

Elektronický spôsob vyplnenia výkazu ÚNP 1-01.

Vyplňte výkaz v elektronickej podobe na web-stránkach spracovateľskej organizácie na adrese:

www.trexima.sk/mojeunp

Ako prihlasovací údaj do systému slúži Vaše IČO. Pri vyplňaní sa riadte metodickými pokynmi a informáciami na obrazovke. Ochrana zadávaných údajov do elektronického výkazu je zabezpečená prostredníctvom hesla, ktoré si **sami zvolíte** a slúži aj pre prípadné opätovné prihlásenie sa do systému.

Ak využijete túto možnosť vyplnenia výkazu v elektronickej podobe, nemusíte zasielať výkaz ÚNP 1-01 klasicky na papierovom formulári prostredníctvom pošty!

Údaje v riadkoch **1 až 6** a v **riadku kontrolného súčtu** sa vyplňajú na 1 desatinné miesto. Všetky ostatné údaje sa vyplňajú za rok v celých kladných číslach.

A. Ročný výkaz o úplných nákladoch práce

A.378

A. Počet zamestnancov

Evidenčný počet zamestnancov (r. 1 - 4)

Do evidenčného počtu zamestnancov sa zahŕňajú 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 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, alebo inom dohodnutom mieste formou domáckej práce alebo telepráce, t. j. práce s použitím informačných technológií (§ 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 dlhodobovo 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 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) v družstevných podnikoch len osoby v pracovnom a členskom pomere, kde je pracovný vzťah súčasťou členstva.

Žiaci a študenti pracujúci cez prázdniny na brigádach, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu s organizáciou (na plný úväzok, na kratší čas, na dobu určitú) s výnimkou osôb vykonávajúcich prácu na základe dohôd o brigádnickej práci študentov podľa § 227 Zákonníka práce, občania, ktorí sú umiestnení na základe uzatvorenej dohody medzi úradom práce a zamestnávateľom, ktorým na mzdy prispieva úrad práce sú tiež prijímaní do pracovného pomeru a zahŕňaní do evidenčného počtu zamestnancov. Príspevky na mzdy, ktoré organizáciám poskytuje úrad práce, nie sú refundáciou mzdy. Tieto prostriedky zahŕňa 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 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 v organizácii, v ktorej je už 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 34 týždňov, resp. ak sa jedná o osamelé ženy 37 týždňov alebo ženy, ktoré porodili 2 alebo viac detí, v trvaní 43 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 prehlásenie starostlivosti o dieťa až do troch resp. piatich rokov veku dieťaťa (§ 166, ods. 2 a 4 Zákonníka práce). Ak pracuje osoba na rodičovskej dovolenke v organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, (§ 3 zákona č. 571/2009 Z.z. v zmysle neskorších predpisov), 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 späťne 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),
- 10) fyzické osoby v právnom vzťahu, ktoré podľa novely zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. 1. 2011 nadobudli postavenie zamestnanca (napr. členovia predstavenstva, štatutárneho orgánu, správnej a dozornej rady, kontrolnej komisie a iného správneho orgánu právnickej osoby, komanditisti komanditnej spoločnosti, osoby pracujúce na príkazné zmluvy, konatelia firiem, likvidátori, prokuristi a nútení správcovia), a ktoré nie sú v pracovnom pomere k organizácii (pre štatistické účely sa nepovažujú za zamestnancov).

R.1 -

Priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách (na 1 des. m.) - 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:

príklad:

január až august	september	október	november	december	rok				
0	+	10	+	12	+	12	+	15	
-----									= 4,1
									12

R.4 -

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

PP = A + (B / C), kde

PP = priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na plne zamestnaných,

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

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

B = súčet súčinov priemerného evidenčného počtu zamestnancov zamestnaných na iný ako plný pracovný čas vo fyzických osobách za sledované obdobie podľa pracovných úväzkov a príslušnej dĺžky týždenného pracovného času,

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

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

- zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce), t. j. zamestnancov, ktorí z prevádzkových dôvodov organizácie, prípadne zavedením osobitného režimu v organizácii (napr. pre nedostatok práce, odbytové ťažkosti a pod.), alebo zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnancov majú s organizáciou dohodnutý v pracovnej zmluve iný než stanovený týždenný pracovný čas (prepočet počtu zamestnancov na plne zamestnaných sa zásadne nevykonáva u tých zamestnancov, ktorí z dôvodov zdraviu škodlivého prostredia a pod. majú právnymi predpismi stanovený kratší pracovný čas - § 85 Zákonníka práce),
- zamestnancov v pracovnom pomere k organizácii, ktorým organizácia nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov pridelovať prácu každodenne (§ 142 Zákonníka práce),
- zamestnancov v pracovnom pomere k organizácii vykonávajúcich prácu len príležitostne na výzvu a podľa potrieb organizácie,
- mladších zamestnancov do 16 rokov, kde zákon stanovuje najviac 30 hodinový pracovný týždeň,
- zamestnancov s ďalším pracovným pomerom v organizácii (§ 50 Zákonníka práce).

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

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

Príklad:

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

$$\text{Výpočet PP} = 10 + ((3 \times 20) + (3 \times 32) + (3 \times 2) + (3 \times 30) + (3 \times 5)) / 40 = 10 + 267 / 40 = 10 + 6,675 = 16,7$$

Takto vypočítaný priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na plne zamestnaných (PP=16,7) sa vykáže v riadku 1 na 1 desatinné miesto.

R.5 -

Priemerný evidenčný počet žiakov (učňov) v období odbornej výuky vo fyzických osobách (na 1 des. m.) - 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).

R.6 -

Priemerný evidenčný počet žiakov (učňov) prepočítaný na plne zamestnaných (na 1 des. m.) - prepočet sa vykoná na základe skutočne odpracovaných hodín podľa nasledujúceho vzorca:

$$Au = Bu / C, \text{ kde}$$

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

Bu = 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

R.7-9 -

Počet odpracovaných hodín zamestnancami - uvedie sa celkový počet hodín odpracovaných všetkými zamestnancami, a to ako v normálnom pracovnom čase, aj v nadčasoch. Započítava sa sem čas strávený na pracovnej ceste, za ktorý sa platí mzda, resp. náhrada mzdy. 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. Za odpracovaný čas je potrebné považovať aj **čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku** (§ 96 ods. 2 Zákonníka práce).

Ak organizácia uplatňuje **Konto pracovného času** podľa § 87a Zákonníka práce, za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Do **počtu odpracovaných hodín zamestnancami** sa zahrnie počet hodín zodpovedajúcich ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca v prepočte podľa dní, v ktorých sa v pracovnom týždni uplatňovalo konto pracovného času zamestnanca.

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 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 napr. 60 %-ná náhrada mzdy.

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

R.11-13 -

Počet hodín platených zamestnancom - predstavujú celkový počet hodín platených zamestnancom pracujúcim na plný 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 plátov, náhrada za nevyčerpanú dovolenku a pod.). Príslušné čiastky v mzdových údajoch vyказuje 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.

R.15 -

Základné (tarifné) mzdy za prácu spolu - 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 plátov (mzdový a platový taríf) a miezd za nadčasy. Pokiaľ zmluvné platy nemajú členenie na základnú a pohyblivú zložku, zahŕňajú sa spolu.

R.16 -

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

R.17 -

Mzdy za nadčasy - 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.

R.18 -

Prémie a odmeny spolu - 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, štvrťročne, ročne).

R.21 -

Príplatky a doplatky, mzdové zvýhodnenia - mzdové zvýhodnenia za prácu vo sviatkov (§ 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.

R.22 -

Naturálne mzdy - 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.

R.23 -

Nepravidelné odmeny - 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.

R.25 -

Náhrady mzdy spolu - 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.

R.26 -

Náhrady za výluky a prestoje - 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.

R.27 -

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

R.28 -

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

R.29 -

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

R.30 -

Platby do programu sporenia - čiastky platené na sporenie zamestnancov (vnútropodnikové 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 stanovujú rozdielom medzi trhovou cenou a kúpnu alebo prevodovou cenou.

R.31 -

Náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska - plnenia poskytované osobám v pracovnom služobnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere k organizácii, ktoré zamestnancom prislúchajú za **neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracovisku (v zmysle § 96 ods. 5 Zákonníka práce)**.

R.32 -

Peňažné plnenia zo zisku po zdanení - 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.

R.34 -

Vlastné výrobky predávané so zľavou - 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.).

R.35 -

Použitie služobného vozidla pre osobnú potrebu - 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.

R.36 -

Poskytnutie služobného bytu - 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 zníženie úrok na stavbu alebo kúpu bývania zamestnancom (rozdiel medzi tržným úrokom a poskytnutou úrokovou mierou).

R.37 -

Predkupné právo na akcie - 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 sem hotovostné kompenzácie založené na akciách, ktoré sú zahrnuté v ukazovateli Platby do programu sporenia (v r. 30).

R.38 -

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

R.40 -

Povinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom za zamestnancov - súčet povinných príspevkov na zákonné poistenie platené zamestnávateľom za zamestnancov (za fyzické osoby zahrnuté do evidenčného počtu). Nezahrňajú sa príspevky odpočítavané zo mzdy zamestnancov (t. j. povinné sociálne príspevky platené zamestnancami).

R.48 -

Nepovinné príspevky na zákonné poistenie platené zamestnávateľom za zamestnancov - 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.

R.50, R.52, R.54 -

Sociálne dávky spolu - 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).

R.55 -

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

R.56 -

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

R.57 -

Príspevky na stravovanie - Náklady a poukážky na jedlo poskytované zamestnancom zo sociálneho fondu.

R.58 -

Jubilejné odmeny - poskytované platby zamestnancom za prácu pri príležitosti ich pracovného výročia, alebo životného výročia (vrátane časti príspevkov zo sociálneho fondu).

R.59 -

Ostatné príspevky do sociálneho fondu - 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, vnútropodnikovú 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.

R.61 -

Náklady na školenie zamestnancov - 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.

R.62 -

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

R.63 -

Ostatné nepriame náklady spolu - 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.

R.64 -

Náklady na nábor zamestnancov - 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.

R.66 -

Subvencie - všetky čiastky určené na odmeňovanie zamestnancov, ktoré boli prijaté zamestnávateľom vo forme dotácií. Ide o odpočítateľnú (mínusovú) položku pri vyčísl'ovaní 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).