



ROČNÝ VÝKAZ O ÚPLNÝCH NÁKLADOCH PRÁCE za rok 2009

Registrované ŠÚ SR Č. Vk 76/09
z 1.10.2008

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.

Spravodajská jednotka doručí
výkaz do **31. 3. 2010**

1x spracovateľskej firme

Trexima, spol. s r. o.
Drobného 27, P. O. BOX 133
844 07 Bratislava 42

I. r.		IKF				Rok		IČO						
0	1	1	5	0	8	0	9							

I. r.		Kód SK NACE rev. 2				Kód okresu		Kód DRVLST		Kód FORMA	
0	3										

Vypíšte akou činnosťou sa zaoberáte, resp. aké služby poskytujete:.....

Názov a adresa sídla podniku:.....

Odoslané dňa:	Pečiatka	Podpis vedúceho spravodajskej jednotky:	Výkaz vyplnil (meno a priezvisko):	Telefón (smerové číslo):
			E-mail:	

Vážení respondenti,

Štatistický úrad SR vykonáva štatistické zisťovania za účelom posúdenia stavu a vývoja ekonomiky a spoločnosti Slovenskej republiky a pre medzinárodné porovnávania. Toto zisťovanie je súčasťou Programu štátnych štatistických zisťovaní schváleného na roky 2009 – 2011 vydaného v Zbierke zákonov SR. Spravodajská povinnosť vyplniť štatistický formulár Vám vyplýva z § 18 zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike. Ak ste v sledovanom období nevykonávali žiadnu činnosť, alebo nevykonávali činnosť, ktorá je predmetom tohto štatistického zisťovania, predložte výkaz vyplnený dostupnými údajmi. Uvedené dôverné údaje sú chránené, nezverejňujú sa a slúžia výlučne pre potreby štátnej štatistiky. Ďakujeme Vám za ich včasné poskytnutie a tešíme sa na ďalšiu spoluprácu.

Spôsob vyplňania záhlavia výkazu:

V riadku 01

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

378. modul		ÚPLNÉ NÁKLADY PRÁCE NA ZAMESTNANCOV		I. r.	V sledovanom roku
				a	1
A POČET ZAMESTNANCOV					
1. Priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách					
	v tom	zamestnanci s plným pracovným úväzkom		1	
		zamestnanci na kratší pracovný čas		2	
				3	
2. Priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na plne zamestnaných					
3. Priemerný evidenčný počet žiakov (učňov) v období odbornej výuky vo fyzických osobách					
4. Priemerný evidenčný počet žiakov (učňov) prepočítaný na plne zamestnaných					
B ODPRACOVANÉ HODINY					
1. Celkový počet hodín odpracovaných všetkými zamestnancami (vrátane nadčasov)					
	v tom	odpracovaných zamestnancami s plným pracovným úväzkom		7	
		odpracovaných zamestnancami na kratší pracovný čas		8	
				9	
2. Celkový počet hodín odpracovaných žiakmi (učňami) v období odbornej výuky					
C PLATENÉ HODINY					
1. Celkový počet hodín platených všetkým zamestnancom					
	v tom	zamestnancom s plným pracovným úväzkom		11	
		zamestnancom na kratší pracovný čas		12	
				13	
2. Celkový počet hodín platených žiakom (učňom) v období odbornej výuky					
				14	

378. modul	ÚPLNÉ NÁKLADY PRÁCE NA ZAMESTNANCOV		I. r.	V sledovanom roku
			a	1
D ÚPLNÉ NÁKLADY PRÁCE (v EUR)				
1. Základné (tarifné) mzdy za prácu spolu (v EUR)			15	
v tom	mzdy v určenom pracovnom čase		16	
	mzdy za nadčasy		17	
2. Prémie a odmeny spolu (v EUR)			18	
v tom	prémie a odmeny mesačné		19	
	prémie a odmeny za dlhšie obdobie		20	
3. Príplatky a doplatky, mzdové zvýhodnenia (v EUR)			21	
4. Naturálne mzdy (v EUR)			22	
5. Nepravidelné odmeny (v EUR)			23	
MZDY (r. 15 + r. 18 + r. 21 + r. 22 + r. 23)			24	
6. Náhrady mzdy spolu (v EUR)			25	
z toho	náhrady za výluky a prestoje		26	
	náhrady za dovolenku		27	
	náhrady za voľné dni podľa ZP a KZ		28	
	náhrady za platené sviatky		29	
7. Platby do programu sporenia (v EUR)			30	
8. Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (v EUR)			31	
9. Peňažné plnenia zo zisku po zdanení (v EUR)			32	
10. Ostatné priame náklady zamestnancom spolu (v EUR)			33	
z toho	vlastné výrobky predávané so zľavou		34	
	použitie služobného vozidla pre osobnú potrebu		35	
	poskytnutie služobného bytu		36	
	predkupné právo na akcie		37	
11. Odmeny žiakom (učňom) v období odbornej výuky (v EUR)			38	
PRIAME NÁKLADY PRÁCE SPOLU (r. 24 + r. 25 + r. 30 + r. 31 + r. 32 + r. 33 + r. 38)			39	
12. Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom spolu (v EUR)			40	
v tom	starobné poistenie		41	
	invalidné poistenie		42	
	úrazové poistenie		43	
	nemocenské poistenie		44	
	zdravotné poistenie		45	
	poistenie v nezamestnanosti		46	
	garančný a rezervný fond		47	
13. Nepovinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom spolu (v EUR)			48	
z toho doplnkové dôchodkové poistenie			49	
14. Sociálne dávky spolu (v EUR)			50	
z toho	odstupné		51	
	náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti		52	
	mzdové vyrovnanie za dobu nemoci		53	
	príspevky na dôchodok a zdravotnú starostlivosť		54	
15. Príspevky na zákonné poistenie žiakov (učňov) v období odbornej výuky (v EUR)			55	
16. Sociálne výhody spolu (v EUR)			56	
v tom	príspevky na stravovanie		57	
	jubilejné odmeny		58	
	ostatné príspevky do sociálneho fondu		59	
NÁKLADY SÚVISIACE S VÝKONOM PRÁCE (r. 39 + r. 40 + r. 48 + r. 50 + r. 55 + r. 56)			60	
17. Náklady na školenie zamestnancov (v EUR)			61	
18. Poplatky a sankcie súvisiace so mzdami platené zamestnávateľom (v EUR)			62	
19. Ostatné nepriame náklady spolu (v EUR)			63	
z toho náklady na nábor zamestnancov			64	
NEPRIAME NÁKLADY PRÁCE SPOLU (r. 40 + r. 48 + r. 50 + r. 55 + r. 56 + r. 61 + r. 62 + r. 63)			65	
20. Subvencie (v EUR)			66	
CELKOVÉ NÁKLADY PRÁCE (r. 39 + r. 65 - r. 66)			67	
Kontrolný súčet (r. 1 až 67)			99	

Všetky údaje sa vypíňajú za rok v celých kladných číslach bez desatinných miest.

**378.
modul****A. Počet zamestnancov****Evidenčný počet zamestnancov (r. 1 - 4)**

Do evidenčného počtu zamestnancov sa zahňajú všetky osoby, ktoré sú v pracovnom, služobnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere k organizácii a dostávajú mzdu alebo plat bez ohľadu na druh vykonávanej práce, počet odpracovaných hodín (na plný úväzok alebo kratší pracovný čas) a dobu pracovnej zmluvy (na dobu určitú alebo dobu neurčitú).

Do evidenčného počtu zamestnancov patria:

- 1) zamestnanci skutočne prítomní v práci aj tí, ktorí nepracovali v dôsledku prestojov, štrajku, výluky (vrátane zamestnancov na pracoviskách v zahraničí),
- 2) zamestnanci na pracovných cestách, na dovolenke (§ 100 Zákonníka práce), zamestnanci, ktorým vedenie organizácie poskytlo neplatené voľno najviac do 4 týždňov a pod.,
- 3) zamestnanci, ktorí sa mali dostaviť do práce, ale z akéhokoľvek dôvodu nepišli (pre chorobu bez ohľadu na dĺžku jej trvania, v súvislosti s plnením štátnych a verejných povinností, zo závažných osobných dôvodov, pretože mali voľný deň alebo sa nedostavili do práce bez ospravedlnenia),
- 4) zamestnanci 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,
- 5) 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),
- 6) zamestnanci, ktorí nepracujú na pracoviskách organizácie, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre ňu vykonávajú dohodnuté práce doma - domáci zamestnanci (§ 52 Zákonníka práce),
- 7) zamestnanci prijatí na skúšobnú dobu, a to od prvého dňa, keď sa dostavili do práce,
- 8) zamestnanci v diplomatických službách SR zamestnaní mimo územia Slovenskej republiky,
- 9) verejní činitelia (ministri, vedúci ústredných orgánov štátnej správy, poslanci), ak im organizácia za vykonanú prácu (za výkon verejných funkcií) vypláca mzdu, resp. plat,
- 10) starostovia obcí, primátori miest, predsedovia samosprávnych krajov dlhodobo uvoľnení úplne alebo na čiastočný pracovný úväzok na výkon funkcie, ktorým organizácia za vykonanú prácu (za výkon verejných funkcií) vypláca mzdu, resp. plat,
- 11) poslanci samospráv obcí (miest) a poslanci samosprávnych krajov zvolení do funkcií zástupcov starostu, zástupcov primátora, resp. podpredsedu samosprávneho kraja a sú dlhodobo uvoľnení úplne alebo na čiastočný pracovný úväzok na výkon funkcie, ktorým organizácia za vykonanú prácu (za výkon verejných funkcií) vypláca mzdu, resp. plat,
- 12) v družstevných podnikoch len osoby v pracovnom a členskom pomere, kde je pracovný vzťah súčasťou členstva.

Žiaci a študenti pracujúci cez prázdniny na brigádach, 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 zahňaní do evidenčného počtu zamestnancov. Príspevky na mzdy, ktoré organizáciám poskytuje úrad práce, nie sú refundáciou mzdy. Tieto prostriedky zahňá do svojich miezd tá organizácia, v ktorej zamestnanci vykonávajú verejnoprospešné práce, t. j. v ktorej sú zahrnutí do evidenčného počtu zamestnancov.

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

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

Do evidenčného počtu zamestnancov nepatria:

- 1) osoby na materskej (rodičovskej) dovolenke; ide o osoby na materskej (rodičovskej) dovolenke v trvaní 28 týždňov, resp. ak ide o osamelé ženy alebo ženy, ktoré porodili 2 alebo viac detí, v trvaní 37 týždňov (§ 166, ods. 1 Zákonníka práce) event. na kratší čas (§ 167 až 169 Zákonníka práce),
- 2) osoby na rodičovskej dovolenke; ide o osoby, ktorým bola poskytnutá rodičovská dovolenka na prehlbenie starostlivosti o dieťa až do troch rokov veku dieťaťa (§ 166, ods. 2 Zákonníka práce). Ak pracuje osoba na rodičovskej dovolenke v organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, za podmienok, ktoré nebránia poskytovaniu rodičovského príspevku (§ 3 zákona č. 280/2002 Z. z.), potom organizácia zahŕňa túto osobu do evidenčného počtu zamestnancov a naopak ju pre štatistické účely nezapočítava medzi osoby na rodičovskej dovolenke,
- 3) zamestnanci uvoľnení resp. dočasne pridelení na výkon práce v inej organizácii v prípade, že im organizácia stáleho zamestnávateľa za vykonanú prácu buď neposkytuje mzdu alebo náhradu mzdy, alebo sú tieto plnenia refundované,
- 4) zamestnanci vyslaní do škôl, kurzov, zaradení do vedeckej výchovy, zamestnanci vo vyšetrovacej väzbe a pod., ktorým zamestnávateľ neposkytuje mzdu,
- 5) zamestnanci, ktorí svojvoľne opustili prácu v organizácii bez súhlasu organizácie a bez riadneho skončenia pracovného (služobného, štátnozamestnaneckého, členského) pomeru v prípade, že ich neprítomnosť presiahla 4 týždne. Zamestnanec, ktorý svojvoľne opustil zamestnanie, sa musí vyňať z evidenčného počtu spätne odo dňa, kedy sa po prvýkrát nedostavil do práce; pokiaľ sa zamestnanec pred skončením pracovného (služobného, štátnozamestnaneckého, členského) pomeru do organizácie vráti, nejde o svojvoľný odchod, ale o neospravedlnenú absenciu,
- 6) zamestnanci, ktorým bolo poskytnuté neplatené voľno bez náhrady mzdy v rozsahu dlhšom ako 4 týždne, a to odo dňa nástupu tohoto voľna (napr. z dôvodu dlhodobého ošetrovania člena rodiny, súkromné dôvody),
- 7) osoby, ktoré nie sú v pracovnom (služobnom, štátnozamestnaneckom, členskom) pomere k organizácii (napr. osoby z nápravno-výchovných zariadení, žiaci a študenti vykonávajúci v organizácii prevádzkovú prax podľa školských predpisov a i.),
- 8) osoby, s ktorými bola uzavretá dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (§ 223 až 228a Zákonníka práce),
- 9) súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami).

Priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách (r. 1) - súčet počtu zamestnancov vo všetkých dňoch roka delený plným počtom kalendárnych dní. Za dni pracovného pokoja (soboty, nedele, sviatky) sa pri výpočte berie počet zamestnancov z predchádzajúceho dňa. V malých organizáciách so zjednodušenou evidenciou sa priemerný evidenčný počet zamestnancov vypočíta zo súčtu mesačných priemerných počtov (priemer počtu na začiatku a konci sledovaného mesiaca) delený číslom 12. V prípade, že podnikateľ začal podnikáť v priebehu roka (napr. v septembri s priemerným počtom zamestnancov za mesiac september 10 osôb, za október a november po 12 osôb a za december 15 osôb) uvedie na výkaze za rok aritmetický priemer počtu zamestnancov vypočítaný nasledovne:

$$\text{príklad} : \frac{\text{január až august} \quad \text{september} \quad \text{október} \quad \text{november} \quad \text{december} \quad \text{rok}}{0 \quad + \quad 10 \quad + \quad 12 \quad + \quad 12 \quad + \quad 15}{12} = 4$$

Priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na plne zamestnaných (r. 4) – prepočítajú sa:

- zamestnanci s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce), t.j. zamestnanci, 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 nevykonáva u tých osôb, ktoré z dôvodov zdraviu škodlivého prostredia a pod. majú právnymi predpismi stanovený kratší pracovný čas - § 85 Zákonníka práce): *príklad: 3 osoby x 20 hod. (polovičný úväzok);*
- zamestnanci v pracovnom pomere k organizácii, ktorým organizácia nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov pridelať prácu každodenne (§ 142 Zákonníka práce): *príklad: 3 osoby len 4 dni, t.j. 32 hod.;*
- zamestnanci v pracovnom pomere k organizácii vykonávajúci prácu len príležitostne na výzvu a podľa potrieb organizácie: *príklad: 3 osoby po 2 hod.;*
- mladiství zamestnanci napr. do 16 rokov, kde zákon stanovuje najviac 30 hodinový pracovný týždeň: *príklad: 3 osoby x 30 hod.;*
- zamestnanci vykonávajúci ďalší pracovný pomer v organizácii: *príklad: 3 osoby po 5 hod.*

Prepočet sa vykoná na základe dĺžky pracovných úväzkov podľa nasledujúceho vzorca:

$$A = B / C, \text{ kde}$$

A = priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný,

B = súčet súčinov priemerného evidenčného počtu zamestnancov vo fyzických osobách za sledované obdobie podľa pracovných úväzkov a príslušnej dĺžky týždenného pracovného úväzku,

C = týždenný pracovný čas zavedený v organizácii - v závode, na pracovisku podľa kolektívnej zmluvy.

$$\text{príklad} : A = \frac{(3 \times 20) + (3 \times 32) + (3 \times 2) + (3 \times 30) + (3 \times 5)}{40} = \frac{267}{40} = 6,675 = 6,7$$

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.

K takto vypočítanému počtu zamestnancov prepočítaných na plne zamestnaných sa pripočíta počet zamestnancov zamestnaných na plný pracovný úväzok.

Priemerný evidenčný počet žiakov (učňov) v období odbornej výuky vo fyzických osobách (r. 5) - uvedie sa priemerný evidenčný počet učňov, ktorí v danej organizácii vykonávali v sledovanom roku odbornú prax. Výpočet sa vykoná rovnakým spôsobom ako pri priemernom evidenčnom počte zamestnancov vo fyzických osobách (r. 1).

Priemerný evidenčný počet žiakov (učňov) prepočítaný na plne zamestnaných (r. 6) - prepočet sa vykoná na základe skutočne odpracovaných hodín podľa nasledujúceho vzorca:

$$A_u = B_u / C, \text{ kde}$$

A_u = priemerný počet žiakov (učňov) prepočítaný na plne zamestnaných,

B_u = súčin priemerného evidenčného počtu učňov vo fyzických osobách za sledované obdobie a priemerného počtu skutočne odpracovaných hodín jedným žiakom (učňom) za týždeň,

C = týždenný pracovný čas zavedený v organizácii - v závode, na pracovisku podľa kolektívnej zmluvy.

B. Odpracované hodiny

Počet odpracovaných hodín zamestnancami (r. 7 - 9) - 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. Započítava sa aj čas strávený na pracovisku, za ktorý síce nebola vykonávaná žiadna práca, napr. v dôsledku zastavenia strojov, nehôd alebo dočasného nedostatku práce, avšak za ktorý sa platí mzda v súlade s pracovnou zmluvou.

Do odpracovaného času **sa nezapočítavajú poskytnuté prestávky na jedenie a oddych** podľa § 91 Zákonníka práce, čas strávený cestovaním medzi bydliskom a pracoviskom a tiež zaplatený, avšak neodpracovaný čas (dovolenka, sviatky, doba pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny a pod.).

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) vykáže sa počet skutočne odpracovaných hodín za príslušné sledované obdobie.

C. Platené hodiny

Počet hodín platených zamestnancom (r. 11 - 13) - predstavujú celkový počet hodín platených zamestnancom pracujúcim na plný úväzok alebo kratší pracovný čas za rok.

Do platených hodín sa započítavajú:

- skutočne odpracované hodiny v určenom pracovnom čase a v nadčase,
- zaplatený, avšak neodpracovaný čas napr. z dôvodu dovolenky (§ 116 Zákonníka práce), sviatkov (§ 122 Zákonníka práce), osobných prekážok v práci (§ 141 Zákonníka práce), prekážok na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce), úkonov vo všeobecnom záujme (§ 137 Zákonníka práce), štúdia popri zamestnaní a ďalšieho vzdelávania (§ 140 Zákonníka práce) a pod.

D. Úplné náklady práce

Čiastky, ktoré sa majú vykazovať, predstavujú náklady hradené zamestnávateľom na pracovné sily. 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 platov, náhrada za nevyčerpanú dovolenku a pod.). Príslušné čiastky

v mzdových údajoch vykazuje vždy tá organizácia, ktorá ich vyplatila. Refundované čiastky zahŕňa do mzdových údajov tá organizácia, ktorá vykonáva refundáciu. Ak organizácia vypláca mzdy alebo platy čiastočne, alebo úplne v inej ako **spoločnej európskej** mene, zahŕňa do mzdových údajov aj tieto čiastky prepočítané na **EUR** podľa platného kurzu.

Náklady budú vykázané v **EUR** (bez desatinných miest). Každá položka nákladov má byť uvedená iba raz.

Základné (tarifné) mzdy za prácu spolu (r. 15) - súčet peňažných platieb vlastným zamestnancom splatných v mesačných termínoch. Spravidla ide o základné mzdy stanovené podľa mzdových predpisov pre odmeňovanie zamestnancov v úkolových a časových mzdách, vrátane základných zložiek zmluvných platov (mzdový a platový taríf) a miezd za nadčasy. Pokiaľ zmluvné platy nemajú členenie na základnú a pohyblivú zložku, zahŕňajú sa spolu.

Mzdy v určenom pracovnom čase (r. 16) - základné mzdy za prácu, ktorú zamestnanec vykonal v pracovnom pomere v rámci určeného pracovného času.

Mzdy za nadčasy (r. 17) - objem peňažných zvýšení nad úroveň dosiahnutej mzdy (podľa § 121 Zákonníka práce, vnútorných mzdových predpisov alebo kolektívnej zmluvy), ktoré sú vyplácané vlastným zamestnancom za prácu vykonanú nad rámec určeného pracovného času. Príplatky za nadčasy, ktoré sú riešené formou paušálneho zvýšenia mzdových taríf, sa v tejto položke neuvádzajú.

Prémie a odmeny spolu (r. 18) - súčet nadtarifných zložiek mzdy alebo iných zložiek mzdy dohodnutých v pracovnej zmluve alebo inej zmluve (napr. vyplývajúce zo Zákonníka práce). Ich výška sa stanovuje v závislosti na výkone, plnení uložených úloh (odmeny) a splnení hodnotiacich ukazovateľov (prémie). Zahŕňajú sa prémie a odmeny vyplácané v pravidelných, vopred dohodnutých termínoch (mesačne, štvrtročne, ročne).

Príplatky a doplatky, mzdové zvýhodnenia (r. 21) - mzdové zvýhodnenia za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce), za nočnú prácu (§ 123 Zákonníka práce), za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí (§ 124 Zákonníka práce), ktoré sú vyplácané podľa mzdového predpisu alebo kolektívnej zmluvy, a nie sú zahrnuté do tarifných miezd. Pri valorizačnom príplatku ide o medziročný nárast zárobkov, paušálne započítavaný podľa rastu životných nákladov.

Naturálne mzdy (r. 22) - v peňažnej forme vyjadrený objem poskytnutých prostriedkov, ktorými zamestnávateľ hradí časť dohodnutých príjmov v naturálnej podobe (podľa § 127 Zákonníka práce, vnútorných mzdových predpisov alebo kolektívnej zmluvy). Nevykazujú sa osobitne, ak sú súčasťou základných (tarifných) miezd.

Nepravidelné odmeny (r. 23) - nepravidelne vyplácané prémie a odmeny zahŕňané do nákladov organizácie - napr. odmeny v závislosti od výkonu práce, plnenia vyplácané ako 13. a 14. plat, plat "na dovolenku", "na Vianoce" a pod. Nezahŕňajú sa tu prémie a odmeny vyplácané pravidelne v každom výplatnom termíne.

Náhrady mzdy spolu (r. 25) - súčet náhrad mzdy, ktoré hradí zamestnávateľ podľa Zákonníka práce, kolektívnej či pracovnej zmluvy a mzdových predpisov za neodpracovaný čas. Náhrady miezd sa nevykazujú, ak sú súčasťou zmluvných platov.

Náhrady za výluky a prestoje (r. 26) - náhrady platených prestojov (nezavinených zamestnancom a nezaplatených v priamych mzdách), výluk a pri zamestnávateľom organizovanom skrátení časového fondu podľa § 141 a 142 Zákonníka práce za podmienok ustanovených v mzdovom predpise, resp. v kolektívnej zmluve a podľa § 30 zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

Náhrady za dovolenku (r. 27) - náhrady mzdy za dovolenku, dodatkovú dovolenku a pod. podľa § 116 Zákonníka práce, kolektívnej alebo pracovnej zmluvy a mzdových predpisov.

Náhrady za voľné dni podľa ZP a KZ (r. 28) - náhrady mzdy za voľné dni (svadba, narodenie dieťaťa, úmrtie rodinného príslušníka atď.) podľa § 141 Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy.

Náhrady za platené sviatky (r. 29) - náhrady mzdy za štátne sviatky a dni pracovného pokoja, pripadajúce na inak bežné pracovné dni podľa § 122 Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy.

Platby do programu sporenia (r. 30) - čiastky platené na sporenie zamestnancov (vnútro podnikové sporenie) a zvýhodnený predaj akcií. Rozdávanie akcií zdarma zamestnancom možno považovať za náklady podniku len vtedy, keď sú príslušné akcie kupované na trhu. Náklady pre podnik sa stanovia rozdielom medzi trhovou cenou a kúpnu alebo prevodovou cenou.

Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (r. 31) - plnenia, poskytované osobám v pracovnom, resp. služobnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere k organizácii, ktoré zamestnancom prislúchajú za pripravenosť vykonávať prácu pre zamestnávateľa nad určený týždenný pracovný čas (v zmysle § 96 Zákonníka práce). V rozpočtových organizáciách sa tu uvedú platby v rámci položky 613 rozpočtovej klasifikácie.

Peňažné plnenia zo zisku po zdanení (r. 32) - plnenia uhrádzané z použiteľného zisku po zdanení, napr. podiely na hospodárskych výsledkoch, odmeny (aj odmeny zamestnancom - členom predstavenstiev a dozorných rád ak sú hradené zo zisku), tantiémy a pod. Uvedú sa tu výlučne výplaty zo zisku vlastným zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere v organizácii.

Vlastné výrobky predávané so zľavou (r. 34) - rozdiel medzi výrobnými nákladmi a predajnou cenou vlastných výrobkov, ktoré zamestnávateľ predal svojim zamestnancom za nižšie ceny alebo poskytol zdarma (okrem pracovného odevu a pod.).

Použitie služobného vozidla pre osobnú potrebu (r. 35) - náklady zamestnávateľa na služobné vozidlá poskytované zamestnancom pre ich súkromné použitie (ročné náklady na prenájom, amortizáciu, poistenie, údržbu, opravy a parkovanie). Nezahŕňajú sa kapitálové náklady na kúpu vozidla, príjmy z ich predaja alebo podiel z nákladov, súvisiacich s využitím v zamestnaní.

Poskytnutie služobného bytu (r. 36) - náklady zamestnávateľa na pomoc zamestnancom s bývaním (náklady na byty vlastnené zamestnávateľom, príspevky a podpory poskytnuté zamestnancom v súvislosti s ich bývaním a príspevkami na zariadenie a sťahovanie, pôžičky na znížený úrok na stavbu alebo kúpu bývania zamestnancom (rozdiel medzi tržným úrokom a poskytnutou úrokovou mierou).

Predkupné právo na akcie (r. 37) – odhadované náklady zamestnávateľa definované ako výsledok menovitej hodnoty akcií a rozdielu skutočnej ceny akcií na trhu a realizačnej ceny akcií. Patria tu všetky formy naturálnych miezd spojených s akciovými kompenzáciami, napr. **programy nákupu zamestnaneckých akcií, predkupné právo na akcie (opcie) a iné kapitálové (majetkové, fondové) nástroje** (cenné papiere), pre ktoré je typické ich majetkové vyrovnanie (nie hotovostné). Ide o postúpenie akcií zamestnancovi alebo o prevod práva, ktoré umožňuje zamestnancovi kúpiť akcie podniku k určitému dátumu v budúcnosti (väčšinou najmenej po dvoch rokoch) za výhodnú realizačnú cenu, ktorá bola stanovená k dátumu realizácie prevodu opcie. Nepatria tu hotovostné kompenzácie založené na akciách, ktoré sú zahrnuté v ukazovateli Platby do programu sporenia (v r. 30).

Odmeny žiakom (učňom) v období odbornej výuky (r. 38) - suma odmien vyplatených učňom za odvedenú prácu v organizácii.

Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom spolu (r. 40) - súčet povinných príspevkov na zákonné poistenie platené zamestnávateľom (za fyzické osoby zahrnuté do evidenčného počtu). Nezahŕňajú sa príspevky odpočítavané zo mzdy osôb v pracovnom pomere.

Nepovinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom spolu (r. 48) - celkový objem doplnkových príspevkov na zákonné poistenie, ktoré nie je povinné, napr. financovanie doplnkových programov dôchodkového poistenia, čiastočnú úhradu poistenia zamestnancov, príspevky do nepovinných doplnkových programov nemocenského poistenia a pod.

Sociálne dávky spolu (r. 50) - súhrn príspevkov vyplácaných zamestnávateľom svojim zamestnancom v rámci podnikovej sociálnej politiky; ide o vlastné náklady zamestnávateľa bez zahrnutia dávok hradených orgánmi sociálneho zabezpečenia: napr. náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (r. 52) najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (§ 7 zákona č. 462/2003 Z. z.), platby pre udržanie príjmu v nemoci a materstve, vyrovnávací príspevok na udržanie príjmu pri kratšom pracovnom čase (nezavinenom), príspevky na dôchodok a zdravotnú starostlivosť (r. 54), odstupné vyplácané pri odchode zamestnanca z dôvodov uvedených v Zákonníku práce, odchodné, pôrodné, pohrebné a pod. Zahŕňajú sa sem aj príplatky k nemocenskému a k ošetrovnému (§ 93, § 131, § 132 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sudcov a prokurátorov a § 163 zákona č. 315/2001 Z. z. o hasičskom a záchrannom zbore).

Príspevky na zákonné poistenie žiakov (učňov) v období odbornej výuky (r. 55) - suma príspevkov na zákonné poistenie platených za učňov.

Sociálne výhody spolu (r. 56) - v peňažnej forme vyjadrený súhrnný ročný objem poskytnutých príspevkov a zliav, ktoré zamestnávateľ vynakladá v rámci sociálneho zvýhodnenia vlastných zamestnancov.

Príspevky na stravovanie (r. 57) - náklady a poukážky na jedlo poskytované zamestnancom, prevádzkové náklady závodných jedální, amortizácia budov a zariadení a náklady na ich opravu a údržbu. Nezahŕňajú sa mzdy personálu jedálne.

Jubilejné odmeny (r. 58) - platby zamestnancom za prácu pri príležitosti ich pracovného výročia alebo životného výročia poskytované zo sociálneho fondu.

Ostatné príspevky do sociálneho fondu (r. 59) - ostatné platby do sociálneho fondu, ktorý organizácia (firma) vytvára, obhospodaruje, prípadne poskytuje odborovým orgánom v nej pôsobiacich. Výdavky sú určené na motiváciu, sociálnu výpomoc, zaistenie programov starostlivosti o zamestnancov, rast kvalifikácie, cestovné, vnútro podnikovú dopravu, zabezpečenie kultúrneho a športového vyžitia, na rekreáciu a pod. Uvedú sa všetky príspevky, ktoré zamestnávateľ vložil do fondu bez ohľadu na ich čerpanie (okrem príspevkov na stravovanie a jubilejných odmien).

Náklady na školenie zamestnancov (r. 61) - náklady na odborné školenia zamestnancov, t.j. náklady na odborné výcvikové služby a zariadenia, výdavky na účasť v kurzoch, poplatky za mimopodnikových inštruktorov, výdavky za vyučovacie pomôcky a nástroje používané pri školení, čiastky vyplácané zariadeniam organizujúcim odborné školenia a pod.

Poplatky a sankcie súvisiace so mzdami platené zamestnávateľom (r. 62) - objem daní, sankcií a poplatkov, ktoré ukladajú miestne alebo štátne orgány za zamestnávanie osôb alebo v súvislosti s vyplácaním miezd. Nezahŕňajú sa tu dane z príjmov ani odvody na sociálne zabezpečenie.

Ostatné nepriame náklady spolu (r. 63) - suma výdavkov zamestnávateľa, ktoré vynaložil v súvislosti s náborom nových zamestnancov a na zabezpečenie, pranie, žehlenie, čistenie a opravy pracovných odevov, pracovnej obuvi a osobných ochranných prostriedkov.

Náklady na nábor zamestnancov (r. 64) - náklady hradené na nábor pracovných síl, náklady na inzeráty v tlači, cestovné náklady platené účastníkom pohovorov a pod. Nezahŕňajú sa bežné administratívne náklady (kancelárske výdavky, mzdy zamestnancov personálnych útvarov). Taktiež je potrebné odpočítať dotácie od úradov práce na verejnoprospešné práce a spoločensky účelné pracovné miesta.

Subvencie (r. 66) - všetky čiastky určené na odmeňovanie zamestnancov, ktoré boli prijaté zamestnávateľom vo forme dotácií. Ide o odpočítateľnú (mínusovú) položku pri vyčíslňovaní celkových nákladov práce. Jedná sa o jednorazové a dočasné dotácie do mzdových prostriedkov organizácií podnikateľského charakteru, v organizáciách príspevkových a rozpočtových sa uvedie iba v prípade dotácií z iných zdrojov než zo zdrojov štátneho rozpočtu (napr. u neziskových organizácií zo zisku iného podnikateľského subjektu).