

## Analýza mzdovej politiky

Mzdová politika zamestnávateľa je deklarovaná prehľadom miezd / odmien (hrubá mzda) v rámci pracovnoprávných vzťahov na rovnakých, resp. obdobných pracovných pozíciách za predchádzajúce obdobia, ktoré predchádzajú času predloženia ŽoNFP.

### 1. Identifikácia prijímateľa/partnera<sup>1,2</sup>:

**Názov prijímateľa/partnera:**

**Názov projektu:**

2. Špecifikácia predmetu: \_\_\_\_\_ mzdy / odmeny<sup>2</sup> z pracovnoprávných vzťahov

Preukazovanie výkonu <sup>3</sup>	Názov pozície projektu	Názov pozície v zmluvnom vzťahu <sup>4</sup>	Počet miest v rámci danej pracovnej pozície	najnižší plat BTTO v €/mesiac	najvyšší plat BTTO v €/mesiac <sup>5</sup>	navrhovaná hodinová sadzba zamestnanca BTTO v € v projekte
CV	Expert 1	Expert	2	3 200	16 000	39,5
CV	Odborník senior	Expert	2	1 878	5 006	24,5
CV	Odborník junior	Expert	1	1 530	3 262	15
CV	Projektový manažér	Projektový manažér	1	1 394	2 590	12
CV	Finančný manažér	Projektový manažér	1	1 394	2 590	12

Rozpätie mzdových výdavkov predstavuje hrubú mzdu zamestnancov bez povinných odvodov zamestnávateľa za predchádzajúce obdobia, ktoré predchádzajú času predloženia ŽoNFP.

<sup>1</sup> Nehodiace sa prečiarknite.

<sup>2</sup> Žiadateľ/partner v stĺpcoch najnižší plat, najvyšší plat, navrhovaná hodinová sadzba zamestnanca uvádza ako súčet riadnych tarifných zložiek mzdy v rámci pracovnoprávneho vzťahu alebo odmeny z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. do vykázaného platu/hodinovej sadzby sa nezapočítavajú mimoriadne odmeny, prémie alebo rôzne variabilné zložky naviazané napr. na hospodárske výsledky žiadateľa/partnera. Aplikácia variabilných zložiek sa preukazuje v súlade s postupmi definovanými v Príručke pre

<sup>3</sup> Žiadateľ/partner uvedie označenie:

- a) VV, ak ide o vlastný výkon, t.j. mzdu/odmenu zamestnanca žiadateľa/partnera,
- b) DV, ak ide o ekvivalentné preukázanie mzdových nákladov na základe nákladovej analýzy dodávateľsko-odberateľských vzťahov s fyzickými osobami,
- c) CV - „názov alternanta“, ak ide o mzdu/odmenu zamestnanca iného subjektu, ktorým žiadateľ/partner preukazuje mzdovú politiku.

<sup>4</sup> Žiadateľ/partner uvádza pracovnú pozíciu podľa zmluvného vzťahu, ktorá je rovnaká alebo obdobná pracovnej pozícii v projekte (z ktorej sa vychádza pri určovaní hodinovej sadzby pracovnej pozície pre projekt).

<sup>5</sup> Pokiaľ sa referencia pre pracovnú pozíciu odvoláva iba na jednu reálnu pracovnú pozíciu s rovnakou výškou mzdy/odmeny alebo sa preukazuje na základe nákladovej analýzy dodávateľsko- odberateľských vzťahov s fyzickými osobami, žiadateľ/partner pre údaj „najvyšší plat“ uvedie znak N/A.



### 3. Poučenie v súlade s podmienkou poskytnutia príspevku výzvy 2.4 Oprávnenosť výdavkov - 2.4.1 Podmienka, že výdavky projektu sú oprávnené:

Predchádzajúcu mzdovú politiku vo vzťahu k pracovným pozíciám na aktivitách projektu môže žiadateľ/partner preukázať okrem vlastných výkonov (t.j. mzdami/odmenami zamestnanca/-ov žiadateľa/partnera) na základe nasledujúcich skutočností:

- o na základe výdavkov za zamestnancov (personálnych výdavkov) zrealizovaných obdobných minulých činností (projektov) žiadateľa/prijímateľa,
- o na základe dodávateľsko-odberateľských vzťahov s fyzickými osobami, kde žiadateľ/prijímateľ analyticky rozčlení náklady obstarania (vlastné personálne náklady, réžia a zisk) a zároveň zabezpečí žiadateľ/partner prepočet na mzdový náklad (celková cena práce / hrubá mzda),
- o na základe preukázania mzdovej politiky vo vzťahu k pracovným pozíciám na aktivitách projektu aj obdobným / ekvivalentným postupom k postupu uvedenému v tomto poučení a to najmä:
  - na základe preukázanej výšky mzdy/odmeny zamestnanca alternujúceho (iného) subjektu, ktorým žiadateľ/partner preukazuje mzdovú politiku, v danom prípade je povinný žiadateľ/partner v projektovom spise pre účel auditu a kontroly držať také doklady/dôkazy, ktorými preukazuje mzdovú politiku za pracovné pozície (najmä zmluvný vzťah alternanta so zamestnancom, preukázanie úhrad mzdy v čase a podobne),
  - na základe vykonaného prieskumu trhu (podľa zodpovedajúcej prílohy Príručky pre žiadateľa alebo rovnakej prílohy č. 1 tejto analýzy) na rovnakú alebo obdobnú pracovnú činnosť (do prieskumu trhu je možné použiť aj zodpovedajúce údaje z dodávateľsko-odberateľských vzťahov s fyzickými osobami uvedenými v Centrálnom registri zmlúv), kde žiadateľ/partner následne analyticky rozčlení náklady obstarania (vlastné personálne náklady, réžia a zisk) a zároveň zabezpečí žiadateľ/partner prepočet na mzdový náklad (celková cena práce / hrubá mzda).

Navrhovaná hodinová sadzba zamestnanca vzťahujúca sa na rovnakú alebo obdobnú pracovnú činnosť môže byť žiadateľom/partnerom preukázaná aj na základe relevantných údajov vychádzajúcich z oficiálnych štatistických ukazovateľov.

Deklarované údaje žiadateľa/partnera v analýze mzdovej politiky nesmú byť staršie ako 24 mesiacov ku dňu spracovania tejto analýzy v rámci prípravy ŽoNFP.

Žiadateľ/prijímateľ je povinný pri spracovaní analýzy mzdovej politiky pre realizáciu projektu uprednostňovať vlastné adekvátne kapacity zamestnancov pred inými zdrojmi (napr. prieskum trhu). Zároveň je žiadateľ/partner povinný vyhnúť sa účelovému postupu, ktorého výsledkom má byť nepodložené navýšenie mzdy vlastných zamestnancov výhradne pre účel projektu.

RO pre OP EVS odporúča, aby preukazované platové podmienky pre pracovné miesta v rámci tejto analýzy boli spracované minimálne na 6 mesačnej kontinuálnej činnosti (t.j. aj prieskumy trhu by mali reflektovať dané postupy).<sup>4</sup>

### 4. Čestné vyhlásenie žiadateľa/partnera:

Ja, dolupodpísaný žiadateľ/partner (štatutárny orgán žiadateľa/partnera) čestne vyhlasujem, že:

všetky informácie a údaje obsiahnuté v tejto analýze mzdovej politiky a všetkých jej prílohách, ktoré sú súčasťou projektového spisu u žiadateľa/partnera sú úplné, pravdivé a správne.

V Trnave dňa 19.08.2017

**Štatutárny zástupca organizácie:** Lukáš Lukáč, prezident Civita Center

**Podpis:**

A large black rectangular redaction box covering the signature of Lukáš Lukáč.

## Analýza mzdovej politiky občianskeho združenia CIVITA CENTER - príloha

Za posledných 12 mesiacov neboli občianskym združením CIVITA CENTER uzatvorené pracovno-právne vzťahy s obdobnými pracovnými úlohami.

### Pozícia Expert 1

Na základe preskúmania výkonu práce obdobných expertov v platných zmluvách zverejnených v Centrálnom registri zmlúv:

- Čiastkové zmluvy o dielo č. 690/2016 uzatvorená v nadväznosti na Rámcovú dohodu č. 1122/2013 uzatvorená medzi Úradom vlády Slovenskej republiky a KPMG Slovensko, spol. s r.o. a stengl, a.s.,
- Realizačná zmluva č. OV01 -2016/000229-103 medzi Deloitte Advisory s.r.o. a Ministerstvom pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky,
- Realizačná zmluva č. OV01-2015/000121-050 medzi KPMG Slovensko spol. s.r.o. a Ministerstvom vnútra SR
- Realizačná zmluva č. OVO2-2017/000387-011\_2017 medzi KPMG Slovensko spol. s.r.o. a Ministerstvom vnútra SR
- Realizačná zmluva č. OVO2-2017/000387-015\_2017 medzi KPMG Slovensko spol. s.r.o. a Ministerstvom vnútra SR
- OVO2-2017/000387-012\_2017 medzi Deloitte Advisory, s.r.o. a Ministerstvom vnútra SR
- Rámcová dohoda o poskytnutí služieb medzi Úradom geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky a KPMG Slovensko spol. s

V súlade s plánovaným objemom prác na výstupoch projektu a vzhľadom na požadovanú vysokú odbornosť jednotlivých odborníkov a expertov ich kvalifikáciu a úroveň vzdelania bolo definované nasledovné rozpätie minimálnej a maximálnej hodinovej sadzby pre ohodnotenie za plnenie úloh v rozsahu uvedenom v Matici personálneho zabezpečenia:

<b>Expert 1</b>	20 Eur	100 Eur**

\*hrubá hodinová sadzba bez povinných odvodov zamestnávateľa

“pri aplikovaní maximálnej hodinovej sadzby pre expertov, nebudú poskytované náhrady v zmysle zákona o cestovných náhradách (zahŕňa náklady na stravné, ubytovanie a dopravu a iné služby (napr. tlmočenie), ktoré súvisia s výkonom ich práce)

### Pozícia odborník junior a odborník senior

Pre preskúmanie minimálnej a maximálnej hrubej mzdy pre odborníka juniora a odborníka seniora sme zvolili portál [www.istp.sk](http://www.istp.sk), ktorého koordinátorom je Koordinátorom ISTP je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Na základe tohto portálu je rozpätie minimálnej a maximálnej hrubej mesačnej mzdy pre ohodnotenie odborného tímu nasledovné

<b>Odborník Junior</b>	1530 Eur	3262 Eur**
<b>Odborník Senior</b>	1878 Eur	5006 Eur**

<https://www.istp.sk/karta-zamestnania/100912/analytik-prognostik>

Zdroj pre odborník senior: <http://istp.sk/karta-zamestnania/30689/nadiaci-pracovnik-manazer-pre-strategiu>

Vyššie uvedené rozpätie predstavuje základ pre výpočet minimálnej a maximálnej hrubej hodinovej mzdy, a to vydelením minimálnej a maximálnej hrubej mesačnej mzdy priemerných počtom vo fonde mesačného pracovného času, ktorý je 160 hodín:

<b>Odborník Junior</b>	9,6 Eur	20,4 Eur
<b>Odborník Senior</b>	11,7 Eur	31,3Eur

### **Pozícia Projektový manažér a Finančný manažér**

Rovnako tak pre preskúmanie minimálnej a maximálnej hrubej mzdy pre tím zabezpečujúci riadenie projektu (projektový manažér a finančný manažér) sme zvolili portál [www.istp.sk](http://www.istp.sk):

<b>Projektový manažér</b>	1394 Eur	2590 Eur
<b>Finančný manažér</b>	1394 Eur	2590 Eur

\*hrubá mesačná mzda bez povinných odvodov zamestnávateľa, údaje k 19.08.2017, [projektow-manazer-](#)

Vyššie uvedené rozpätie predstavuje základ pre výpočet minimálnej a maximálnej hrubej hodinovej mzdy pre zamestnancov realizujúcich riadenie

vydelením minimálnej a maximálnej hrubej mesačnej mzdy priemerných počtom vo fonde mesačného pracovného času, ktorý je 160 hodín:

<b>Projektový manažér</b>		<b>■ ú:'.ír&gt; r.';</b> <b>j'iKiU'" 871</b> <b>Eur</b>	<b>■ čtíKflíi fltn s</b>
<b>Finančný manažér</b>		<b>8,71 Eur</b>	<b>16,19 Eur</b>

hrubá hodinová sadzba bez povinných odvodov zamestnávateľa

Dňa 19.8.2017

Lukáš Lukáč, prezident Civi

