20 - Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom za zamestnancov** - uvedie sa súčet povinných zákonných príspevkov na **zdravotné poistenie** (Zákon č. 499/2010 a č. 580/2004 o zdravotnom poistení) vrátane preplatkov resp. nedoplatkov, ktoré sa dodatočne zúčtávajú za predchádzajúci rok a **sociálne poistenie** (Zákon č. 543/2010 a č. 461/2003 o sociálnom poistení, Zákon č. 328/2002 o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov) - nemocenské, starobné vrátane príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (II. pilier), invalidné, úrazové, garančné, v nezamestnanosti, do rezervného fondu solidarity platené zamestnávateľom **zo všetkých príjmov a peňažných plnení za fyzické osoby zahrnuté do evidenčného počtu. Príspevky platené za členov predstavenstiev, štatutárnych orgánov, dozorných a správnych rád, revízorov účtov, komanditistov, prokuristov a pod. sú zahrnuté len v tom prípade, ak sú v pracovnom pomere k organizácii.** Nepatria sem príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom za poslancov zastupiteľstiev obcí, miest a samosprávnych krajov a za osoby pracujúce na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Nezahŕňajú sa príspevky odpočítavané zo mzdy zamestnancov (t. j. povinné sociálne príspevky platené zamestnancami).