

Metodické vysvětlivky pro výkazy řady P (MŠMT) k obsahu údajů:

- Evidenční počet zaměstnanců
- Průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách
- Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plnou pracovní dobu
- Mzdy/platy poskytované zaměstnancům vedeným v evidenčním počtu, bez OON
- Ostatní platby za provedenou práci – OPPP/Ostatní osobní náklady – OON
- Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa – DPN

EVIDENČNÍ POČET ZAMĚSTNANCŮ

Do evidenčního počtu zaměstnanců se zahrnují všichni stálí i dočasní zaměstnanci (bez ohledu na jejich státní příslušnost), kteří vykonávají závislou práci pro zaměstnavatele a jsou k němu v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) (dále jen „pracovní poměr“). Avšak nezáleží na tom, zda jsou skutečně přítomni v práci či nikoliv (např. pro nemoc, dovolenou na zotavenou apod.).

DO EVIDENČNÍHO POČTU ZAMĚSTNANCŮ SE ZAHRNUJÍ:

- zaměstnanci skutečně přítomní v práci i ti, kteří nepracovali v důsledku prostoje, stávky, výluky;
- zaměstnanci na pracovních cestách, na placené dovolené na zotavenou, zaměstnanci, kterým bylo poskytnuto neplacené volno nejvýše do 4 týdnů apod.;
- zaměstnanci, kteří se měli dostavit do práce, ale z jakéhokoli důvodu nepřišli (pro nemoc bez ohledu na délku jejího trvání, v souvislosti s plněním státních a veřejných povinností, ze závažných důvodů osobních, protože měli volný den nebo se nedostavili do práce bez omluvy);
- zaměstnanci, kteří jsou na vojenském cvičení (§ 12 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů) nebo vykonávají službu v operačním nasazení (§ 12a zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů), pokud nebyla jejich zaměstnavateli mzda refundována příslušným vojenským správním úřadem (§ 204 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů);
- osoby v pracovním poměru k agentuře práce se zahrnují do evidenčního počtu zaměstnanců této agentury práce, i když jsou touto agenturou dočasně přiděleni k výkonu práce pro uživatele, kterým je jiná právnická nebo fyzická osoba (§ 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů);
- zaměstnanci uvolnění, resp. dočasně přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, jestliže stálý zaměstnavatel jim uhradil mzdu a tato mzda mu nebyla refundována; zaměstnavatel, pro něhož byli zaměstnanci uvolnění, je zahrne do evidenčního počtu v případě, že jim za vykonávanou práci vyplácí mzdu nebo ji refunduje;
- zaměstnanci, kteří dostali studijní volno za účelem zvýšení své kvalifikace, popř. ke složení zkoušek podle příslušných předpisů;
- zaměstnanci, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něho vykonávají sjednané práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (např. práce na dálku, práce doma apod. v souladu s § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů);
- zaměstnanci přijatí na zkušební dobu, a to od prvního dne, kdy se dostavili do práce;
- společníci ve společnostech s ručením omezeným a komanditisté v komanditních společnostech, pokud mají uzavřenou pracovní smlouvu se svou společností a jsou tudíž k ní v pracovním poměru a dostávají příjem ze závislé činnosti;
- osoby na rodičovské dovolené, které současně vykonávají práci v pracovním poměru, se zahrnují do evidenčního počtu zaměstnanců toho zaměstnavatele, pro kterého práci vykonávají (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů);
- osoby zařazené mimo výkon služby nebo zproštěné výkonu služby, které pobírají příslušnou část platu.

Žáci a studenti pracující na brigádách, uchazeči o zaměstnání dočasně pracující na veřejně prospěšných pracích apod., přijatí do pracovního poměru, jsou rovněž zahrnováni do evidenčního počtu zaměstnanců.

Zaměstnanci s kratší pracovní dobou (§ 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) se zahrnují do evidenčního počtu zaměstnanců po dobu trvání jejich pracovního poměru k zaměstnavateli každodenně, a to i tehdy, kdy jejich pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny.

Obdobně se každodenně zahrnují do evidenčního počtu zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli a vykonávají práci jen příležitostně na výzvu a podle potřeb zaměstnavatele. Pokud však zaměstnanci není přidělena práce po souvislou dobu delší než 4 týdny, nezahrne se po tuto dobu do evidenčního počtu zaměstnanců.

Zaměstnanec vykonávající činnost v dalším pracovním poměru u téhož zaměstnavatele se zahrnuje do evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách pouze jednou. Do evidenčního počtu zaměstnanců přepočteného na plně zaměstnané se zahrnuje přepočtem podle pracovního úvazku všech činností.

Příklad: administrativní pracovník s plným pracovním úvazkem vykonává další činnost na čtvrtinu pracovního úvazku (např. úklid). Tento zaměstnanec se uvede ve fyzických osobách jako 1 osoba, v přepočtených počtech jako 1,25 osoby.

DO EVIDENČNÍHO POČTU ZAMĚSTNANCŮ SE NEZAHRNUJÍ:

- ženy (zaměstnankyně) na mateřské dovolené; jde o ženy na mateřské dovolené v trvání 28 týdnů, resp. jde-li o ženy, které porodily zároveň 2 nebo více dětí, v trvání 37 týdnů (§ 195, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), event. na kratší dobu (§ 195, odst. 3 až 5, § 197 a § 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů);
- osoby čerpající tzv. otcovskou dovolenou (§ 38a, § 38b zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který byl pozměněn v části třetí hlavou V zákonem č. 148/2017 Sb.);
- osoby (zaměstnankyně a zaměstnanci) na rodičovské dovolené (pokud současně nevykonávají práci v pracovním poměru – viz výše předposlední bod); jde o osoby, jimž byla poskytnuta rodičovská dovolená k prohloubení péče o dítě až do tří let věku dítěte (§ 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů);
- členové zastupitelstev územních samosprávních celků (uvolnění i neuvolnění);
- zaměstnanci uvolnění, resp. dočasně přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (či uvolnění k výkonu veřejné funkce) v případě, že jim původní zaměstnavatel za vykonanou práci buď neposkytuje mzdu nebo náhradu mzdy nebo jsou mu tato plnění refundována;
- zaměstnanci vyslaní do škol, kurzů, zařazení do vědecké výchovy, zaměstnanci ve vyšetřovací vazbě apod., jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu;
- zaměstnanci, kteří opustili práci bez souhlasu zaměstnavatele a bez řádného skončení pracovního (služebního, členského) poměru v případě, že jejich nepřítomnost přesáhla 4 týdny. Zaměstnanec, který opustil zaměstnání, se pak vyjme z evidenčního počtu zpětně ode dne, kdy se poprvé nedostavil do práce;
- zaměstnanci, kterým bylo poskytnuto neplacené volno bez náhrady mzdy v rozsahu delším než 4 týdny, a to ode dne nástupu tohoto volna;
- zaměstnanci, kteří nejsou v pracovním (služebním, členském) poměru k zaměstnavateli, ale vykonávají pro zaměstnavatele práce bez ohledu na to, zda zaměstnavatel tyto práce řídí nebo zabezpečuje pracovními prostředky (např. soudci, žáci (učni) a studenti vykonávající odborný výcvik podle školských předpisů, osoby pracující podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, osoby dočasně přidělené k výkonu práce prostřednictvím zprostředkovatelských agentur práce, osoby z nápravně výchovných zařízení, cizinci pracující pro zaměstnavatele na základě smlouvy se zprostředkovatelem se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí, cizí státní příslušníci pracující jako experti v zahraničních firmách, aj.);
- zaměstnanci, kteří jsou na vojenském cvičení (§ 12 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů) nebo vykonávají službu v operačním nasazení (§ 12a zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů), pokud byla jejich zaměstnavateli mzda refundována příslušným vojenským správním úřadem (§ 204 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

PRŮMĚRNÝ EVIDENČNÍ POČET ZAMĚSTNANCŮ VE FYZICKÝCH OSOBÁCH

Vypočítává se jako aritmetický průměr průměrného počtu zaměstnanců za jednotlivé měsíce.

za měsíc

Průměrný počet zaměstnanců ve fyzických osobách za měsíc se počítá jako součet počtu fyzických osob v jednotlivých dnech měsíce (včetně dnů pracovního klidu a pracovního volna), který se dělí plným počtem všech kalendářních dnů příslušného měsíce.

Příklad:

1. 2. 20 zaměstnanců ($20 \cdot 1 \text{ den} = 20$)

2. 2. až 25. 2. 21 zaměstnanců ($21 \cdot 24 \text{ dny} = 504$)

26. 2. až 28. 2. 22 zaměstnanců ($22 \cdot 3 \text{ dny} = 66$)

Součet je **590**

únor má 28 kalendářních dnů: $590 / 28 = 21,071$ zaměstnanců je průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách za měsíc únor.

U zaměstnavatelů s malým počtem zaměstnanců se zjednodušenou evidencí v případech, kdy v průběhu jednoho měsíce nedochází k většímu pohybu počtu zaměstnanců, se průměrný evidenční počet zaměstnanců počítá za měsíc jako průměr počtu na počátku a na konci sledovaného měsíce.

za čtvrtletí

Vypočítá se jako aritmetický průměr průměrného počtu zaměstnanců za jednotlivé měsíce. U zpravodajských jednotek nově vzniklých nebo zaniklých v průběhu sledovaného období (čtvrtletí) se do průměru počítají i měsíce, ve kterých zaměstnavatel neexistoval (nepodnikal). V těchto měsících se průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách rovná "0".

Příklad: Zpravodajská jednotka vznikla v měsíci březnu, přičemž průměrný evidenční počet zaměstnanců v březnu činil 300 osob. Průměrný evidenční počet zaměstnanců za 1. čtvrtletí se vypočte jako průměr za všechny měsíce ve čtvrtletí, tzn.: $(0 + 0 + 300) / 3 = 100$ zaměstnanců.

za kalendářní rok

Vypočítá se jako aritmetický průměr průměrného počtu zaměstnanců za jednotlivé měsíce. U zpravodajských jednotek nově vzniklých nebo zaniklých v průběhu sledovaného období (kalendářního roku) se do průměru počítají i měsíce, ve kterých zaměstnavatel neexistoval (nepodnikal). V těchto měsících se průměrný evidenční počet zaměstnanců rovná "0".

Příklad: Zpravodajská jednotka vznikla v měsíci listopadu, přičemž průměrný evidenční počet zaměstnanců v listopadu a prosinci činil 300 osob. Průměrný evidenční počet zaměstnanců za kalendářní rok se vypočítá jako aritmetický průměr za všechny měsíce v roce, tzn.: $(10 \cdot 0 + 300 + 300) / 12 = 50$ zaměstnanců.

PRŮMĚRNÝ EVIDENČNÍ POČET ZAMĚSTNANCŮ PŘEPOČTENÝ

Je přepočtem průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách podle délky jejich pracovních úvazků všech činností na zaměstnavatelem stanovenou plnou pracovní dobu.

Přepočty se provedou u:

- zaměstnanců s kratší pracovní dobou (§ 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů); Zaměstnanci s kratší pracovní dobou se zahrnují do evidenčního počtu zaměstnanců po dobu trvání jejich pracovního poměru k zaměstnavateli každodenně, a to i tehdy, kdy jejich pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny;
- zaměstnanců v pracovním poměru vykonávajících práci jen příležitostně na výzvu a podle potřeb zaměstnavatele;
- zaměstnanců v dalším pracovním poměru u téhož zaměstnavatele.

Zaměstnanec vykonávající činnost v dalším pracovním poměru u téhož zaměstnavatele se zahrnuje do evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách pouze jednou. Do evidenčního počtu zaměstnanců přepočteného na plně zaměstnané se zahrnuje přepočtem podle pracovního úvazku všech činností.

Příklad: administrativní pracovník s plným pracovním úvazkem vykonává další činnost na čtvrtinu pracovního úvazku (např. úklid). Tento zaměstnanec se uvede ve fyzických osobách jako 1 osoba, v přepočtených počtech jako 1,25 osoby.

Přepočet se provede na základě délky pracovních úvazků podle následujícího vzorce:

$$A = B/C$$

kde

A - průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený,

B - součet součinů průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách za sledované období a příslušné délky jejich týdenního pracovního úvazku,

C - týdenní pracovní doba zavedená u zaměstnavatele.

Poznámka k výpočtu: V zájmu zjednodušení evidence lze u zaměstnavatele s rozdílnou týdenní pracovní dobou na různých pracovištích v případě, že jeden typ týdenní pracovní doby (např. 40 nebo 38,75 nebo 37,5 hod.) výrazně převládá, použít pro přepočet všech zaměstnanců v celé zpravodajské jednotce převažující týdenní pracovní dobu.

Pokud není možno u zaměstnanců v pracovním poměru k zaměstnavateli vykonávajících práci jen příležitostně na výzvu a podle potřeb zaměstnavatele předem dohodnout délku pracovního úvazku za příslušné období, provede se přepočet na základě skutečně odpracovaných hodin.

Příklad výpočtu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců přepočteného na plně zaměstnané podle délky pracovního úvazku pro zaměstnavatele s týdenní pracovní dobou 40 hodin:

Průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách (nepřepočtený)

Zaměstnanci s plnou pracovní dobou...(100)

- bez dalšího pracovního poměru.....93

- s dalším pracovním poměrem, a to

s pracovním úvazkem v další činnosti týdně:

10 hodin.....4

5 hodin.....3

Zaměstnanci s kratší pracovní dobou týdně...(20)

- 20 hodin10

- 30 hodin10

Zaměstnanci příležitostní s týdenním pracovním úvazkem...(2)

- 3 hodiny.....1

- 12 hodin.....1

Celkem.....122

Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané =

$$= 100 + [(4 \times 10 + 3 \times 5 + 10 \times 20 + 10 \times 30 + 1 \times 3 + 1 \times 12) / 40] = 100 + [570 / 40] = 114,25 = 114$$

Přepočet u zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele (§ 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), se provede podle vzorce:

$$D = M/m$$

kde je

D - průměrný evidenční počet zaměstnanců nepracujících na pracovišti zaměstnavatele přepočtený,

M - mzdy zaměstnanců nepracujících na pracovišti zaměstnavatele za sledované období v Kč,

m - průměrná měsíční mzda zaměstnanců pracujících na pracovištích zaměstnavatele za sledované období v Kč.

MZDY/PLATY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM VEDENÝM V EVIDENČNÍM POČTU, BEZ OON

Ve statistickém výkaznictví se do mezd/platů zahrnují základní mzdy a platy (mzdový tarif, platový tarif, smluvní mzda), příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu (dále jen „mzdy“) sjednané v pracovní smlouvě anebo poskytované podle obecně závazných nebo vnitřních mzdových předpisů.

Nákladové mzdy se vedou na účtu společně s ostatními osobními náklady (OON); OON se však do mezd nezahrnují a vykazují se samostatně.

Do mezd patří příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti, pokud tito společníci (členové) jsou v pracovním (členském) poměru ke společnosti (družstvu), a jsou tudíž vedeni v evidenčním počtu zaměstnanců. Do mezd se zahrnují též dotace a příspěvky obdržené na mzdy, např. osob se zdravotním postižením, nebo pracujícím na veřejně prospěšných pracích, a také plnění mající charakter mezd (odměn za práci), hrazená ze zisku, fondu odměn nebo jiného fondu vytvořeného ze zisku.

Do mezd se nezahrnují náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem (§ 192, odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Neobsahují ta peněžitá nebo jiná plnění, která nejsou mzdou, platem, náhradou mzdy nebo platu, např. náhrady výdajů a škod souvisejících s výkonem práce (např. náhrady za škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání), dávky nemocenského a sociálního zabezpečení, dávky za otcovskou dovolenou, výpomoci a **odměny z fondu kulturních a sociálních potřeb** (jako jsou odměny dle § 224 a § 225 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), tzn. odměny k významným životním událostem, apod. Dále se neuvádějí dividendy, tantiémy, stravenkový paušál, motivační a náborový příspěvek, náhrada mzdy při izolaci a karanténě (§ 347, odst. 4 a § 192, odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), dávka poporodní péče (§ 38b zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů) a náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku.

Náhrady za cestovné se neuvádějí jen v případě, že jsou vypláceny z dotačního titulu od ÚP jako dávka. Pokud tento příspěvek není zakotven v pracovní smlouvě, nelze jej zohledňovat ve výkazech řady P. Pokud zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na dopravu, je nutné mít tento příspěvek jakoukoli právní formou zakotven, a to i v případě, kdy se jedná o zaměstnanecký benefit. Příspěvek na dopravu podléhá odvodům sociálního i zdravotního pojištění, je tedy nutné jej zohledňovat ve výkazech řady P.

Mzdy se uvádějí **v hrubých částkách**, tj. před snížením o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky, a **v tisících Kč**.

Za sledované období se uvádějí částky v tomto období zúčtované k výplatě, i když jsou odměnou za práci provedenou v předcházejících obdobích, popř. odměnou za výsledky dosažené v předcházejících obdobích (čtvrtletní, pololetní, roční odměny) nebo částkou za předcházející období dodatečně přiznanou (např. náhrada za nevyčerpanou dovolenou). Příslušné částky ve mzdových údajích vykazuje vždy zaměstnavatel, u něhož se zúčtovávají k výplatě. Refundované částky zahrnuje do mzdových údajů ten zaměstnavatel, který provádí refundaci: v případě, že je před provedením refundace zahrnul do mzdových údajů zaměstnavatel, který je vyplatil, po přijetí refundace od jiného zaměstnavatele tyto částky ze mzdových údajů vyloučí (resp. sníží objem příslušných ukazatelů v dalším období). Pokud zaměstnavatel poskytuje mzdy/platy částečně nebo zcela v jiné než české měně, zahrne do mzdových údajů částky přepočtené na českou měnu. Ostatní osobní náklady jsou vykazovány samostatně a jsou popsány v další samostatné kapitole.

OSTATNÍ PLATBY ZA PROVEDENOU PRÁCI (OPPP) /OSTATNÍ OSOBNÍ NÁKLADY (OON)

Jedná se o odměny za práce, popř. obdobná plnění, poskytovaná na základě jiného vztahu než pracovního, služebního nebo členského poměru, a peněžitá plnění poskytovaná zaměstnancům v souvislosti se zánikem pracovního, služebního nebo členského poměru k zaměstnavateli.

Do ostatních plateb za provedenou práci, resp. ostatních osobních nákladů, patří zejména:

- odměny za práce podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 109, odst. 5 a § 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, včetně náhrad za dovolenou, za svátky, odměn za noční práci, odměn a příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli (§ 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů);
- odměny za práci (činnost) poskytované podle zvláštních předpisů v případech, kdy nevzniká pracovní vztah k zaměstnavateli (např. odměny za posudky znalců, odměny dobrovolným pracovníkům pečovatelské služby, funkcionářům družstev, zprostředkovatelům, členům zastupitelstev územních samosprávních celků, odměny a ostatní plnění poskytované žákům (učňům) středních odborných učilišť a obdobných zařízení za produktivní činnost, kterou vykonali v rámci odborného výcviku v těchto školách nebo školských zařízeních, odměny předsedům zkušebních komisí apod.);
- odměny za využití vynálezů, průmyslových vzorů, zlepšovacích návrhů apod.;
- odměny podle předpisů o autorském právu;
- odměny (peněžitě ceny) z veřejných a užších soutěží a veřejných příslibů;
- odstupné poskytované při skončení pracovního poměru (§ 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů);
- odchodné, odbytné;
- částky, které zaměstnavatel refunduje jiným zaměstnavatelům k úhradě plnění zahrnovaných do ostatních osobních nákladů;

- odměny členům orgánů společnosti a družstva hrazené z nákladů i ze zisku;
- platy soudců.

Ostatní platby za provedenou práci/ostatní osobní náklady obsahují částky nesnížené o zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky, tj. hrubé částky, a vykazují se v tis. Kč.

Za sledované období se uvádějí částky v tomto období zúčtované k výplatě, i když jsou odměnou za práci provedenou v předcházejících obdobích, případně odměnou za výsledky dosažené v předcházejících obdobích nebo částkou za předcházející období dodatečně přiznanou. Do odměn z dohod mimo pracovní poměr se nezahrnují náhrady odměny z dohody za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) placené zaměstnavatelem (§ 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

Příslušné částky v ostatních platbách za provedenou práci/ostatních osobních nákladech vykazuje vždy zaměstnavatel, u něhož se zúčtovávají k výplatě. Refundované částky zahrnuje do OPPP/OON ten zaměstnavatel, který provádí refundaci: v případě, že je před provedením refundace zahrnul do OPPP/OON zaměstnavatel, který je vyplatil, po přijetí refundace od jiného zaměstnavatele tyto částky z OPPP/OON vyloučí (resp. sníží objem tohoto ukazatele v dalším období).

DOČASNA PRACOVNÍ NESCHOPNOST NEBO KARANTÉNA (dále jen DPN)

Náhrady platu při DPN placené zaměstnavatelem za prvních 14 dnů nemoci se uvádějí v čistých částkách (tzn. jsou počítány z průměru pro výpočet nemocenské dávky stanovené vyměřovacím denním základem) a v tisících Kč.

Za sledované období se uvádějí částky v tomto období zúčtované k výplatě, i když jde o náhrady při DPN. Tento údaj je ve výkaze požadován v souvislosti s legislativními změnami zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Je nutné tuto částku ze státního rozpočtu na konci sledovaného období vzít v úvahu při výpočtech tzv. limitů a státních závěrečných účtů, aby došlo ke správnému financování škol a školských zařízení. Náhrady při DPN se v žádném případě nesmí vykazovat v jiných řádcích, než je metodicky povoleno. Náhrady při DPN se uvádí zvlášť na každém druhu činnosti, a to ke každému úvazku. Do průměrného evidenčního přepočteného počtu zaměstnanců, kterým byly vyplaceny náhrady při DPN (ř. 0139), vstupují pouze ty, kterým byly vyplaceny náhrady ze státního rozpočtu včetně podpůrných opatření, ale bez ESF/ESF+ a NPO. Od 15. dne DPN se evidenční přepočtené počty neuvádějí (ř.0139). Zaměstnání malého rozsahu vstupuje do evidence náhrad při DPN (ř.0139, ř.0140) jen v případě, že vznikl nárok na výplatu náhrady za prvních 14 dnů DPN.

Náhrady při DPN zaměstnanců placených z **ostatních zdrojů** (např. Erasmus +) **a z doplňkové činnosti se ve výkazu neuvádějí.**

Příklad:

Zaměstnanec v pracovním poměru placený ze státního rozpočtu, jehož průměrný přepočtený úvazek je 0,5, byl v pracovní neschopnosti od 27. 1. 2025 do 2. 2. 2025. Zaměstnanec pracuje 3 dny v týdnu, za které mu byla vyplacena náhrada platu při DPN. Bez ohledu na rozvržení pracovní doby se bude průměrný evidenční přepočtený počet počítat za všechny kalendářní dny DPN (max. však 14 kal. dní).

Doba pracovní neschopnosti: 27. 1. 2025 – 2. 2. 2025 (7 kalendářních dní, z toho 5 dní v lednu a 2 dny v únoru)

Úvazek zaměstnance: 0,5

Vykazované období: 1. čtvrtletí 2025

$$(0,5 \times 5 / 31 + 0,5 \times 2 / 28 + 0,5 \times 0 / 31) / 3 = 0,0388$$

efektivněji pak:

$$0,5 \times 7 / 90 = 0,0389$$

(zde pro zjednodušení počítáme s tzv. standardem ACT/360, kdy se započítává skutečný počet dnů absence a počítá se s tím, že rok má 360 dní, čtvrtletí tedy 90 dní bez ohledu na skutečný počet dnů v jednotlivých měsících – viz rozdíly na 4. desetinném místě výsledku).