**Výklad vybraných pojmov**

Obsah

[1 Ročná a kumulatívna hodnota vo vykazovaní merateľných ukazovateľov/iných údajov 2](#_Toc524439837)

[1.1 Ročná hodnota merateľného ukazovateľa/iného údaja 2](#_Toc524439838)

[1.2 Kumulatívna hodnota merateľného ukazovateľa/iného údaja 2](#_Toc524439839)

[2 Prepočet počtu zamestnancov/ pracovníkov na plné pracovné úväzky (FTE) 4](#_Toc524439840)

[2.1 Evidenčný počet zamestnancov 4](#_Toc524439841)

[2.2 Prepočet počtu (novovytvorených) pracovných miest na FTE 4](#_Toc524439842)

[3 Administratívne kapacity EŠIF 6](#_Toc524439843)

[3.1 Výpočet administratívnych kapacít refundovaných z TP OP/OP TP v mernej jednotke FTE 7](#_Toc524439844)

[3.2 Prepočet zamestnanca na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na FTE 8](#_Toc524439846)

[3.3 Ďalšie pravidlá pri výpočte hodnôt projektových a programových ukazovateľov týkajúcich sa merania počtu AK 10](#_Toc524439847)

[4 Novovytvorené pracovné miesto 11](#_Toc524439848)

[4.1 Hrubé nové pracovné miesto – nárast zamestnanosti v podporovaných podnikoch (P0091) 11](#_Toc524439849)

[4.2 Hrubé nové pracovné miesto – počet novovytvorených pracovných miest (D0103 a ďalšie iné údaje/P0526) 14](#_Toc524439850)

[4.3 Hrubé nové vedecko-výskumné pracovné miesto (P0231) 17](#_Toc524439851)

[4.4 Novovytvorené pracovné miesto (P0820) 19](#_Toc524439852)

[4.5 Spoločné princípy výpočtu zamestnanosti v podniku 20](#_Toc524439853)

[5 Fluktuácia pracovníkov/administratívnych kapacít 23](#_Toc524439854)

[6 Špecifická terminológia HP Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia 25](#_Toc524439855)

[Dlhodobo nezamestnaná osoba 25](#_Toc524439856)

[Osoba do 25 rokov veku/mladšia ako 25 rokov 25](#_Toc524439857)

[Osoba mladšia ako 29 rokov 25](#_Toc524439858)

[Osoba nad 50 rokov veku/staršia ako 50 rokov 25](#_Toc524439859)

[Osoba nad 54 rokov veku/staršia ako 54 rokov 25](#_Toc524439860)

[Osoba so zdravotným postihnutím 25](#_Toc524439861)

[Príslušník tretej krajiny 26](#_Toc524439862)

Výklad vybraných pojmov slúži výlučne pre účely ČMU a popisuje náležitosti, ktoré sú uplatňované v rámci ČMU. Ak sa v ČMU vyskytuje niektorý z nasledovných pojmov, má v rámci ČMU len tento význam.

# 1 Ročná a kumulatívna hodnota vo vykazovaní merateľných ukazovateľov/iných údajov

Nástroje monitorovania projektov – Monitorovacia správa projektu (ďalej len „MS“) -výročná, mimoriadna, záverečná alebo následná, a doplňujúce monitorovacie údaje k ŽoP - požadujú v rámci vykazovania hodnôt MU/iných údajov vyplnenie dosiahnutej ročnej a kumulatívnej hodnoty MU/iného údaja.

## 1.1 Ročná hodnota merateľného ukazovateľa/iného údaja

**Ročná hodnota** predstavuje hodnotu dosiahnutú počas monitorovaného obdobia v danom roku.

Keďže definícia ročnej hodnoty sa v súvislosti s vykonávanou praxou pre jednotlivé RO/SO môže odlišovať, RO/SO usmernia prijímateľov v zmluve o NFP, či ročná hodnota predstavuje:

1. **hodnotu dosiahnutú za monitorované obdobie (nemusí sa kryť s obdobím kalendárneho roka):**

* posledných 12 mesiacov predchádzajúcich konečnému dátumu monitorovaného obdobia,
* menej ako 12 mesiacov – ak je monitorované obdobie kratšie ako 12 mesiacov (napr. v prípade 1. výročnej MS, doplňujúcich monitorovacích údajov k ŽoP, mimoriadnej MS, záverečnej MS)
* viac ako 12 mesiacov – ak je monitorované obdobie dlhšie ako 12 mesiacov (v prípade 1. následnej MS)

1. **hodnotu dosiahnutú v príslušnom kalendárnom roku** - ak monitorované obdobie zahŕňa viac ako jeden kalendárny rok, RO/SO bližšie usmerní prijímateľa, ktorý kalendárny rok je relevantný pre vykazovanie dosiahnutých ročných hodnôt (napr. pri monitorovanom období od 31.3.2017 do 11.11.2018) sa zadá hodnota k 31.12.2017, napriek tomu, že väčšina monitorovaného obdobia je v roku 2018.



## 1.2 Kumulatívna hodnota merateľného ukazovateľa/iného údaja

**Kumulatívna hodnota** predstavuje súhrnnú hodnotu dosiahnutú za celé obdobie od začiatku realizácie projektu, tzn. od začiatku monitorovaného obdobia – obdobie v zmysle zmluvy o NFP (napr. obdobie od účinnosti zmluvy o NFP alebo od začatia realizácie hlavných aktivít projektu v prípade ak k realizácii hlavných aktivít projektu došlo pred nadobudnutím účinnosti zmluvy o NFP a pod.) (ďalej len „začiatok realizácie projektu“) alebo od ukončenia realizácie aktivít projektu (v prípade času plnenia v období udržateľnosti projektu) až do ukončenia monitorovaného obdobia.

Definícia kumulatívnej hodnoty v závislosti od času plnenia:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kumulatívna hodnota sa môže rovnať: | Definícia kumulatívnej hodnoty pre MU a iné údaje, ktoré majú čas plnenia: | |
| **do konca realizácie aktivít projektu (K)** | **v rámci obdobia udržateľnosti projektu (U)** |
| **súčtu ročných hodnôt** | = hodnoty vykázané za obdobie od začiatku realizácie projektu k poslednému dňu monitorovaného obdobia | = hodnoty vykázané za obdobie od ukončenia realizácie aktivít projektu k poslednému dňu monitorovaného obdobia v rámci obdobia udržateľnosti projektu |
| **priemeru ročných hodnôt** |
| **ročnej hodnote** | vykazovanej k poslednému dňu monitorovaného obdobia | vykazovanej k poslednému dňu monitorovaného obdobia v rámci obdobia udržateľnosti projektu |
| **najvyššej z dosiahnutých ročných hodnôt** | za obdobie od začiatku realizácie projektu k poslednému dňu monitorovaného obdobia | za obdobie od ukončenia realizácie aktivít projektu k poslednému dňu monitorovaného obdobia v rámci obdobia udržateľnosti projektu |
| **najnižšej z dosiahnutých ročných hodnôt** |

**Monitorované obdobie v závislosti od nástroja monitorovania projektov a ročnej alebo kumulatívnej hodnoty**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Typ nástroja monitorovania projektov** | **R/K** | **Monitorované obdobie v závislosti od ročnej hodnoty „R“ alebo kumulatívnej hodnoty „K“** |
| Mimoriadna MS | R | * v prípade predloženia 6 mesiacov od nadobudnutia účinnosti zmluvy o NFP (ak nepredložil relevantnú ŽoP alebo prvú výročnú MS) je to obdobie od začiatku realizácie projektu do predloženia mimoriadnej MS, * v prípade predloženia v inom termíne stanovenom RO (podľa MP CKO č. 15 k monitorovaniu projektov) je to obdobie definované RO |
| K | obdobie od začiatku realizácie projektu do predloženia mimoriadnej MS |
| Doplňujúce monitorovacie údaje k ŽoP | R | * v prípade ŽoP zaslanej na RO v prvom roku účinnosti zmluvy je to obdobie od začiatku realizácie projektu do posledného dňa kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza odoslaniu ŽoP na RO, * v prípade ŽoP zaslanej na RO v ďalších rokoch, je to obdobie od 1.1. príslušného roku do posledného dňa kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza odoslaniu ŽoP na RO |
| K | obdobie od začiatku realizácie projektu do posledného dňa kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza odoslaniu ŽoP na RO |
| Prvá výročná MS | R | obdobie od začiatku realizácie projektu do 31.12. roku n |
| K | obdobie od začiatku realizácie projektu do 31.12. roku n |
| Ďalšie výročné MS | R | obdobie od 1.1. do 31.12. roku N+1 (ďalšie roky od nadobudnutia účinnosti zmluvy o NFP) |
| K | obdobie od začiatku realizácie projektu do 31.12. roku N+1 (ďalšie roky od nadobudnutia účinnosti zmluvy o NFP) |
| Záverečná MS | R | obdobie od 1.1. roku ukončenia realizácie aktivít projektu do dňa ukončenia realizácie aktivít projektu |
| K | obdobie od začiatku realizácie projektu do dňa ukončenia realizácie aktivít projektu |
| Prvá následná MS | R | od ukončenia realizácie aktivít projektu do 12 mesiacov odo dňa finančného ukončenia projektu |
| K | od ukončenia realizácie aktivít projektu do 12 mesiacov odo dňa finančného ukončenia projektu |
| Ďalšie následné MS | R | obdobie 12 mesiacov odo dňa, ktorý nasledoval po dni ukončenia monitorovaného obdobia 1. následnej MS |
| K | od ukončenia realizácie aktivít projektu do predloženia následnej MS |

# 2 Prepočet počtu zamestnancov/ pracovníkov na plné pracovné úväzky (FTE)

## Evidenčný počet zamestnancov

**Evidenčný počet zamestnancov sa** **využíva pri určovaní východiskovej a koncovej hodnoty počtu pracovníkov v podniku/organizácii pre účely výpočtu MU P0091 a P0231 alebo pri výpočte fluktuácie**.

Pri výpočte evidenčného počtu zamestnancov v organizácii/podniku sa postupuje podľa metodických vysvetliviek **Štvrťročného výkazu o práci na daný rok - Práca 2-04** používaného zo strany Štatistického úradu SR. Formulár výkazu je dostupný na webovom sídle Štatistického úradu SR [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk), v časti Metaúdaje, Vzory štatistických formulárov, cez kľúčové slovo „Práca 2-04“.

## Prepočet počtu (novovytvorených) pracovných miest na FTE

Prepočet počtu (aj novovytvorených) pracovných miest na FTE predstavuje súčet všetkých pracovných miest (vrátane pracovných miest mimo pracovného pomeru) s tým, že pred sčítaním musia byť tieto pracovné miesta prepočítané na plný pracovný úväzok (resp. na bežne zmluvne viazaný pracovný čas v organizácii)[[1]](#footnote-2)

**Prepočet pracovných miest v rámci riadneho pracovného pomeru na bežne zmluvne viazaný pracovný čas v organizácii**

1. zamestnancov prenásobíme ich pracovným úväzkom a sčítame
2. následne sa urobí podiel tohto súčtu a bežne zmluvne viazaného pracovného času v organizácii1

**Prepočet zmluvne viazaného pracovného času pracovných miest mimo pracovného pomeru na bežne zmluvne viazaný pracovný čas v organizácii**

(týka sa dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov, dohody o pracovnej činnosti)

1. najskôr je potrebné stanoviť tzv. zmluvne viazaný pracovný čas takéhoto zamestnanca v hodinách za pracovný deň (berú sa do úvahy všetky pracovné dni daného monitorovaného obdobia spolu s platenými sviatkami)[[2]](#footnote-3)
2. následne vypočítame pomer tohto výsledku k bežne zmluvne viazanému pracovnému času v organizácii

Príklad:

V subjekte vznikli 2 pracovné miesta na plný pracovný úväzok (8 hodinový pracovný čas, t. j. bežne zmluvne viazaný pracovný čas v organizácii je v tomto prípade 8 hodín) a 2 pracovné miesta na polovičný úväzok. Ďalej mal u toho istého zamestnávateľa 1 zamestnanec uzavreté v roku n dve dohody o vykonaní práce v rozsahu 150 hodín na dobu troch mesiacov a druhú v rozsahu 200 hodín na 6 mesiacov. Takisto sa v subjekte v roku n zamestnal študent, ktorý mal uzavretú dohodu o brigádnickej práci v rozsahu 15 hodín týždenne, na dobu 9 mesiacov (teda 36 týždňov = 540 hodín)

Prepočet počtu pracovných miest na FTE:

1. Riadny pracovný pomer (skrátené úväzky je potrebné prepočítať na plný úväzok)
2. Dohoda o vykonaní práce:
3. Dohoda o brigádnickej práci:

**Celkový počet vytvorených pracovných miest v podniku vo FTE:**

Obdobne ako v dohode o brigádnickej práci sa výpočet aplikuje aj na Dohodu o pracovnej činnosti.

# 3 Administratívne kapacity EŠIF

Administratívna kapacita EŠIF (ďalej len „AK“) **pre účely ČMU** je definovaná ako pracovná pozícia vo verejnej správe (štátnej správe a územnej samospráve) vytvorená na výkon činností na zabezpečenie koordinácie, riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v PO 2014 -2020, ktorá **je refundovaná z TP OP, OP TP**. AK pre účely ČMU sa rozumie aj zamestnanec, ktorý vykonáva podporné činnosti a rovnako zamestnanec, mimo pracovného pomeru. V rámci jednotlivých OP však existujú určité špecifiká, uplatňované pri vykazovaní počtu AK, refundovaných z TP.

Ide o nasledovné špecifiká/výnimky:

* OP ĽZ: vykazuje počet AK vo fyzických osobách, bez zohľadnenia úväzku a miery refundácie. Súčasťou vykazovania sú aj zamestnanci, vykonávajúci podporné činnosti a zamestnanci mimo pracovného pomeru.
* Všetky ostatné OP pre účely vykazovania počtu AK refundovaných z TP, využívajú mernú jednotku FTE a pri prepočte zohľadňujú úväzok a mieru refundácie.
* OP TP, OP EVS vykazuje podporných zamestnancov ale nevykazuje zamestnancov mimo pracovného pomeru.
* OP II, OP KŽP, OP VaI nevykazujú podporných zamestnancov ani zamestnancov mimo pracovného pomeru.
* Interreg V-A SK-CZ, Interreg V-A SK-AT, IROP – započítavajú podporných zamestnancov a rovnako aj zamestnancov mimo pracovného pomeru.

**Na rozdiel od MP ÚV SR č. 21, sa termínom AK pre účely ČMU rozumie taký zamestnanec, ktorý je refundovaný z TP OP/ OP TP**. MP ÚV SR č. 21 zohľadňuje všetkých zamestnancov, ktorí sa podieľajú na výkone činností na zabezpečenie koordinácie, riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v PO 2014-2020, bez ohľadu na to, či ide o refundovaného zamestnanca alebo nie a nezapočítava zamestnancov mimo pracovného pomeru. Z týchto dôvodov nie je možné tieto definície stotožniť.

## Výpočet administratívnych kapacít refundovaných z TP OP/OP TP v mernej jednotke FTE

Pri prepočte AK na FTE sa okrem prepočtu na plný pracovný úväzok zohľadňuje aj miera refundácie a obsadenosť pracovného miesta za danú jednotku času. Nasledovný postup sa použije hlavne pri výpočte MU P0740, P0130, P0129, P0619, P0549.

**a** - predstavuje percentuálny podiel pracovného úväzku zamestnanca z plného pracovného úväzku (plný pracovný úväzok sa rovná 100, polovičný pracovný úväzok sa rovná 50).

**b –** miera refundácie mzdy zamestnanca, t.j. percentuálny podiel skutočného pracovného úväzku zamestnanca na koordinácii, riadení, implementácii, kontrole a audite EŠIF z dĺžky skutočného pracovného úväzku (napr. 100 %, 60 %, a pod.).

Do refundovaného pracovného času ako aj do celkového pracovného časofondu sa počítajú okrem riadne odpracovaných hodín aj dovolenky, osobné prekážky v práci s náhradou mzdy ako sú: vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení - tzv. lekár, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, ako aj iné špecifické prekážky v práci, pokiaľ sú zamestnancovi preplatené a má na ne zákonný nárok, pracovné dni z prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti a nadčasy zahrnuté do vyplatenej mzdy. Nezapočítavajú sa pracovné dni dočasnej pracovnej neschopnosti nad rámec prvých 10 dní. Môže sa stať, že miera refundácie kolíše medzi jednotlivými mesiacmi (t. j. v jednom mesiaci zamestnanec odpracuje 100 % na činnostiach EŠIF, nasledujúci mesiac len 70 %, a pod.). V tom prípade je potrebné urobiť individuálny prepočet každého mesiaca.

**c** - predstavuje počet mesiacov obsadenosti miesta v sledovanom/monitorovanom období.

**n** - predstavuje počet mesiacov sledovaného/monitorovaného obdobia.

**Príklad:**

Zamestnanec na polovičný pracovný úväzok a so 60 % oprávnenosťou na refundáciu bol práceneschopný 25 dní počas apríla, pričom z toho 10 pracovných dní nad rámec prvých 10 dní a odpracoval 3 pracovné dni nadčasov v mesiaci jún, ostatné mesiace mal štandardne odpracované vrátane dovolenky a lekára, a teda aj oprávnené na refundáciu; v pracovnom pomere bol od januára do septembra 2015; uvedené sa zohľadní vo vzorci nasledovne:

*a* = 50

Výpočet premennej *b*:

Január až september 2015 mal 187 pracovných dní, t. j. pri 60 %-nej oprávnenosti zamestnanca bolo 112,2 pracovných dní oprávnených na refundáciu (187 \* 0,6). Avšak počas daného roka strávil zamestnanec čas ekvivalentný 10 pracovným dňom na PN, ktorá nebola oprávnená na refundáciu (odpočítanie od oprávneného základu 112,2) a zároveň odpracoval 3 dni nadčasov (pripočítanie k oprávnenému základu 112,2). Rok 2015 mal celkovo 250 pracovných dní.

*b* = [(112,2 – 10 + 3)/250]\*100 = 42,08

*c* = 9

n = 12

**Praktické odporúčania:**

Vzhľadom na skutočnosť, že prepočítavanie a následný súčet jednotlivých AK sa javí byť ako časovo náročný, je praktické prepočítavať AK **skupinovo**, t. j. zoskupiť AK s rovnakou mierou úväzku, refundácie a odpracovaných mesiacov, a následne ich prepočítať na FTE.

**Príklad:**

Celkovo je v organizácii 100 AK podieľajúcich sa na činnostiach EŠIF. Tých je možné zoskupiť nasledovne:

Skupina 1: počet 50 AK na plný úväzok (a/b/c = 100/100/12)

Skupina 2: počet 30 AK na polovičný úväzok (50/100/12)

Skupina 3: počet 20 AK (rôznorodá skupina, v ktorej jednotlivé AK majú rozdielne úväzky, rozdielnu mieru refundácie alebo rozdielnu mieru odpracovaných mesiacov, resp. majú medzimesačné rozdiely v miere refundácie alebo boli PN viac ako 10 dní).

Prepočet bude vyzerať nasledovne:

*Počet AK v skupine 3 – nie je možné prepočítať skupinovo, je potrebný prepočet každej individuálnej AK.*

## Prepočet zamestnanca na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na FTE

Tento prepočet sa odporúča pre RO/SO, ktoré do počtu administratívnych kapacít započítavajú aj zamestnancov na základe dohody o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru (ďalej len „dohodár“).

Dohodár sa prepočítava na FTE v danom mesiaci.

**Vzorec na prepočet dohodára na FTE v danom mesiaci**

**D** – vyjadrenie dohodára v FTE v danom mesiaci

**e** – miera „pracovného úväzku“ dohodára z plného pracovného úväzku

**f** – miera refundácie mzdy dohodára v danom mesiaci

**g** – počet hodín odpracovaných v danom mesiaci podľa schváleného pracovného výkazu

**n** - počet hodín pracovného času v danom mesiaci v danej organizácii (napr. 8 hod. \* 21 pracovných dní = 168 hodín)

Stanovenie premennej **„e“**, t.j. **miery „pracovného úväzku“ dohodára z plného pracovného úväzku**

1. najskôr je potrebné stanoviť tzv. zmluvne viazaný pracovný čas „dohodára“ (v hodinách za pracovný deň)
2. následne vypočítame pomer tohto výsledku k bežne zmluvne viazanému pracovnému času v organizácii[[3]](#footnote-5), t.j k plnému pracovnému úväzku

**Príklad stanovenia premennej e**

***Dohoda o vykonaní práce***

Dohodár XY mal uzavretú dohodu o vykonaní práce v rozsahu práce **150 hodín na dobu troch mesiacov** (60 pracovných dní).

1. Stanovenie zmluvne viazaného pracovného času „dohodára“ (hodiny za pracovný deň)

Zmluvne viazaný pracovný čas tohto dohodára predstavuje teda 2,5 hodiny za pracovný deň.

1. Vypočítame pomer tohto výsledku k bežne zmluvne viazanému pracovnému času v organizácii

**Dohoda o vykonaní práce daného zamestnanca predstavuje pracovné miesto ekvivalentné 0,31 z plného pracovného úväzku.**

**Aplikovanie do vzorca na celkový prepočet dohodára na FTE v danom mesiaci**

Vyššie uvedený dohodár XY mal za daný mesiac celú mzdu refundovanú, pričom vykázal 50 zo 168 hodín v danom mesiaci.

**Dohodár za daný mesiac predstavuje 0,09 FTE.**

**Ďalšie príklady na prepočet zmluvne viazaného pracovného času**

***Dohoda o brigádnickej práci študentov***

Študent mal v roku n uzavretú dohodu o brigádnickej práci v rozsahu práce 15 hodín týždenne, na dobu 9 mesiacov (a teda 36 týždňov, čo predstavuje 540 hodín).

Stanovenie zmluvne viazaného pracovného času „dohodára“ (hodiny za pracovný deň):

Zmluvne viazaný pracovný čas predstavuje 2,93 hodiny za pracovný deň.

 V prípade dohody o pracovnej činnosti sa aplikuje obdobný postup ako v prípade dohody o brigádnickej práci študentov.

## Ďalšie pravidlá pri výpočte hodnôt projektových a programových ukazovateľov týkajúcich sa merania počtu AK

U projektov technickej pomoci na refundáciu miezd je **agregácia „súčet“** z projektovej úrovne na programovú úroveň nevyužiteľná, keďže v projektoch, ktoré často na seba nadväzujú sú refundované tie isté AK. Pri použití súčtu a napočítavaní hodnôt zo záverečnej MS by bola každá takáto AK započítaná duplicitne.

Preto neodporúčame v ITMS2014+ nastavenie typu výpočtu MU programu agregačnou väzbou na MU projektu.

Hodnoty na projektovej úrovni slúžia len na meranie výkonnosti projektu voči plánovanej hodnote na úrovni projektu.

**Ročnú hodnotu programového MU** pre účely vykazovania v Správe o vykonávaní OP by mal **vypočítavať RO manuálne (pre daný programový MU nastaviť typ výpočtu „manuálne“) použitím „surových“ údajov**, a to spriemerovaním mesačných stavov počtu refundovaných AK prepočítaných na FTE (zohľadňuje sa úväzok, obsadenosť v danom mesiaci a miera refundácie zamestnanca), nie spočítavaním hodnôt nameraných v monitorovacích správach. V prípade, že počas daného roka **nebola refundovaná žiadna AK/zamestnanec, sa do priemeru mesačných stavov za daný mesiac započítava 0**.

V prípade výpočtu hodnoty projektového ako aj programového MU v MS/doplňujúcich monitorovacích údajoch k ŽoP, resp. v Správe o vykonávaní OP **sa berú do úvahy tie AK/zamestnanci, ktorí odpracovali príslušný pracovný čas v danom sledovanom/monitorovanom období, na základe čoho je ich mzda refundovateľná**. Mzda však nemusí byť prakticky zrefundovaná v tom istom období, za ktoré sa predkladá MS/ doplňujúce monitorovacie údaje k ŽoP alebo Správa o vykonávaní OP (Príklad: AK odpracujú pracovný čas v roku 2016, ale ich mzda bude refundovaná prostredníctvom ŽoP až v roku 2017 – tieto AK sa vykazujú v MS/ doplňujúcich monitorovacích údajoch k ŽoP a Správe o vykonávaní OP za rok 2016, nie za rok 2017).

# Novovytvorené pracovné miesto

## 4.1 Hrubé nové pracovné miesto – nárast zamestnanosti v podporovaných podnikoch (P0091)

**Podrobná charakteristika**

Za **hrubé nové pracovné miesto** sa považuje také pracovné miesto, ktoré:

1. **neexistovalo** pred realizáciou podporeného projektu a **vzniklo len v jeho dôsledku** (za takéto pracovné miesto sa nepovažuje také miesto, ktoré existovalo ešte pred realizáciou podporeného projektu, ale bolo neobsadené)[[4]](#footnote-6);
2. sa obsadzuje na základe pracovného alebo iného obdobného pomeru (na dobu neurčitú alebo na dobu určitú) alebo iného právneho vzťahu[[5]](#footnote-7) ustanoveného osobitnými právnymi predpismi;
3. môže mať charakter plného alebo čiastkového pracovného úväzku v zmysle osobitných právnych predpisov;
4. pokiaľ je vytvorené ako sezónne pracovné miesto, musí sa sezónne opakovať jeho obsadenie[[6]](#footnote-8);
5. môže byť vykonávané aj ako slobodné povolanie (platí pre IROP);
6. je pracovným miestom, ktoré sa obsadzuje zamestnancom prijímateľa alebo partnera projektu alebo tretieho subjektu (napr. agentúra dočasného zamestnávania), pokiaľ toto vzniklo vďaka projektu;
7. nie je obsadené zamestnancami subjektu prijímateľa alebo partnera projektu, ktorí zodpovedajú výlučne za implementáciu a riadenie projektu;
8. musí spôsobiť zvýšenie zamestnanosti v podniku.

**Spôsob vykazovania P0091**

1. Vykazovanie sa vykonáva prostredníctvom nástrojov monitorovania v zmysle Systému riadenia EŠIF (výročná/záverečná MS, resp. doplňujúce monitorovacie údaje k  ŽoP, mimoriadna MS a následná MS).

Naplnenie cieľovej hodnoty sa posudzuje podľa hodnoty vykazovanej v záverečnej MS alebo v 1. následnej MS, avšak zahŕňajú sa len tie novovytvorené pracovné miesta, ktoré sú obsadené najneskôr do predloženia záverečnej ŽoP (pri predložení záverečnej ŽoP).

V rámci následných MS sa monitorujú len tie pracovné miesta, ktoré boli vykázané v záverečnej MS/1. následnej MS, a to už bez ohľadu na zmenu celkovej zamestnanosti v podniku v danom monitorovanom období. Za kumulatívnu hodnotu v  následnej MS sa uvádza kumulatívna hodnota uvedená v záverečnej MS/1. následnej MS, za ročnú hodnotu v následnej MS sa uvádza počet tých pracovných miest, ktoré boli vykázané v záverečnej MS/1. následnej MS a zároveň boli udržané v monitorovanom období.

1. Mernou jednotkou je „FTE“ (ekvivalent plného pracovného úväzku). Z toho dôvodu sa pracovné miesta prepočítavajú na FTE podľa stanovenej metodiky v kapitole 2 tejto prílohy.
2. **Vykazujú sa hrubé nové pracovné miesta, ktoré boli vytvorené priamo vďaka projektu, znížené o pracovné miesta, ktoré zanikli v dôsledku projektu, v deň vykazovania[[7]](#footnote-9) sú obsadené[[8]](#footnote-10), a za podmienky, že v podporenom podniku došlo k nárastu celkovej zamestnanosti.** Nárastom celkovej zamestnanosti v podniku sa myslí **rozdiel koncového a východiskového** stavu evidovaného počtu pracovníkov[[9]](#footnote-11), pričom tento rozdiel **musí byť vyšší ako 0**:
   1. za východiskovú hodnotu počtu zamestnancov sa považuje počet evidovaného počtu pracovníkov k poslednému dňu v mesiaci predchádzajúcemu mesiacu podania ŽoNFP;
   2. za koncovú hodnotu počtu zamestnancov sa považuje počet evidovaného počtu pracovníkov v deň fyzického ukončenia realizácie aktivít projektu.
3. **Ak sa celková zamestnanosť v podniku nezvýši**, vykázaná hodnota sa rovná **nule** – považuje sa za preskupenie, nie za zvýšenie.
4. Údaje podnikov, ktoré **zbankrotovali** (sú v konkurznom konaní), sa zaevidujú ako **nulový** nárast zamestnanosti.
5. Pri výpočte východiskového ako aj koncového stavu zamestnanosti je potrebné **zohľadniť započítavanie údajov za partnerský alebo prepojený podnik**, ak partnerský alebo prepojený podnik má štatút partnera projektu. Pokiaľ sa partnerský alebo prepojený podnik nepodieľa na realizácii aktivít projektu, tzn. nevyužíva sa inštitút partnerstva, jeho zamestnanosť sa neberie pri výpočte ukazovateľa do úvahy.
6. Obsadenosť pracovného miesta sa deklaruje:
   1. pokiaľ ide o pracovné miesto obsadené na základe pracovného pomeru alebo iného obdobného pomeru, uhradením poistných odvodov do Sociálnej poisťovne za zamestnanca na danom pracovnom mieste, a to v deň vykazovania pracovného miesta;[[10]](#footnote-12)
   2. pokiaľ ide o SZČO, uhradením poistných odvodov do Sociálnej poisťovne, a to v deň vykazovania pracovného miesta; pokiaľ ide o začínajúceho živnostníka, kde platí pravidlo dobrovoľnosti odvodov do Sociálnej poisťovne počas začiatočného obdobia trvania živnosti, obsadenosť pracovného miesta sa deklaruje odvodmi do zdravotnej poisťovne; výška odvodov musí byť rovná alebo vyššia zákonom stanovenej minimálnej výške odvodov;
   3. pokiaľ ide o obchodnú spoločnosť bez zamestnancov (tzv. „jednoosobová“ spol. s r. o.), za obsadené pracovné miesto sa považuje pozícia konateľa, pričom musia byť splnené obe nasledovné podmienky:
      1. Spoločnosť musí vykázať dostatočné finančné krytie na to, aby bolo možné predpokladať existenciu jedného pracovného miesta v prepočte 1 FTE, pokrývajúce náklady ekvivalentné nákladom celkovej ceny práce pri minimálnej mzde jedného zamestnanca. Výška požadovaného finančného krytia je daná výpočtom súčinu počtu mesiacov a celkovej ceny práce pri minimálnej mzde.[[11]](#footnote-13) Finančným krytím spoločnosti sa rozumie dosiahnutie tržieb, získanie úveru resp. úverového prísľubu alebo iných finančných zdrojov, ktorých kumulovaná výška pokrýva aspoň mzdové náklady spoločnosti.
      2. Konateľ[[12]](#footnote-14) musí mať podpísanú Zmluvu o výkone funkcie, resp. Mandátnu zmluvu, v ktorej musí byť za jeho činnosť uvedená aj odmena za jeho prácu, a to minimálne vo výške celkovej ceny práce pri minimálnej mzde jedného zamestnanca platnej v danom období.
   4. pokiaľ ide o obchodnú spoločnosť bez zamestnancov (tzv. „jednoduchá“ alebo „štandardná“ a. s.), za obsadené pracovné miesto sa považuje pozícia predsedu predstavenstva, pričom musia byť splnené obe nasledovné podmienky:
      1. Spoločnosť musí vykázať dostatočné finančné krytie na to, aby bolo možné predpokladať existenciu jedného pracovného miesta v prepočte 1 FTE, pokrývajúce náklady ekvivalentné nákladom celkovej ceny práce pri minimálnej mzde jedného zamestnanca. Výška požadovaného finančného krytia je daná výpočtom súčinu počtu mesiacov a celkovej ceny práce pri minimálnej mzde.[[13]](#footnote-15) Finančným krytím spoločnosti sa rozumie dosiahnutie tržieb, získanie úveru resp. úverového prísľubu alebo iných finančných zdrojov, ktorých kumulovaná výška pokrýva aspoň mzdové náklady spoločnosti.
      2. Predseda predstavenstva[[14]](#footnote-16) musí mať podpísanú Zmluvu o výkone funkcie, resp. Mandátnu zmluvu, v ktorej musí byť za jeho činnosť uvedená aj odmena za jeho prácu, a to minimálne vo výške celkovej ceny práce pri minimálnej mzde jedného zamestnanca platnej v danom období.

## Hrubé nové pracovné miesto – počet novovytvorených pracovných miest (D0103 a ďalšie iné údaje/P0526)

Relevancia k merateľným ukazovateľom/iným údajom: **D0103, D0104, D0106, D0108, D0110, D0112, D0114, P0526**

**Charakteristika a spôsob vykazovania iných údajov sa rovnako aplikujú pre ukazovateľ P0526, pokiaľ nie je špecifikované inak.**

Za **hrubé nové pracovné miesto** sa považuje také pracovné miesto, ktoré:

1. **neexistovalo** pred realizáciou podporeného projektu a **vzniklo len v jeho dôsledku** (za takéto pracovné miesto sa nepovažuje také miesto, ktoré existovalo ešte pred realizáciou podporeného projektu, ale bolo neobsadené)[[15]](#footnote-17);
2. sa obsadzuje na základe pracovného alebo iného obdobného pomeru (na dobu neurčitú alebo na dobu určitú) alebo iného právneho vzťahu[[16]](#footnote-18) ustanoveného osobitnými právnymi predpismi alebo mimopracovného pomeru;
3. môže mať charakter plného alebo čiastkového pracovného úväzku v zmysle osobitných právnych predpisov;
4. pokiaľ je vytvorené ako sezónne pracovné miesto, musí sa sezónne opakovať jeho obsadenie[[17]](#footnote-19);
5. môže byť vykonávané aj ako slobodné povolanie (platí pre IROP);
6. ktoré mohlo byť počas monitorovaného obdobia a bolo k termínu vykazovania obsadené alebo rezervované alebo voľné[[18]](#footnote-20), pričom pri vykazovaní P0526 platí, že doba neobsadenosti voľného alebo rezervovaného pracovného miesta nie je nijako limitovaná a pre predmetný súbor iných údajov platí, že nesmie byť dlhšia ako 60 kalendárnych dní (kumulatívne) za 365 kalendárnych dní predchádzajúcich termínu vykazovania; pokiaľ je monitorované obdobie dlhšie alebo kratšie ako 365 dní, povolená doba neobsadenosti sa alikvotne zvyšuje alebo znižuje (uvedená podmienka platí aj v prípade prvého obsadenia pracovného miesta, t. j. k prvému obsadeniu pracovného miesta musí dôjsť do 60 kalendárnych dní od jeho vytvorenia);

*Pozn.: Započítavanie krátkodobo (najviac 2 mesiace v roku) neobsadených pracovných miest je zavedené z toho dôvodu, aby do iného údaja mohli byť započítané tie pracovné miesta, ktoré sú počas väčšiny roka obsadené. Ak by bol iný údaj nastavený len na obsadené pracovné miesta, znamenalo by to započítavanie len PM obsadených počas všetkých pracovných dní v roku, čo v ekonomickej praxi nemusí vždy platiť (náhly odchod zamestnanca a nájdenie ďalšieho vhodného zamestnanca môže trvať istý čas). Pracovné miesto, ktoré je počas krátkeho, avšak nevyhnutného času neobsadené, možno považovať za adekvátne pracovné miesto na vykazovanie. V prípade, ak by obsadenosť vzťahovala len termín vykazovania (jeden konkrétny deň), vykazovať by sa mohli PM, ktoré neboli počas väčšiny roka obsadené.*

1. je pracovným miestom, ktoré je alebo sa má obsadiť zamestnancom prijímateľa alebo partnera projektu alebo tretieho subjektu (napr. agentúry dočasného zamestnávania), pokiaľ toto vzniklo vďaka projektu;
2. nie je obsadené zamestnancami subjektu prijímateľa alebo partnera projektu, ktorí zodpovedajú výlučne za implementáciu a riadenie projektu.

**Spôsob vykazovania iných údajov a P0526**

1. Vykazovanie sa vykonáva prostredníctvom nástrojov monitorovania v ITMS2014+ v zmysle Systému riadenia EŠIF (výročná/záverečná MS, resp. doplňujúce monitorovacie údaje k ŽoP (platí iba pre ukazovateľ P0526), mimoriadna MS a následná MS).
2. Mernou jednotkou je „FTE“ (ekvivalent plného pracovného úväzku). Z toho dôvodu sa pracovné miesta prepočítavajú na FTE podľa stanovenej metodiky v kapitole 2 tejto prílohy (neplatí pre ukazovateľ P0526).
3. Vykazujú sa **hrubé nové pracovné miesta, ktoré boli vytvorené priamo vďaka projektu,** **znížené o pracovné miesta, ktoré zanikli v dôsledku projektu** (a boli obsadené osobami MRK, pokiaľ ide o ukazovateľ P0526)**,** počas monitorovaného obdobia[[19]](#footnote-21) mohli byť a v deň vykazovania[[20]](#footnote-22) sú **obsadené[[21]](#footnote-23) (**osobami MRK, pokiaľ ide o ukazovateľ P0526), **alebo rezervované alebo voľné** (preosoby MRK, pokiaľ ide o ukazovateľ P0526), a zároveň **bez ohľadu na to, či v podporenom podniku/organizácii došlo k nárastu celkovej zamestnanosti**.
4. Naplnenie cieľovej hodnoty sa posudzuje podľa hodnoty vykazovanej v záverečnej MS.
5. V rámci následných MS sa monitorujú len tie pracovné miesta, ktoré boli vykázané v záverečnej MS. Za kumulatívnu hodnotu v následnej MS sa uvádza kumulatívna hodnota uvedená v záverečnej MS, za ročnú hodnotu v následnej MS sa uvádza počet tých pracovných miest, ktoré boli vykázané v záverečnej MS a zároveň boli udržané v monitorovanom období.

**Modelové príklady výpočtu pre P0091 a D0103**

Začiatok realizácie aktivít projektu je 15.5.2016. Prostredníctvom projektu podnik inštaloval do výroby novú výrobnú linku s obslužnou potrebou 10 pracovných miest (operátori linky, servis, technickí pracovníci), čím nahradil predchádzajúcu výrobnú linku s obslužnou potrebou 7 pracovných miest. Ku koncu fyzickej realizácie projektu (30. 11. 2017) bolo obsadených 9 nových pracovných miest, na zvyšné plánované PM prebiehal nábor (voľné). K termínu konca monitorovaného obdobia 1. NMS (31. 05. 2019) sa podarilo obsadiť celkovo 10 PM.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Východiskový stav** celkovej zamestnanosti v podniku | **Termín vykazovania** | **Koncový stav** celkovej zamestnanosti v podniku (k dátumu vykazovania) | **Hodnota P0091** | **Hodnota D0103** |
| **100** FTE | Fyzické ukončenie projektu (30.11.2017) | **102** FTE (30.11.2017) | 2 (9 obsadených nových znížených o 7 pôvodných (zrušených) | 3 (vrátane voľného) |
| **100** FTE | Koniec monitorovaného obdobia 1. NMS[[22]](#footnote-24) (31.05.2019) | **99** FTE (31.05.2019) | 2 | 3 |

Monitorovanie **súboru iných údajov D0103, D0104, D0106, D0108, D0110, D0112, D0114** sa **bude aplikovať na relevantné projekty danej aktivity podľa určenia RO v príslušnej výzve**.

## Hrubé nové vedecko-výskumné pracovné miesto (P0231)

**Podrobná charakteristika**

Za **hrubé nové vedecko-výskumné pracovné miesto** sa považuje také pracovné miesto, ktoré:

1. **neexistovalo** pred realizáciou podporeného projektu a **vzniklo len v jeho dôsledku** (za takéto pracovné miesto sa nepovažuje také miesto, ktoré existovalo ešte pred realizáciou podporeného projektu, ale bolo neobsadené)[[23]](#footnote-25);
2. bude priamo vykonávať **vedecko-výskumné činnosti;**
3. sa obsadzuje na základe pracovného alebo iného obdobného pomeru (na dobu neurčitú alebo na dobu určitú) alebo iného právneho vzťahu[[24]](#footnote-26) ustanoveného osobitnými právnymi predpismi alebo mimopracovného pomeru;
4. môže mať charakter plného alebo čiastkového pracovného úväzku v zmysle osobitných právnych predpisov;
5. pokiaľ je vytvorené ako sezónne pracovné miesto, musí sa sezónne opakovať jeho obsadenie[[25]](#footnote-27);
6. je pracovným miestom, ktoré sa obsadzuje zamestnancom prijímateľa alebo partnera projektu alebo tretieho subjektu (napr. agentúra dočasného zamestnávania), pokiaľ toto vzniklo vďaka projektu;
7. nie je obsadené zamestnancami subjektu prijímateľa alebo partnera projektu, ktorí zodpovedajú výlučne za implementáciu a riadenie projektu;
8. musí spôsobiť zvýšenie počtu obsadených výskumných pracovných miest v organizácii.

**Spôsob vykazovania**

1. Vykazovanie sa vykonáva prostredníctvom nástrojov monitorovania v zmysle Systému riadenia EŠIF (výročná/záverečná MS, resp. doplňujúce monitorovacie údaje k  ŽoP, mimoriadna MS a následná MS).

Naplnenie cieľovej hodnoty sa posudzuje podľa hodnoty vykazovanej v záverečnej MS.

V rámci následných MS sa monitorujú len tie vedecko-výskumné pracovné miesta, ktoré boli vykázané v záverečnej MS, a to už bez ohľadu na zmenu počtu obsadených výskumných pracovných miest v organizácii v danom monitorovanom období. Za kumulatívnu hodnotu v následnej MS sa uvádza kumulatívna hodnota uvedená v záverečnej MS, za ročnú hodnotu v následnej MS sa uvádza počet tých pracovných miest, ktoré boli vykázané v záverečnej MS a zároveň boli udržané v monitorovanom období.

1. Mernou jednotkou je „FTE“ (ekvivalent plného pracovného úväzku). Z toho dôvodu sa pracovné miesta prepočítavajú na FTE podľa stanovenej metodiky v kapitole 2 tejto prílohy.
2. **Vykazujú sa hrubé nové vedecko-výskumné pracovné miesta, ktoré boli vytvorené priamo vďaka projektu, znížené o vedecko-výskumné pracovné miesta, ktoré zanikli v dôsledku projektu, v deň vykazovania[[26]](#footnote-28) sú obsadené, a za podmienky, že v podporenej organizácii došlo k zvýšeniu celkového počtu vedecko-výskumných pracovných miest.** Nárastom počtu výskumných pracovných miest v organizácii sa myslí **rozdiel koncového a východiskového** stavu evidovaného počtu výskumných pracovníkov[[27]](#footnote-29), pričom tento rozdiel **musí byť vyšší ako 0**:
   1. za východiskovú hodnotu počtu zamestnancov sa považuje počet evidovaného počtu výskumných pracovníkov k poslednému dňu v mesiaci predchádzajúcemu mesiacu podania ŽoNFP;
   2. za koncovú hodnotu počtu zamestnancov sa považuje počet evidovaného počtu pracovníkov v deň fyzického ukončenia realizácie aktivít projektu.
3. **Ak sa celkový počet obsadených výskumných pracovných miest v organizácii nezvýši**, vykázaná hodnota sa rovná **nule** – považuje sa za preskupenie, nie za zvýšenie.
4. **Podporní zamestnanci pre VaV** (t. j. pracovníci, ktorí sa priamo nezúčastňujú na VaV činnostiach) sa **nepočítajú**.
5. **Pracovné miesta vytvorené pre rôzne projekty sa spočítajú** (pod podmienkou, že všetky projekty dostávajú podporu), pričom sa to **nepovažuje za viacnásobné započítanie**.
6. Údaje organizácií, ktoré **zbankrotovali** (sú v konkurznom konaní), sa zaevidujú ako **nulový** nárast zamestnanosti.
7. Pri výpočte východiskového ako aj koncového stavu zamestnanosti je potrebné **zohľadniť započítavanie údajov za partnerský alebo prepojený podnik**, ak partnerský alebo prepojený podnik má štatút partnera projektu. Pokiaľ sa partnerský alebo prepojený podnik nepodieľa na realizácii aktivít projektu, tzn. nevyužíva sa inštitút partnerstva, jeho zamestnanosť sa neberie pri výpočte ukazovateľa do úvahy.
8. Obsadenosť pracovného miesta sa deklaruje:

pokiaľ ide o pracovné miesto obsadené na základe pracovného pomeru alebo iného obdobného pomeru, uhradením poistných odvodov do Sociálnej poisťovne za zamestnanca na danom pracovnom mieste, a to v deň vykazovania pracovného miesta.[[28]](#footnote-30)

## Novovytvorené pracovné miesto (P0820)

**Podrobná charakteristika**

**(Novo)vytvorené pracovné miesto** je také miesto, ktoré:

1. **neexistovalo** pred realizáciou podporeného projektu a **vzniklo len v jeho dôsledku** (za takéto pracovné miesto sa nepovažuje také miesto, ktoré existovalo ešte pred realizáciou podporeného projektu, ale bolo neobsadené)[[29]](#footnote-31);
2. sa obsadzuje na základe pracovného alebo obdobného pomeru (na dobu neurčitú alebo na dobu určitú) ustanoveného osobitnými právnymi predpismi;
3. má charakter plného úväzku (minimálne 30 hodín týždenne);
4. ktoré mohlo byť počas monitorovaného obdobia obsadené alebo rezervované alebo voľné a bolo k termínu vykazovania obsadené, pričom platí, že doba neobsadenosti voľného alebo rezervovaného pracovného miesta nie je nijako limitovaná;
5. nie je obsadené zamestnancami subjektu prijímateľa alebo partnera projektu, ktorí zodpovedajú výlučne za implementáciu a riadenie projektu.

**Spôsob vykazovania**

1. Vykazovanie sa vykonáva prostredníctvom nástrojov monitorovania v zmysle Systému riadenia EŠIF (výročná/záverečná MS, resp. doplňujúce monitorovacie údaje k ŽoP, mimoriadna MS a následná MS).

Naplnenie cieľovej hodnoty sa posudzuje podľa hodnoty vykazovanej v 1. následnej MS, avšak zahŕňajú sa len tie novovytvorené pracovné miesta, ktoré sú obsadené najneskôr do predloženia záverečnej ŽoP (pri predložení záverečnej ŽoP).

1. Mernou jednotkou je „počet“ (vo fyzických osobách).
2. Za referenčný, počiatočný stav pracovných miest sa berie ich stav v podporenom subjekte ku dňu predloženia ŽoNFP, deklarovaný v organizačnej schéme pracovných miest žiadateľa (podporeného subjektu). Zo schémy musí byť zrejmý vzťah pracovného miesta k podporovanej prevádzke.

## 4.5 Spoločné princípy výpočtu zamestnanosti v podniku

**V prípade podpory MSP je potrebné pri výpočte zamestnanosti uplatniť tie isté princípy ako tie, ktorými sa riadi určovanie kategórie MSP, uvedené v nasledujúcom texte.**

**Započítavanie údajov za partnerský alebo prepojený podnik, je potrebné zohľadniť len vtedy, ak partnerský alebo prepojený podnik má štatút partnera projektu. Pokiaľ sa partnerský alebo prepojený podnik nepodieľa na realizácii aktivít projektu, tzn. nevyužíva sa inštitút partnerstva, jeho zamestnanosť sa neberie pri výpočte zamestnanosti do úvahy.**

**Pre účely vykazovania hodnôt MU/iných údajov sa použijú aktuálne údaje podniku/organizácie platné k času vykazovania.**

**Postup stanovenia počtu zamestnancov pri kategorizácii MSP**

Počet zamestnancov sa vykazuje v počte ročných pracovných jednotiek (RPJ)[[30]](#footnote-32), to znamená v počte osôb, ktoré pracujú na plný úväzok v rámci príslušného podniku alebo v jeho mene 12 mesiacov od vytvorenia pracovného miesta. Osoby na materskej alebo rodičovskej dovolenke sa nepočítajú.

Práca osôb, ktoré nepracovali celý rok, tých osôb, ktoré pracovali na kratší pracovný čas bez ohľadu na trvanie, a práca sezónnych zamestnancov (na dohodu) sa počítajú ako podiely (alikvotná časť) RPJ.

**Berúc do úvahy terminológiu FTE (ekvivalent plného pracovného úväzku), RPJ sa rovná FTE braného za obdobie kalendárneho roka (12 mesiacov).** Osoba pracujúca na polovičný úväzok (0,5 FTE) počas 6 mesiacov (0,5 roka) predstavuje 0,25 RPJ (0,5 \* 0,5).

Do počtu zamestnancov pre kategorizáciu MSP sa započítavajú:

1. zamestnanci podniku;
2. osoby pracujúce pre podnik, ktorý mu podlieha (partnerský podnik, prepojený podnik), a ktoré sa podľa vnútroštátnych právnych predpisov považujú za zamestnancov;
3. vlastníci - manažéri;
4. partneri vykonávajúci pravidelnú činnosť v podniku a majúci finančný prospech z podniku.

Zamestnancom uvedeným pod písm. **a)** sa rozumie zamestnanec zamestnaný v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce na základe pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou (na dobu neurčitú alebo dobu určitú) a na základe pracovného pomeru založeného dohodou o práci vykonávanou mimopracovného pomeru (ak relevantné).

Zamestnancom uvedeným pod písm. **c) a d)** sa rozumie pracovník v inom právnom vzťahu napr. na základe príkaznej zmluvy (v zmysle zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník), mandátnej zmluvy (v zmysle zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník), zákona č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon.

**Učni alebo študenti**, ktorí sa zúčastňujú na odbornom vzdelávaní aj na základe učňovskej zmluvy alebo zmluvy o odbornom výcviku, sa **nepovažujú za zamestnancov/pracovníkov**.

Údaje o podniku vrátane počtu zamestnancov sa určia na základe **účtovných závierok** a ďalších údajov o podniku alebo na základe konsolidovaných účtovných závierok podniku, ak existujú, alebo konsolidovaných účtovných závierok, v ktorých je podnik zahrnutý v rámci konsolidácie. V prípade, keď krížové akcie vlastnia dva podniky, použije sa vyššie percento. **Ak sa v konsolidovaných účtovných uzávierkach neuvádzajú za daný podnik údaje o pracovníkoch, údaje o počte pracovníkov sa vypočítajú úmerne na základe súhrnu údajov z jeho partnerských podnikov a pripočítaním údajov z podnikov, s ktorými je príslušný podnik prepojený.**

**Typy podnikov, ktoré sa zohľadňujú pri výpočte počtu pracovníkov a finančných súm**

Pre výpočet počtu zamestnancov a súm ročného obratu a celkovej ročnej súvahy sa rozlišujú tri typy podnikov, a to **samostatný podnik, partnersky podnik a prepojený podnik**.

Pri jednotlivých výpočtoch počtu zamestnancov a súm ročného obratu alebo celkovej ročnej súvahy sa **musí zohľadniť vzťah prijímateľa pomoci k iným podnikom, pokiaľ ide o vlastníctvo kapitálu alebo hlasovacie práva, alebo právo na uplatnenie rozhodovacieho vplyvu** (napr. výkonný riaditeľ), a v tejto súvislosti sa **musia brať do úvahy aj údaje týchto podnikov**.

**Výpočty pre jednotlivé typy podnikov sa líšia v závislosti od typu podniku.**

**Samostatný podnik**

Samostatný podnik je každý podnik, ktorý nie je zatriedený ako partnerský podnik alebo prepojený podnik, t. j. každý **úplne nezávislý** (žiadny iný podnik v ňom nemá vplyv alebo podnik nemá vplyv v nijakom inom podniku) **alebo má jedného alebo viac menšinových partnerstiev** (každý **menej ako 25 %-ný podiel** na imaní alebo hlasovacích právach, pričom sa do úvahy berie ten vyšší) s inými podnikmi, **alebo nie je prepojený na iný podnik cez fyzickú osobu**.

**Podnik sa však môže klasifikovať ako samostatný**, teda ako podnik, ktorý nemá žiadne partnerské podniky, aj keď investori tento limit 25 % dosiahnu alebo prekročia (najviac však 50 %), za predpokladu, že títo investori nie sú prepojení individuálne alebo spoločne s príslušným podnikom a sú:

1. verejnými investičnými spoločnosťami, spoločnosťami investujúcimi do rizikového kapitálu, fyzickými osobami alebo skupinami fyzických osôb, ktoré sa pravidelne zúčastňujú na rizikových investičných aktivitách, ktoré investujú vlastný kapitál do nekótovaných firiem (podnikateľskí anjeli) za predpokladu, že celkové investície týchto podnikateľských anjelov sú v rovnakom podniku nižšie ako 1 250 000 EUR;
2. univerzitami alebo neziskovými výskumnými strediskami;
3. inštitucionálnymi investormi, vrátane regionálnych rozvojových fondov;
4. orgánmi miestnej samosprávy, ktoré majú ročný rozpočet menší ako 10 mil. EUR a menej ako 5 000 obyvateľov.

**Partnerský podnik**

Partnerské podniky sú všetky podniky, ktoré **nie sú zatriedené ako prepojené podniky** a medzi ktorými je takýto **vzťah**: podnik (vyššie postavený podnik) vlastní buď samostatne, alebo spoločne s jedným alebo viacerými prepojenými podnikmi, **najmenej 25 %, nie však viac ako 50 %, imania alebo hlasovacích práv iného podniku** (nižšie postavený podnik). Podnik sa považuje za partnerský podnik, pokiaľ je partnerským podnikom iného podniku alebo má partnerský podnik.

Za účelom určenia statusu MSP sa v prípade partnerských podnikov **pripočítavajú k príslušnému podniku údaje počtu zamestnancov a finančných údajov v podiele zodpovedajúcom podielom na imaní alebo hlasovacích právach, podľa toho ktorý je vyšší**.

**Prepojený podnik**

Prepojené podniky sú podniky, ktoré majú **nasledovné vzájomne vzťahy**:

1. podnik má väčšinu hlasovacích práv akcionárov alebo členov v inom podniku;
2. podnik má právo vymenovať alebo odvolať väčšinu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného organu;
3. podnik má právo dominantne pôsobiť na iný podnik na základe zmluvy uzatvorenej s týmto podnikom alebo na základe ustanovenia v jeho spoločenskej zmluve alebo stanovách;
4. podnik, ktorý je akcionárom alebo členom iného podniku, sám kontroluje na základe zmluvy s inými akcionármi tohto podniku alebo členmi tohto podniku väčšinu hlasovacích práv akcionárov alebo členov v tomto podniku.

**Dominantný vplyv neexistuje, ak** sa investori uvedení v časti Samostatný podnik, odsek 2 nezapájajú priamo alebo nepriamo do vedenia príslušného podniku bez toho, aby boli dotknute ich práva ako akcionárov.

Podniky, ktoré sa nachádzajú v niektorom zo vzťahov uvedených vyššie prostredníctvom jedného alebo viacerých podnikov, alebo majú niektorého z investorov uvedených v časti Samostatný podnik, odsek 2 sa **tiež považujú za prepojené**.

Podniky, ktoré sa nachádzajú v jednom alebo niektorom inom z takýchto vzťahov prostredníctvom fyzickej osoby alebo skupiny fyzických osôb konajúcich spoločne, sa **tiež považujú za prepojené podniky**, ak sa podieľajú svojou činnosťou alebo časťou svojej činnosti na rovnakom relevantnom trhu alebo na priľahlých trhoch. Za priľahlý trh sa považuje trh pre výrobok alebo službu, ktorý sa nachádza bezprostredne vo vyššej alebo nižšej pozícii vo vzťahu k relevantnému trhu.

**Za účelom určenia statusu MSP sa v prípade prepojených podnikov pripočítavajú k príslušnému podniku údaje** počtu zamestnancov a finančných údajov **v plnom rozsahu za prepojený podniky,** ak už údaje neboli zahrnuté prostredníctvom konsolidácie v účtovných závierkach.

**Ďalšie podmienky**

Okrem prípadov uvedených v časti Samostatný podnik, odsek 2 **sa podnik nemôže považovať za MSP**, ak 25 % alebo viac imania alebo hlasovacích práv je priamo alebo nepriamo kontrolovaných spoločne alebo individuálne jedným alebo viacerými verejnými orgánmi.

Podniky môžu poskytnúť vyhlásenie o svojom postavení samostatného podniku, partnerského podniku alebo prepojeného podniku vrátane údajov tykajúcich sa limitov stanovených kategorizáciu MSP. Vyhlásenie sa môže poskytnúť aj vtedy, keď je kapitál rozptýlený tak, že nie je možné presne určiť, kto ho vlastni, v takomto prípade podnik môže poskytnúť vyhlásenie v dobrej viere, že môže odôvodnene predpokladať, že jeden podnik nevlastní alebo spoločne navzájom prepojené podniky nevlastnia 25 % alebo viac. Také vyhlásenia sa poskytne bez toho, aby boli dotknuté kontroly alebo vyšetrovania ustanovení podľa vnútroštátnych pravidiel alebo pravidiel EÚ.

# 5 Fluktuácia pracovníkov/administratívnych kapacít

Relevancia k merateľným ukazovateľom/iným údajom: **R0149, R0117, R0046**

Fluktuácia predstavuje pomer počtu výstupov (ukončených/rozviazaných pracovných zmlúv) pracovníkov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF (nezapočítavajú sa podporné AK) v sledovanom období[[31]](#footnote-33) k celkovému priemernému evidovanému počtu zamestnancov v sledovanom období (nezapočítavajú sa  podporné AK) (vo fyzických osobách) zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v danej organizácii.

Pre výpočet fluktuácie pracovníkov je možné vychádzať z tzv. evidenčného počtu zamestnancov (EPZ). Započítavajú sa **len pracovníci**, ktorí sú **zapojení** do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF/OP a ktorých mzdy sú plne alebo čiastočne **refundované** z technickej pomoci OP/OP TP, avšak sa **nezohľadňuje miera ich refundácie** (pracovník refundovaný na 100% je započítaný rovnako ako pracovník refundovaný na 50%) a ani dĺžka pracovného úväzku (pracovník na plný pracovný úväzok je započítaný rovnako ako pracovník na skrátený pracovný úväzok). V prípade, že pracovník pracoval súčasne na viacerých OP, a teda jeho mzda je refundovaná z viacerých OP, započítava sa do fluktuácie v rámci všetkých príslušných OP. **Do priemerného EPZ sa pre účely výpočtu fluktuácie nezapočítavajú osoby na materskej/rodičovskej dovolenke a osoby, s ktorými sú uzatvorené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.**

**Do výstupov**, okrem riadne ukončených/rozviazaných pracovných pomerov, sa **započítavajú** zamestnanci, ktorí boli dočasne alebo trvalo **preložení**, a to 1) do iného služobného úradu alebo 2) v tom istom služobnom úrade, pokiaľ preložením zanikla zamestnancovi oprávnenosť na refundáciu jeho mzdy z technickej pomoci daného OP/OP TP. **Nezapočítavajú** sa **odchody na materskú/rodičovskú dovolenku** **ani ukončenie/vypršanie dohôd** o prácach vykonávaných **mimo pracovného pomeru**.

**Spôsob výpočtu fluktuácie:**

*F -* miera fluktuácie

*N (out)* - počet ukončených pracovných pomerov/počet preložení v priebehu sledovaného obdobia

*EPZ (∅) -* priemerný EPZ (vo fyzických osobách\*) – pracovníci, ktorí sa podieľajú na riadení, implementácii, kontrole a audite EŠIF v sledovanom období (**priemer mesačných stavov EPZ[[32]](#footnote-34) v sledovanom období**)

\* Priemerný EPZ meraný vo fyzických osobách nemôže byť nahradený počtom v FTE. V prípade používania FTE môže dôjsť k výrazným nepresnostiam, čo možno preukázať na nasledujúcom príklade:

Organizácia mala v danom roku priemerný EPZ 10 zamestnancov (vo fyzických osobách), avšak len 5 v FTE, keďže všetci 10 zamestnanci boli na polovičný úväzok. Počas roka odišlo 5 zamestnancov.

Pri uplatnení MJ vo fyzických osobách predstavuje miera fluktuácie 50 % (5/10\*100). Pri uplatnení FTE by bola miera fluktuácie 100 % (5/5\*100). Príklad preukazuje nemožnosť využívať pre účely výpočtu fluktuácie počítanie priemerného EPP v FTE.

V prípade nastavenia agregačného procesu v ITMS2014+ pre účely výpočtu merateľného ukazovateľa výsledku (RXXXX) – „podiel“ dvoch projektových merateľných ukazovateľov a/alebo iných údajov (počet AK s ukončeným pracovným pomerom / priemerný evidovaný počet AK) – sa hodnota RXXXX vypočítava automaticky prostredníctvom ITMS2014+.

# 6 Špecifická terminológia HP Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia

Uvádzané definície sú platné spoločne pre ESF/IZM/EFRR/KF[[33]](#footnote-35)

## Dlhodobo nezamestnaná osoba

„Osoba vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov; v prípade osoby mladšej ako 25 rokov najmenej 6 po sebe nasledujúcich mesiacov“

## Osoba do 25 rokov veku/mladšia ako 25 rokov

„Osoba, ktorá v deň vstupu do aktivity dosiahla vek maximálne 25 rokov mínus 1 deň.“

## Osoba mladšia ako 29 rokov

„Osoba, ktorá v deň vstupu do aktivity dosiahla vek 29 rokov mínus 1 deň alebo nižší.“

## Osoba nad 50 rokov veku/staršia ako 50 rokov

„Osoba, ktorá najneskôr v deň vstupu do aktivity dosiahla vek 50 rokov alebo vyšší.“

## Osoba nad 54 rokov veku/staršia ako 54 rokov

„Osoba, ktorá najneskôr v deň vstupu do aktivity dosiahla vek najmenej 55 rokov“

## Osoba so zdravotným postihnutím

„Osoby so zdravotným postihnutím sú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými. Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú všetky osoby so zdravotným postihnutím, najmä však osoby definované v zákone č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia (osoba s ťažkým zdravotným postihnutím) alebo v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (osoba, ktorá má zníženú mieru schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť).“

## Príslušník tretej krajiny

„Štátnym príslušníkom tretej krajiny je každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky alebo Švajčiarskej konfederácie, alebo ktoréhokoľvek iného členského štátu Európskej únie, alebo štátu, ktorý nie je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo je osobou bez štátnej príslušnosti.“

1. Kolektívne dohodnutý, či zákonom upravený plný pracovný čas v danej organizácii (zväčša môže ísť o 8 alebo 7,5 hodinový pracovný čas) [↑](#footnote-ref-2)
2. Podľa platného fondu pracovného času na daný rok [↑](#footnote-ref-3)
3. Kolektívne dohodnutý, či zákonom upravený plný pracovný čas v danej organizácii (zväčša môže ísť o 8 alebo 7,5 hodinový pracovný čas). [↑](#footnote-ref-5)
4. Prijímateľ je povinný preukázať, že pracovné miesto neexistovalo pred začiatkom realizácie projektu. [↑](#footnote-ref-6)
5. **Samostatne zárobkovo činná osoba** (platí pre IROP); **taktiež aj a)** súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami); **b)** 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 príkazné zmluvy a konatelia firiem) a ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii. [↑](#footnote-ref-7)
6. **Sezónna práca** je vykonávaná práca, ktorá je závislá na striedaní ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje 8 mesiacov v kalendárnom roku (Zdroj: Zákonník práce) [↑](#footnote-ref-8)
7. Posledný deň monitorovaného obdobia danej monitorovacej správy. [↑](#footnote-ref-9)
8. **Obsadené pracovné miesto** je platené pracovné miesto v organizácii, na ktoré je priradený jej zamestnanec. Spravidla je počet obsadených pracovných miest rovnaký alebo menší ako priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách. „Delené pracovné miesto“, na ktoré zamestnávateľ zaradí viac zamestnancov s dohodnutým kratším pracovným časom, sa považuje za jedno celé pracovné miesto. V ekonomických činnostiach s viaczmennou prevádzkou (napr. v priemyselnej výrobe, obchode, službách) pri obsadení jedného pracovného miesta viacerými zamestnancami, sa toto pracovné miesto počíta ako jedno pracovné miesto. 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 nepodnikania aktívnych krokov zamestnávateľa na obsadenie tohto pracovného miesta je uvedené pracovné miesto považované za obsadené. [Zdroj: <http://www.statistics.sk/pls/elisw/utlData.htmlBodyWin?uic=80>; 2. 5.2016] [↑](#footnote-ref-10)
9. Pri výpočte zamestnanosti sa zohľadňuje prepočet na **FTE**. **Ide o evidenčný počet zamestnancov rozšírený o**: **a)** súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami); **b)** 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 príkazné zmluvy a konatelia firiem) a ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii. [↑](#footnote-ref-11)
10. Uvedená podmienka neznamená, že úhrada odvodov musí byť vykonaná v deň vykazovania, ale znamená, že uhradené odvody musia pokrývať obdobie/deň vykazovania pracovného miesta (napr. ak je dátum ukončenia aktivít projektu 15. dňa v mesiaci, t. j. pracovné miesto sa vykazuje k 15. dňu v danom mesiaci, v čase spracovávania záverečnej MS prijímateľ nemusí mať k dispozícii doklad o úhrade (keďže úhradu vykonáva zvyčajne až nasledujúci mesiac), RO však môže overiť túto skutočnosť v rámci overovania správnosti údajov záverečnej MS, čo sa pravdepodobne uskutoční v čase, kedy prijímateľ odvody už reálne uhradil (8. deň nasledujúceho mesiaca) a následne vie preukázať príslušným dokladom. [↑](#footnote-ref-12)
11. Od 1. 1. 2017 platí minimálna mzda vo výške 435 EUR/mes., pričom celková cena práce pri odvodovom zaťažení 35,2% je 1,352 násobkom hrubej mzdy vo výške 588,12 EUR/mes.. V nasledujúcich rokoch uplatňovať minimálnu mzdu platnú pre daný rok. [↑](#footnote-ref-13)
12. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník – každá s.r.o. musí mať aspoň jedného konateľa a zároveň konateľ musí mať podpísanú Zmluvu o výkone funkcie, resp. Mandátnu zmluvu. [↑](#footnote-ref-14)
13. Od 1. 1. 2017 rastie minimálna mzda na 435 EUR/mes., pričom super hrubá mzda pri odvodovom zaťažení 35,2% je 1,352 násobkom hrubej mzdy vo výške 588,12 EUR/mes.. V nasledujúcich rokoch uplatňovať minimálnu mzdu platnú pre daný rok. [↑](#footnote-ref-15)
14. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník – každá a. s. musí mať riadiaci orgán / predstavenstvo a kontrolný orgán / dozornú radu, pričom za vedenie spoločnosti a rozhodovanie zodpovedá predseda predstavenstva. Funkcia predsedu a členov predstavenstva ako aj predsedu a členov dozornej rady je podchytená Zmluvou o výkone funkcie, resp. Mandátnou zmluvou. Typ zmluvy závisí od podmienok dohodnutých v Stanovách spoločnosti. [↑](#footnote-ref-16)
15. Prijímateľ je povinný preukázať, že pracovné miesto neexistovalo pred začiatkom realizácie projektu. [↑](#footnote-ref-17)
16. **Samostatne zárobkovo činná osoba** (platí pre IROP); **taktiež aj a)** súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami); **b)** 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 príkazné zmluvy a konatelia firiem) a ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii. [↑](#footnote-ref-18)
17. **Sezónna práca** je vykonávaná práca, ktorá je závislá na striedaní ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje 8 mesiacov v kalendárnom roku (Zdroj: Zákonník práce) [↑](#footnote-ref-19)
18. **Voľné 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 sprostredkovateľňu práce; inzercia (Internet, denná tlač, vývesná tabuľa); priamy nábor možných kandidátov a využitie stážistov 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. [Zdroj: <http://www.statistics.sk/pls/elisw/utlData.htmlBodyWin?uic=80>; 7.3.2017] [↑](#footnote-ref-20)
19. Platí, že doba neobsadenosti voľného alebo rezervovaného pracovného miesta nesmie byť dlhšia ako 60 kalendárnych dní (kumulatívne) za 365 kalendárnych dní predchádzajúcich termínu vykazovania; pokiaľ je monitorované obdobie dlhšie alebo kratšie ako 365 dní, povolená doba neobsadenosti sa alikvotne zvyšuje alebo znižuje. K prvému obsadeniu novovytvoreného pracovného miesta musí dôjsť do 60 kalendárnych dní od jeho vytvorenia. Príklad: V prípade, ak plnoúväzkové pracovné miesto nebolo obsadené 1/12 z roka, započíta sa ako 1 FTE. V prípade, ak plnoúväzkové pracovné miesto nebolo obsadené 3/12 z roka, započíta sa ako 0 FTE.

    V prípade iných údajov (D0103 až D0116), ktoré merajú pracovné miesta obsadené špecifickou cieľovou skupinou (napr. dlhodobo nezamestnané osoby), platí: V prípade preobsadenia daného pracovného miesta inou osobou ako osobou danej cieľovej skupiny sa do hodnoty iného údaja započíta len alikvotná časť, počas ktorej bolo pracovné miesto obsadené osobou danej cieľovej skupiny, za podmienky neprekročenia celkovej povolenej doby neobsadenosti pracovného miesta. Príklad: Ak pracovné miesto bolo obsadené DNO počas 4 mesiacov v roku, pričom zvyšnú časť roka bolo obsadené inou osobou, do príslušného iného údaja sa započíta ako 0,25 FTE (4/12). [↑](#footnote-ref-21)
20. Koniec monitorovaného obdobia danej MS. [↑](#footnote-ref-22)
21. Obsadenosť sa deklaruje rovnakým spôsobom ako pri P0091. [↑](#footnote-ref-23)
22. Za prvé monitorované obdobie sa považuje obdobie od ukončenia realizácie aktivít projektu (t.j. deň nasledujúci po poslednom dni monitorovaného obdobia záverečnej MS) do 12 mesiacov odo dňa finančného ukončenia projektu. [↑](#footnote-ref-24)
23. Prijímateľ je povinný preukázať, že pracovné miesto neexistovalo pred začiatkom realizácie projektu. [↑](#footnote-ref-25)
24. **a)** súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami); **b)** 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 príkazné zmluvy a konatelia firiem) a ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii. [↑](#footnote-ref-26)
25. **Sezónna práca** je vykonávaná práca, ktorá je závislá na striedaní ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje 8 mesiacov v kalendárnom roku (Zdroj: Zákonník práce) [↑](#footnote-ref-27)
26. Posledný deň monitorovaného obdobia danej monitorovacej správy. [↑](#footnote-ref-28)
27. Pri výpočte zamestnanosti sa zohľadňuje prepočet na **FTE.** Ide o **evidenčný počet zamestnancov (výskumných)** rozšírený o: **a)** súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami); **b)** 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 príkazné zmluvy a konatelia firiem) a ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii. [↑](#footnote-ref-29)
28. Uvedená podmienka neznamená, že úhrada odvodov musí byť vykonaná v deň vykazovania, ale znamená, že uhradené odvody musia pokrývať obdobie/deň vykazovania pracovného miesta (napr. ak je dátum ukončenia aktivít projektu 15. dňa v mesiaci, t. j. pracovné miesto sa vykazuje k 15. dňu v danom mesiaci, v čase spracovávania záverečnej MS prijímateľ nemusí mať k dispozícii doklad o úhrade (keďže úhradu vykonáva zvyčajne až nasledujúci mesiac), RO však môže overiť túto skutočnosť v rámci overovania správnosti údajov záverečnej MS, čo sa pravdepodobne uskutoční v čase, kedy prijímateľ odvody už reálne uhradil (8. deň nasledujúceho mesiaca) a následne vie preukázať príslušným dokladom. [↑](#footnote-ref-30)
29. Prijímateľ je povinný preukázať, že pracovné miesto neexistovalo pred začiatkom realizácie projektu. [↑](#footnote-ref-31)
30. Ide o terminológiu usmernenia EK k MSP (*User guide to the SME definition. European Union, 2015*). V princípe ide o FTE, pokiaľ sa FTE prepočítava na kalendárny rok, resp. 12 mesiacov. [↑](#footnote-ref-32)
31. Pre účely výpočtu ukazovateľa výsledku ide štandardne o kalendárny rok, v prípade potreby výpočtu hodnoty fluktuácie za viac rokov, ide o aritmetický priemer ročných hodnôt fluktuácie, ak nie je ustanovené inak. [↑](#footnote-ref-33)
32. Mesačný stav EPZ - ide o priemer evidovaného počtu zamestnancov k prvému a poslednému dňu v mesiaci. [↑](#footnote-ref-34)
33. Pokiaľ definícia MU/iného údaja v prípade EFRR/KF neobsahuje špecifické vymedzenie, napr. pri D0145, D0147.. [↑](#footnote-ref-35)