



Európska únia
Európsky fond regionálneho rozvoja



MINISTERSTVO
INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA
A INFORMATIZÁCIE
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Metodický pokyn gestora AK EŠIF č. 21 **verzia 5**

Programové obdobie 2014 – 2020

Vec:	k zberu údajov o administratívnych kapacitách do Informácie o stave administratívnych kapacít subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF
Určené pre:	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
Vydáva:	odbor administratívnych kapacít EŠIF Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR v súlade s kapitolou 1.2, ods. 3, písm. b) Systému riadenia európskych štrukturálnych a investičných fondov
Záväznosť:	Metodický pokyn má záväzný charakter v celom rozsahu, ak v jeho texte nie je pri konkrétnom ustanovení uvedené inak.
Počet príloh:	1
Dátum vydania:	17.12.2021
Dátum účinnosti:	01.02.2022
Schválil:	Ing. Iveta Turčanová, generálna riaditeľka sekcie OPTP a iných finančných mechanizmov

Obsah

1 Úvod.....	3
2 Základné pojmy.....	3
3 Štruktúra a obsah.....	4
4 Zodpovednosti.....	5
5 Popis hlavných údajov	6
6 Zoznam použitých skratiek	7
7 Zoznam príloh	7

1 Úvod

1. MIRRI SR v rámci PO 2014 – 2020 v zmysle Systému riadenia EŠIF, kapitoly 1.3.1.13 vykonáva funkciu gestora AK EŠIF. Ako gestor zodpovedá za systémový rámec pre podporu inštitucionálneho rozvoja a budovania AK EŠIF orgánov zapojených do procesu riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF, za vypracovanie a realizáciu aktivít komplexného vzdelávacieho systému AK EŠIF pre PO 2014 - 2020 - Centrálného plánu vzdelávania. Úlohy gestora AK EŠIF plní na MIRRI SR odbor administratívnych kapacít EŠIF organizačne začlenený v rámci sekcie OP TP a iných finančných mechanizmov.
2. Gestor AK EŠIF vydáva tento MP za účelom usmernenia subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF pri zbere, spracovaní a poskytnutí údajov na prípravu dokumentu Informácia o stave administratívnych kapacít subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu európskych štrukturálnych a investičných fondov v programovom období 2014-2020 (ďalej „Informácia o stave AK EŠIF“) v súlade s časťou 1.3.1.13 ods. 1 písm. d) Systému riadenia EŠIF pre PO 2014 - 2020.
3. Cieľom metodického pokynu je definovať štruktúru a obsah dokumentu Informácia o stave AK EŠIF, zodpovednosti subjektov pri jeho príprave a rozsah požadovaných údajov, ako aj termíny na ich zasielanie prostredníctvom IS CPV.
4. Gestor AK EŠIF monitoruje a priebežne vyhodnocuje údaje získané z IS CPV od subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF o AK EŠIF a stave čerpania technickej pomoci na osobné výdavky AK EŠIF.

2 Základné pojmy

1. AK EŠIF je definovaná ako špecifické pracovné miesto vo verejnej správe¹ (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 vybrané subjekty verejnej správy je stanovený uznesením vlády. Osobné výdavky zamestnanca² 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 % pracovného úväzku, percentuálneho podielu pracovného úväzku zamestnanca na implementácii EŠIF v rámci

¹ § 3 Zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

² Kategória výdavkov: 610 Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania a 620 Poistné a príspevok do poisťovní podľa Ekonomickej klasifikácie rozpočtovej klasifikácie.

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) v sledovanom období sa vypočíta podľa prílohy č.1 MP – Štvrťročný výkaz o práci.

3. Obsadené miesto AK EŠIF - pracovné miesto vo verejnej správe vytvorené a obsadené zamestnancom na výkon činností na zabezpečenie riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v PO 2014 – 2020 (jeho hodnota je vždy celé číslo).
4. Zamestnanci vykonávajúci podporné činnosti - sú zamestnanci, ktorí priamo nevykonávajú riadenie, implementáciu, kontrolu a audit EŠIF, ale ich pracovná náplň je nevyhnutná na zabezpečenie uvedených činností. 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 AK EŠIF sledujú a vykazujú samostatne (mimo AK EŠIF). Bližšia definícia podporných činností je uvedená v MP gestora AK EŠIF č. 22 k administratívnym kapacitám EŠIF subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF v PO 2014 – 2020.

3 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 PO 2014 - 2020 s ohľadom na úlohy súvisiace s riadením, monitorovaním a posilnením AK EŠIF, uvedené v Partnerskej dohode.
2. Informácia o stave AK EŠIF obsahuje najmä:
 - sumárny stav počtu AK za subjekty zapojené do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF ku koncu sledovaného obdobia, porovnanie s predchádzajúcim obdobím,
 - počet schválených, vytvorených a obsadených miest AK EŠIF za jednotlivé rezorty (subjekty), priemerný evidenčný počet AK EŠIF,
 - prehľad počtu miest vykonávajúcich podporné činnosti pre AK EŠIF,
 - prehľad pracovných pozícií (štandardizované, neštandardizované) za subjekt,
 - fluktuácia na miestach AK EŠIF a jej príčiny,
 - využívanie zdrojov TP vynaložené na osobné výdavky zamestnancov subjektov zapojených do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF,
 - vzdelávanie AK EŠIF,
 - ďalšie relevantné témy (za oblasť ľudských zdrojov, napr. prijímanie nových zamestnancov, motivácia, odmeňovanie, čerpanie zdrojov TP podľa OP atď.),
 - zhrnutie,
 - prílohy.

3. MIRRI SR vypracováva Informáciu o stave AK EŠIF raz ročne za rok „n“, ktorú zverejní najneskôr do 30.04. roku „n+1“.
4. Informácia o stave AK EŠIF je po schválení ministrom MIRRI SR zverejnená na www.partnerskadohoda.gov.sk a na webovom sídle gestora AK EŠIF <https://cpv.mirri.gov.sk/>.

4 Zodpovednosti

1. MIRRI SR ako gestor AK EŠIF zodpovedá za spracovanie Informácie o stave AK EŠIF v súlade so štruktúrou definovanou v kapitole 3, bodu 2 tohto metodického pokynu.
2. MIRRI SR pri príprave Informácie o stave AK EŠIF vychádza z kvantitatívnych a kvalitatívnych údajov evidovaných v IS CPV³ jednotlivými subjektmi zapojenými do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF.
3. Subjekty verejnej správy predkladajú elektronicky MIRRI SR údaje o stave administratívnych kapacít EŠIF aj za ostatné subjekty,⁴ 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 PO 2014 - 2020 za rok „n“ najneskôr do 15. 02. roku „n+1“.
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 príslušné obdobie je určený v IS CPV v sekcii „Evidencia údajov a reporty“, podsekcia „Evidencia údajov k metodickému pokynu gestora AK EŠIF č. 21“⁵. Požadované údaje za konkrétny subjekt do IS CPV nahráva „správca reportov“.⁶
6. Žiadosť o pridelenie role „Správca reportov“ a prístupu do IS CPV sa zasiela elektronicky e-mailom na adresu vzdelavanieakesif@mirri.gov.sk.
7. Správca reportov za príslušný subjekt verejnej správy je plne zodpovedný za správnosť vkladaných údajov do IS CPV.
8. Pre účely posúdenia vybraných oblastí v rámci ľudských zdrojov môže gestor AK EŠIF iniciovať špecifický zber vybraných údajov a ich spracovanie priebežne počas celého roka, napr. prostredníctvom elektronickej komunikácie.
9. Údaje, ktoré sú evidované subjektami do IS CPV môže gestor AK EŠIF využiť na spracovanie analýz a hodnotení, ktoré sú vykonávané v inej forme a v iných termínoch

³ Pri evidencii údajov sa osoby s oprávnením evidencie údajov do IS CPV riadia „Používateľskou príručkou k IS CPV AK EŠIF“

⁴ Subjekty verejnej správy prostredníctvom role „Správca reportov“ pristupuje do evidencie údajov subjektu, spadajúceho do jeho rozpočtovej kapitoly, skontroluje správnosť údajov a odošle report MIRRI SR prostredníctvom na to určenej funkcie.

⁵ Relevantné údaje obsiahnuté v IS CPV v zmysle MP gestora AK EŠIF č. 27 sa k 31.12. roku „n“ musia zhodovať.

⁶ Správca reportov je poverená osoba, ktorá má prístup do IS CPV za konkrétny subjekt a je zodpovedná za správnosť zadaných údajov do IS CPV v zmysle tohto metodického pokynu.

ako Informácia o stave AK EŠIF. Pre tento účel je potrebné evidovať údaje v IS CPV o priemernom evidenčnom počte zamestnancov prepočítanom na plný pracovný úväzok (FTE) na kvartálnej báze. Subjekty verejnej správy sú povinné aktualizovať údaje o počte FTE do konca kalendárneho mesiaca nasledujúcom po príslušnom kalendárnom štvrtroku (okrem FTE k 31.12., ktoré sa aktualizuje k 15.02.)

10. Pri zbere údajov v zmysle tohto MP sú povinné všetky subjekty poskytnúť súčinnosť.

5 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 platného uznesenia vlády SR (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 k 31.03., 30.06., 30.09. a 31.12. roku „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 miest AK EŠIF v zmysle platného uznesenia vlády SR (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 kumulatívne k „n-1“, čerpanie TP v sledovanom roku „n“ a zároveň zanalyzovať dostatočnosť zdrojov TP v PO 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 1 AK EŠIF (vyplňa sa hodnota za celý subjekt), za všetky zdroje,

- Priemerné mesačné odmeny z priemernej mesačnej hrubej mzdy na 1 AK EŠIF (vyplňa sa hodnota za celý subjekt) za všetky zdroje,
 - Priemerná výška celkovej ceny práce na 1 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 gestora AK EŠIF č. 22. Zadáva sa priemerný evidenčný počet AK EŠIF za každú štandardizovanú pozíciu, prepočítaný na plný pracovný úväzok za rok „n“.

6 Zoznam použitých skratiek

AK EŠIF	administratívna kapacita EŠIF
EŠIF	európske štrukturálne a investičné fondy
IS CPV	Informačný systém Centrálny plán vzdelávania AK EŠIF
EÚ	Európska únia
ENRF	Európsky námorný a rybársky fond
FTE	Full time equivalent /ekvivalent plného pracovného úväzku
IROP	Integrovaný regionálny operačný program
MIRRI SR	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
MP	metodický pokyn
RO	riadiaci orgán
SO	sprostredkovateľský orgán
TP	technická pomoc

7 Zoznam príloh

1. Príloha č. 1 – Štvrťročný výkaz o práci na rok 2021, Práca 2-04 vydaný Štatistickým úradom Slovenskej republiky



Štvrťročný výkaz o práci

Rok 2021

Registrované ŠÚ SR Č. Vk 6/21 z 29. 6. 2020

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

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

IČO - vyplňa 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
--	---	---

Vážený respondent,

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 2021 – 2023 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. dňa** po sledovanom období **na webovej stránke ŠÚ SR 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****Doplňajúce informácie o organizácii**

		1
SK NACE Rev. 2 ¹⁾	1	
Okres ²⁾	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	
	nerезidentov (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 2021

Údaje sa vypĺňajú 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 vypĺňajú na 1 desatinné miesto, ostatné údaje sa vypĺňajú 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. Štvrťročný 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 neprišli (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, pravidelnom cvičení alebo plnení úloh ozbrojených síl (§ 139 Zákonníka práce),
5. vyslaní domáci zamestnanci, ktorí počas určitej doby vykonávajú prácu v inom členskom štáte Európskej únie (§ 5 ods. 6 písm. b) Zákonníka práce; 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 domácej 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.

Ziaci 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 pridávajú, resp. prepožičiavajú na práce iným užívateľským zamestnávateľom.

Výpočet priemerného evidenčného počtu zamestnancov prepočítaného na plne zamestnaných (na 1 des. m.) - sa vypočíta ako súčet priemerného evidenčného počtu zamestnancov zamestnaných na plný pracovný čas a prepočítaného priemerného evidenčného počtu zamestnancov zamestnaných na iný ako plný pracovný čas podľa vzorca:

PP = A + (B / C), kde

PP = priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na plne zamestnaných,

A = priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách zamestnaných na plný pracovný čas,

(B/C) = prepočítaný priemerný evidenčný počet zamestnancov zamestnaných na iný ako plný pracovný čas, kde

B = súčet súčinov priemerného evidenčného počtu zamestnancov zamestnaných na iný ako plný pracovný čas vo fyzických osobách za sledované obdobie podľa pracovných úväzkov a príslušnej dĺžky týždenného pracovného času, **C** = týždenný pracovný čas zavedený v organizácii - v závode, na pracovisku podľa kolektívnej zmluvy.

Prepočet (B / C) zamestnancov zamestnaných na iný ako plný pracovný čas na zamestnancov zamestnaných na plný pracovný čas sa vykoná u:

- zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce), t. j. zamestnancov, ktorí z prevádzkových dôvodov organizácie, prípadne zavedením osobitného režimu v organizácii (napr. pre nedostatok práce, odbytové ťažkosti a pod.), alebo zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnancov majú s organizáciou dohodnutý v pracovnej zmluve iný než stanovený týždenný pracovný čas (prepočet počtu zamestnancov na plne zamestnaných sa zásadne nevykonáva u tých zamestnancov, ktorí z dôvodov zdravia škodlivého prostredia a pod. majú právnymi predpismi stanovený kratší pracovný čas - § 85 Zákonníka práce),

príklad: 3 osoby x 20 hod. (polovičný úväzok)

- zamestnancov v pracovnom pomere k organizácii, ktorým organizácia nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov priradiť prácu každodenne (§ 142 Zákonníka práce),

príklad: 3 osoby len 4 dni, t. j. 32 hod.

- zamestnancov v pracovnom pomere k organizácii vykonávajúcich prácu len príležitostne na výzvu a podľa potrieb organizácie,

príklad: 3 osoby po 2 hod.

- mladších zamestnancov do 16 rokov, kde zákon stanovuje najviac 30 hodinový pracovný týždeň,

príklad: 3 osoby x 30 hod.

- zamestnancov s ďalším pracovným pomerom v organizácii (§ 50 Zákonníka práce).

príklad: 3 osoby po 5 hod.

Poznámka k výpočtu: V záujme zjednodušenia evidencie možno v organizáciách s rozdielnym týždenným pracovným časom na rôznych pracoviskách v prípade, že jeden typ týždenného pracovného času (napr. 40 alebo 38 a 3/4 alebo 37 a 1/2 hod.) výrazne prevláda, použiť pre prepočet všetkých zamestnancov v celej organizácii prevažujúci týždenný pracovný čas.

Ak nie je možné u zamestnancov v pracovnom pomere k organizácii vykonávajúcich prácu len príležitostne na výzvu a podľa potrieb organizácie vopred dohodnúť dĺžku pracovného úväzku za príslušné obdobie, vykoná sa prepočet na základe skutočne odpracovaných hodín.

Príklad:

Týždenný pracovný čas v organizácii je 40 hodín. Priemerný evidenčný počet zamestnancov v organizácii bol v sledovanom období 25 zamestnancov, kde 10 osôb pracovalo na plný pracovný čas; 3 osoby po 20 hod. na kratší pracovný čas; 3 zamestnanci z vážnych prevádzkových dôvodov nepracovali každodenne, ale len 4 dni, t. j. 32. hod.; 3 zamestnanci vykonávali prácu len príležitostne po 2 hod., 3 zamestnanci vo veku do 16 rokov mali zo zákona stanovený len 30 hodinový pracovný týždeň a 3 zamestnanci mali ďalší pracovný pomer na 5 hodín. Údaje sa dosadia do vyššie uvedeného vzorca $PP = A + (B / C)$ a vypočíta sa priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaných na plne 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 právnymi predpismi stanovený 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. **Do odpracovaného času sa započítavajú aj odpracované hodiny pri výkone práce zamestnanca pre zamestnávateľa z domu. 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 zahŕňaní 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, obdoby 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 počítá **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 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.

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 poistné na poistenie v nezamestnanosti, nemocenské poistenie, zdravotné poistenie a dôchodkové poistenie, preddavky na daň z príjmov fyzických osôb, obštrávky, 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.), odstupné poskytované podľa zvláštného predpisu zamestnancom v baníctve a pod.). Nepatria sem ani príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platia zamestnávateľia 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. **Uvedie sa tiež náhrada mzdy v sume 80 % priemerného zárobku, resp. funkčného platu v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (§ 250b ods. 6 novely Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z.).**

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 štvrťročne, ročne), plnenia vyplácané ako 13. a 14. plát, plát "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 (§ 144 Zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe), alebo pohotovosti pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie (§ 145 Zákona č. 55/2017 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 príkaznej 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) a predsedovi samosprávneho kraja po zániku mandátu (§ 5 zákona č. 253/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 6 zákona č. 438/2001 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, príslušníkov hasičského a záchranného zboru a štátnych zamestnancov (§143 zákona č. 55/2017 Z. z.).

R.20 - Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom za zamestnancov - uvedie sa súčet povinných zákonných príspevkov na **zdravotné poistenie** (Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov) vrátane preplatiek, resp. nedoplatkov, ktoré sa dodatočne zúčtávajú za predchádzajúci rok a **sociálne poistenie** (Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov v znení neskorších predpisov) - 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. Uvedú sa aj čiastky poistného, ktoré boli v sledovanom období vykázané a novelou zákona o sociálnom poistení č. 95/2020 Z. z. zamestnávateľom odpustené, alebo novelou č. 68/2020 Z. z. bol umožnený odklad splatnosti odvodov.** 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).