

**ŠTVRŤROČNÝ VÝKAZ O PRÁCI**

za štvrťrok 2011

Registrované ŠÚ SR Č. Vk 12/11
z 24.5.2010

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 **14. kalendárneho dňa**
po sledovanom období**ŠÚ SR - pracovisku v Košiciach**
Werferova 3
040 11 Košicealebo podá na webovom sídle
<http://webstat.statistics.sk/page.php>

I. r.		IKF				Rok		Mesiac	IČO						
0	1	1	5	0	2	1	1								

I. r.		*)	
0	2		

I. r.		Kód SK NACE				Kód okresu		
0	3							

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

Názov a adresa sídla organizácie:.....

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

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 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 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.** 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**

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

IČO - vypíňa sa identifikačné číslo; ak je IČO šesťmiestne, doplnia sa na prvých dvoch miestach nuly;

V riadku 02

*) Doplnkový kód - vyplnia iba organizácie, ktoré predkladajú výkaz zvlášť za každú činnosť, a to:

- | | |
|---|--|
| - obecný (mestský) úrad, obvodný úrad a samosprávny kraj: | - vysoká škola: |
| kód 1 za aparát úradu | kód 8 za vysokú školu bez vedy a výskumu |
| kód 2 za kultúru | kód 9 za vedu a výskum vysokých škôl |
| kód 4 za zdravotníctvo | |
| kód 5 za sociálnu starostlivosť | |
| kód 6 za ostatné zariadenia | |
| kód 7 za školstvo | |
| kód 10 za obecnú (mestskú) políciu | |

Doplnkový kód sa vyplní sprava, pre kódy 1 až 9 sa na prvom mieste doplní nula napr. kód 02 :

0	2
---	---

V riadku 03

SK NACE - Kód Štatistickej klasifikácie ekonomických činností; vypíňa sa podľa prevažujúcej činnosti spravodajskej jednotky (vypíňa sa zľava);

Kód okresu - vypíňa sa podľa Číselníka okresov Slovenskej republiky.

2. ČAS VYPLŇANIA FORMULÁRA *)**modul**

*) Vypĺňa sa za 3. štvrťrok.

Odhadnite čas, ktorý ste potrebovali na vyplnenie tohto štatistického formulára z podkladov účtovnej, resp. štatistickej evidencie.	hodiny	1	
	minúty	2	

5. ZAMESTNANCI A MZDY**modul**

		I. r.	V sledovanom štvrťroku
		a	1
Priemerný evidenčný počet zamestnancov	prepočítaný	1	
	vo fyzických osobách	2	
	z toho zamestnanci pracujúci v zahraničí	3	
z r. 2 zamestnanci	so zdravotným postihnutím I (ZP I)	4	
	so zdravotným postihnutím II (ZP II)	5	
Evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách k poslednému dňu štvrťroka		6	
z toho (z r. 6)	ženy	7	
	zamestnanci na kratší pracovný čas	8	
	zamestnanci prijatí na určitú dobu	9	
Počet odpracovaných hodín zamestnancami		10	
Počet osôb pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		11	
Počet hodín odpracovaných osobami pracujúcimi na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		12	
Priemerný počet obsadených pracovných miest		13	
Priemerný počet voľných (neobsadených) pracovných miest		14	
Mzdy a náhrady mzdy zamestnancov (v EUR)		15	
z toho (z r. 15)	náhrady mzdy (v EUR)	16	
	nepravidelné odmeny (v EUR)	17	
	nerezidentov (v EUR)	18	
Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (v EUR)		19	
Peňažné plnenia zo zisku po zdanení (v EUR)	vlastným zamestnancom	20	
	iným osobám	21	
Ostatné peňažné plnenia z nákladov (bez plnení v r. 23 a 24) (v EUR)		22	
Odstupné (v EUR)		23	
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (v EUR)		24	
Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom spolu (v EUR)		25	
Kontrolný súčet (r. 1 až 25)		99	

Údaje sa vyplňajú len za sledované obdobie, nie v kumulácii od začiatku roka. Všetky údaje sa vyplňajú v celých kladných číslach, v riadkoch 1, 2 a 99 modulu 5 na 1 desatinné miesto. **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“.

5. modul

Evidenčný počet zamestnancov (r. 1 až 9)

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. V riadku 1, 2 a 99 sa údaje vyplňajú na 1 desatinné miesto.

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 dostať 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, ktorí plnia úlohy pri brannej povinnosti a odbornej príprave v ozbrojených silách (§ 139 Zákonníka práce),
- 5) 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 – domácka práca, alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií – telepráca (§ 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 dlhodobovo 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 dlhodobovo 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.

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 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.

Zamestnanci s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce) sa zahŕňajú 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 zahŕňajú 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 k organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, sa zahŕňa do evidenčného počtu zamestnancov organizácie vo fyzických osobách iba raz. Do evidenčného počtu zamestnancov prepočítaného na plne zamestnaných sa zahŕňa 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 nápravných výchovných zariadení, žiaci a študenti vykonávajúci v organizácii prevádzkovú prax podľa školských predpisov a i.),
- 8) osoby, s ktorými boli uzavreté dohody o prácach vykonávaných 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).

Užívateľský zamestnávateľ do počtu svojich zamestnancov si nezahŕňa pridelených zamestnancov resp. prepožičaných zamestnancov.

Výpočet priemerného evidenčného počtu zamestnancov vo fyzických osobách (na 1 des. m):

- a) Súčet počtu fyzických osôb vo všetkých dňoch sledovaného obdobia (vrátane dní pracovného pokoja) sa delí plným počtom kalendárnych dní príslušného obdobia. Za dni pracovného pokoja (soboty, nedele, príp. iné dni nepretržitého odpočinku v týždni a sviatky) sa pri výpočte zoberie počet zamestnancov z predchádzajúceho dňa.
- b) V malých organizáciách so zjednodušenou evidenciou v prípadoch, keď v priebehu jedného mesiaca nedochádza k väčšiemu pohybu zamestnancov, sa priemerný evidenčný počet zamestnancov počíta za mesiac ako priemer počtu na začiatku a na konci sledovaného mesiaca.

Priemerný evidenčný počet za dlhšie obdobie (napr. za celý štvrtrok) sa vypočítava ako aritmetický priemer počtu zamestnancov za jednotlivé mesiace. V prípade, že organizácia vznikla v priebehu štvrtroka (napr. v marci s priemerným počtom zamestnancov za mesiac marec 65 osôb) uvedie na výkaze za 1. štvrtrok aritmetický priemer počtu zamestnancov vypočítaný nasledovne:

$$\frac{\text{január} \quad \text{február} \quad \text{marec}}{0 \quad + \quad 0 \quad + \quad 65} = \frac{\text{1. štvrtrok}}{21,7}$$

Výpočet priemerného evidenčného počtu zamestnancov prepočítaného na plne zamestnaných (na 1 des. m):

Prepočty sa vykonajú 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 pridelovať 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 vykonávajúcich 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 a vykáže sa 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 v **Metodickom liste základného ukazovateľa č. 4472**, zverejnenom na portáli SÚ SR v časti Štatistické zisťovania, v katalógu za úsekovú štatistiku „Trh práce“.

Zamestnanci pracujúci v zahraničí (r. 3) - uvedú sa zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.

Zamestnanci so zdravotným postihnutím (r. 4 a 5) - uvedú sa zamestnanci, ktorí majú rozhodnutie Sociálnej poisťovne alebo posudok útvaru sociálneho zabezpečenia podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V riadku 4 sa uvedú zamestnanci len so zdravotným postihnutím I. (ZP I.), v riadku 5 zamestnanci so zdravotným postihnutím II. (ZP II.).

V riadku 4 - ZP I. sa uvedú zamestnanci, ktorí majú charakter občana so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorí pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav majú pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % ale menej ako 70 %. Obdobne sa postupuje v prípade zamestnancov posudzovaných podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V riadku 5 - ZP II., uvedú sa len tí zamestnanci, ktorí majú pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

Obdobne sa postupuje v prípade zamestnancov posudzovaných podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Definícia občanov so zdravotným postihnutím má východisko v Nariadení Komisie (ES) č. 2204/2002 z 12. decembra 2002 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy o založení EÚ.

Evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách k poslednému dňu štvrťroka (r. 6 až 9) - 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.

Zamestnanci na kratší pracovný čas (r. 8) - 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.).

Zamestnanci prijatí na určitú dobu (r. 9) - uvedie sa evidenčný počet zamestnancov k poslednému dňu štvrťroka (z r. 6), s ktorými organizácia uzatvorila pracovný pomer na určitú dobu (§ 48 Zákonníka práce, § 25 zákona č. 312/2001 o štátnej službe v ktorých neskorších predpisov).

Počet odpracovaných hodín zamestnancami (r. 10) - 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. **Za odpracovaný čas je potrebné považovať aj čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 2 Zákonníka práce).** Do odpracovaného času sa **nezapočítavajú poskytnuté prestávky na jedenie a oddych (§ 91 Zákonníka práce)** a tiež **zaplatený, avšak neodpracovaný čas**, ako napr. dovolenka, 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, odbytové ťažkosti a pod.), kedy je po dohode so zamestnancami poskytovaná 60%-ná náhrada mzdy. V prípade, ak spravodajská jednotka uplatňuje flexikonto, to znamená, že v prechodnom období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 v zmysle novelizovaného Zákonníka práce postupuje podľa § 252c, môže zamestnancom po predchádzajúcej dohode s ich zástupcami poskytnúť **pracovné voľno**, za ktoré im patrí mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy. Čas tohto pracovného voľna sa posudzuje ako výkon práce a preto bude zahrnutý do „**počtu odpracovaných hodín zamestnancami**“. 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 zahrňaní 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.

Počet osôb pracujúcich na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (r. 11) - 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, počíta 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. 22 „Ostatné peňažné plnenia z nákladov“, prípadne v r. 21 „Peňažné plnenia zo zisku po zdanení iným osobám“.

Počet hodín odpracovaných osobami pracujúcimi na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (r. 12) - uvedie sa počet skutočne odpracovaných hodín osobami (uvedenými v r. 11), ktoré pre organizáciu vykonávali práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Obsadené a voľné (neobsadené) pracovné miesto (riadky 13 a 14)

Obsadené pracovné miesto je platené pracovné miesto v organizácii, na ktoré je priradený jej zamestnanec. Spravidla je počet obsadených pracovných miest rovnaký alebo menší ako evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách. Pracovné miesta v užívateľských organizáciách, ktoré majú prepožičaných zamestnancov z agentúr dočasného zamestnávania sú vykazované ako obsadené, resp. voľné v týchto agentúrach. V odvetviach s viaczmennou prevádzkou (napr. v priemyselnej výrobe, obchode, službách) pri obsadení **jedného pracovného miesta viacerými zamestnancami**, sa toto pracovné miesto počíta **ako jedno pracovné miesto**. Ak je pracovné miesto **obsadené neúplne** (napr. v trojzmennej prevádzke sú obsadené len dve zmeny, tretia zmena je neobsadená) a zamestnávateľ ho chce aktívnymi krokmi obsadiť, považuje sa toto pracovné miesto ako **voľné**, v prípade nepodnikania aktívnych krokov zamestnávateľa na obsadenie tohto pracovného miesta je to pracovné miesto 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 konkrétny 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. 13) resp. **voľných (neobsadených) pracovných miest** (r. 14) za štvrťrok sa vypočíta ako aritmetický priemer počtu obsadených resp. voľných pracovných miest k poslednému dňu jednotlivých mesiacov v sledovanom štvrťroku.

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. štvrťroku bude priemerný počet obsadených pracovných miest podľa výpočtu $(100+120+101)/3 = 107$.

Mzdy a náhrady mzdy zamestnancov (r. 15) - plnenia, ktoré pripadajú na mzdy a náhrady mzdy 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 zahrňané do nákladov organizácie, naturálne mzdy vyjadrené v peňažnej hodnote, iné mzdy poskytované podľa obecné záväzných alebo vnútorných mzdových predpisov alebo ustanovení kolektívnej zmluvy) a odmeny členom predstavenstiev, dozorných a správnych rád, revízorom účtov a pod., ktorí 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 náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96 ods. 5 Zákonníka práce).**

V riadku 15 sa uvedú hrubé mzdy zaúčtované do nákladov v sledovanom období a skutočne vyplatené.

Náhrady mzdy (r. 16) - 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 (ošetrovanie 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.

Nepravidelné odmeny (r. 17) - uvedú sa nepravidelne vyplácané prémie a odmeny z r. 15 zahŕňané do nákladov organizácie; ide napr. o odmeny, ktorých objem je závislý od výkonu práce, plnenia vyplácané ako 13. a 14. plat, plat „na dovolenku“, „na Vianoce“ a pod.. Patria sem aj odmeny vyplácané pravidelne štvrťročne, resp. ročne (t. j. tie, ktoré nie sú vyplácané v každom výplatnom termíne). Nezahŕňajú sa 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; nezahŕňajú sa tiež prémie a odmeny vyplácané pravidelne v každom výplatnom termíne.

Mzdy a náhrady mzdy nerezidentov (r. 18) - 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 3.5.2011 a odíde 29.4.2012 alebo zostane na viac rokov, bude vedený vo výkazoch za rok 2011 aj 2012, ale v roku 2012 len do celkového pracovného pomeru dĺžky jedného roka).

Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (r. 19) - 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 alebo služobnej pohotovosti (§ 96 Zákona o štátnej službe). V rozpočtových organizáciách sa tu uvedú platby v rámci položky 613 rozpočtovej klasifikácie.

Peňažné plnenia zo zisku po zdanení (r. 20 a 21) - plnenia uhrádzované zo zisku po zdanení, napr. odmeny (aj odmeny členom predstavenstiev a dozorných rád ak sú hradené zo zisku po zdanení), tantiémy, dividendy, prípadne ďalšie plnenia. **V riadku 20** sa uvedú plnenia zo zisku vlastným zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere k organizácii; **v riadku 21** plnenia zo zisku osobám, ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii a plnenia zo zisku iným právnickým subjektom so sídlom na území SR. 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.

Zásady vykazovania mzdových údajov (k r. 15 až 21):

V mzdových údajoch za sledované obdobie sa uvádzajú čiastky zaúčtované do nákladov (účet sk. 52) 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. 22 Ostatné peňažné plnenia z nákladov). 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, odchodné a odstupné a pod. v ročnej závierke zúčtované do nákladov v účtovej triede 5 sa tiež vykazujú až v období, kedy boli zamestnancom zahrnuté do hrubých miezd.

Príslušné čiastky v mzdových údajoch vyказuje 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 valútová časť plátov vyjadrená v európskej mene.

Mzdové ukazovatele zásadne obsahujú čiastky vyjadrené v EUR neznižované o zákonné alebo so zamestnancom dohodnuté zrážky (t. j. čiastky hrubej mzdy, platu a pod. pred znížením o poistenie na poistenie v nezamestnanosti, nemocenské poistenie, zdravotné poistenie a dôchodkové poistenie, preddavky na daň z príjmov fyzických osôb, obstarávk, 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.), služné, odstupné poskytované podľa zvláštného predpisu zamestnancom v baníctve a pod.). Nepatria sem ani príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré platia zamestnávateľia svojim zamestnancom - tieto príspevky nie sú súčasťou mzdových prostriedkov.

Ostatné peňažné plnenia z nákladov (r. 22) - 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. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere), 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.).

Odstupné (r. 23) - uvedie sa odstupné poskytované zamestnancom v súvislosti so skončením pracovného, služobného a členského pomeru k organizácii v období, kedy bolo zamestnancom skutočne vyplatené, uvedie sa tiež odstupné starostovi (primátorovi) po zániku mandátu (§ 5 zákona č. 253/1994 Z. z.). Nezahŕňa sa odstupné poskytované podľa osobitných predpisov.

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (r. 24) - 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 a príslušníkov hasičského a záchranného zboru.

Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom spolu (r. 25) - súčet povinných zákonných príspevkov na **zdravotné poistenie** (Zákon č. 580/2004 o zdravotnom poistení) vrátane preplátok resp. nedoplatkov, ktoré sa dodatočne zúčtovávajú za predchádzajúci rok a **sociálne poistenie** (Zákon č. 461/2003 o sociálnom poistení, Zákon č. 328/2002 o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov) - nemocenské, starobné vrátane príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, invalidné, úrazové, garančné, v nezamestnanosti, do rezervného fondu solidarity platené zamestnávateľom za fyzické osoby zahrnuté do evidenčného počtu. Nepatria sem príspevky na sociálne poistenie platené zamestnávateľom 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) a príspevky zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie.