

Motivačné štipendium

Žiakovi, ktorý sa pripravuje na povolanie, skupinu povolání alebo odborných činností v študijnom odbore alebo v učebnom odbore zaradenom do zoznamu študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce, sa poskytuje z **prostriedkov štátneho rozpočtu motivačné štipendium**.

Zoznam týchto odborov zverejňuje na svojom webovom sídle Ministerstvo školstva SR. Zoznam je spracovaný podľa smernice ministerstva školstva a je aktualizovaný raz za rok. Ministerstvo školstva ho zverejňuje do 31. januára príslušného kalendárneho roka na svojom webovom sídle. Ide príkladom o odbo-ry: obrábač kovov, operátor sklárskej výroby, obuvník, polygraf – tlačiar/knihár, kamenár, železničiar.

Tento motivačný nástroj sa mohol používať aj podľa právnej úpravy platnej do 31. 8. 2015, ale v tomto období bolo motivačné štipendium financované z prostriedkov zamestnávateľa. Jeho využitie v praxi však bolo minimálne, preto sa od 1. 9. 2015 pristúpilo k podpore študijných a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov zo strany štátu a na jeho poskytovanie nemá vplyv ani skutočnosť, či žiak vykonáva praktické vyučovanie v škole alebo u zamestnávateľa. Motivačné štipendium sa poskytuje žiakovi v mesačnej perióde v období školského vyučovania a jeho výška je odstupňovaná podľa dosiahnutého prospechu žiaka. Priemerný prospech žiaka sa určí ako priemer stupňov prospechu z jednotlivých vyučovacích predmetov uvedených na vysvedčení žiaka za predchádzajúci polrok školského vyučovania. (*Poznámka: Priemerný prospech žiaka nezahŕňa klasifikáciu z nepovinných vyučovacích predmetov.*) Priemerný prospech žiaka v prvom polroku prvého ročníka sa určí podľa vysvedčenia za druhý polrok zo školy, ktorú naposledy navštevoval. Konkrétne výška motivačného štipendia sa určí ako príslušné percento zo sumy platného životného minima pre zaopatrené nepľnoleté dieťa a nezaopatrené dieťa, ktoré je od 1. 7. 2018 vo výške 93,61 €, týmto spôsobom:

- 65 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka do 1,8 vrátane, t. j. vo výške **60,85 €**,
- 45 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 1,8 do 2,4 vrátane, t. j. vo výške **42,12 €**,
- 25 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,4 do 3,0 vrátane, t. j. vo výške **23,40 €**.

Motivačné štipendium nie je súčasťou finančného zabezpečenia žiaka poskytovaného zamestnávateľom a **žiakovi ho vypláca stredná odborná škola**, ktorá zabezpečuje vyučovanie.

 **Príklad č. 51:**

Žiak vykonáva praktické vyučovanie u zamestnávateľa na pracovisku praktického vyučovania v rámci systému duálneho vzdelávania. Zaväzuje učebná zmluva, ktorá bola uzatvorená medzi zákonným zástupcom žiaka a zamestnávateľom v systéme duálneho vzdelávania, žiaka nastúpiť do pracovného pomeru po absolvovaní študijného odboru k zamestnávateľovi, ktorý mu zabezpečil praktické vyučovanie? Čo ak bude chcieť žiak pokračovať po zložení maturitnej skúšky ďalej v štúdiu na vysokej škole?

Stupeň vzdelania (úplné stredné odborné vzdelanie), ktorý žiak získa po úspešnom absolvovaní študijného odboru v systéme duálneho vzdelávania, je rovnocenný so stupňom vzdelania, ktorý žiak získa v školskom systéme, a po splnení ďalších podmienok prijímacieho konania môže byť prijatý na štúdium na vysokej škole. Učebná zmluva nezaväzuje žiaka, aby po absolvovaní študijného odboru nastúpil do pracovného pomeru k zamestnávateľovi, ktorý mu zabezpečil praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Povinnosť uzavrieť so zamestnávateľom pracovný pomer po ukončení prípravy v systéme duálneho vzdelávania vznikne žiakovi iba v prípade, ak podpísal so zamestnávateľom zmluvu o budúcej pracovnej zmluve a táto obsahuje aj záväzok, že zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, alebo zamestnávateľ môže požadovať od neho úhradu nákladov.

Výkon praktického vyučovania priamo u zamestnávateľa sa môže vykonávať aj žiakmi stredných odborných učilíšť, pričom praktické vyučovanie sa uskutočňuje za rovnakých podmienok ako praktické vyučovanie žiaka strednej odbornej školy. Z uvedeného vyplýva, že je potrebné uzatvoriť zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania alebo zmluvu o duálnom vzdelávaní vrátane učebnej zmluvy a zabezpečiť finančné a hmotné zabezpečenie žiaka. Naopak, praktické vyučovanie nie je možné vykonávať žiakmi policajnej strednej odbornej školy a žiakmi strednej odbornej školy požiarnej ochrany. Žiaci stredných zdravotníckych škôl nemôžu vykonávať praktické vyučovanie len v systéme duálneho vzdelávania.

Zahraničná prax (napr. duálny systém v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku) potvrdzuje, že zapojením zamestnávateľov do praktickej výučby sa uplatnenie absolventov učebných odborov na trhu práce zvyšuje a znižuje sa ich nezamestnanosť. Absolventi duálneho štúdia sú tiež produktívnejší a lepšie pripravení na výkon zárobkovej činnosti. Či prenos tohto nástroja bude úspešný aj na Slovensku, ukáže čas. Jednoznačne však možno konštatovať, že zapojenie len zamestnávateľov do tohto procesu nebude dostatočným prvkom, nemenej dôležitá je a bude aj proaktívna účasť škôl.

Príjem zomrelého zamestnanca a príjem pozostalého

Ak zamestnávateľ vyplatí **príjem, ktorý patril zomrelému zamestnancovi** (napr. náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku) v „poslednom“ spracovaní výplat, t. j. v čase, kedy zamestnanec ešte bol evidovaný v registri zdravotnej poisťovne pod kategóriou platiteľa poistného „zamestnanec“, zamestnávateľ z vyplateného príjmu vypočíta a odvedie preddavky na poistné na zdravotné poistenie a údaje vykáže v Mesačnom výkaze preddavkov na zdravotné poistenie. Ak by však zamestnávateľ vyplatil príjmy, ktoré prináležia zomrelému zamestnancovi, neskôr, t. j. v čase, kedy smrťou verejné zdravotné poistenie zamestnanca zaniklo a zamestnanec bol z registra zdravotnej poisťovne už odhlásený, v takomto prípade povinnosť odvieť preddavky na poistné na zdravotné poistenie za zomrelého zamestnanca a ani za pozostalého, ktorému bol takýto príjem vyplatený, nevzniká. Vyplatenie príjmu pozostalej osobe, na ktorú prešlo právo na príjmy zomrelého zamestnanca, nezakladá pozostalej osobe postavenie zamestnanca na účely zdravotného poistenia. Preto zamestnávateľ pozostalú osobu, ktorej vypláca príjem za zomrelého zamestnanca, do registra zdravotnej poisťovne do kategórie platiteľa poistného „zamestnanec“ neprihlasuje a z vyplateného príjmu sa preddavky na poistné na zdravotné poistenie neodvádzajú.

Príklad č. 64:

Zamestnanec zomrel 27. 4. 2019. Zamestnávateľ vyplatil pozostalej osobe mzdové nároky, na ktoré mal právo zomrelý zamestnanec (preplatená dovolenka, pomerná časť mzdy), v aprílovej (poslednej) výplate tohto zamestnanca. Je zamestnávateľ povinný odvieť z vyplateného príjmu preddavky na poistné na zdravotné poistenie?

Z vyplateného príjmu, ktorý prináleží zomrelému zamestnancovi, treba odvieť preddavky na zdravotné poistenie. Zamestnávateľ vykáže údaje o vymeriavacom základe a o výške preddavkov na rodné číslo zomrelého zamestnanca v mesačnom výkaze preddavkov na zdravotné poistenie za mesiac apríl 2019.

Príklad č. 65:

Ako by sa zmenila situácia, ak by zamestnávateľ v predchádzajúcom príklade nevyplatil mzdové nároky, ktoré patrili zomrelému zamestnancovi (preplatená dovolenka, pomerná časť mzdy), v jeho aprílovej (poslednej) výplate, ale až v májovej výplate?

Príspevky na verejnú dopravu do zamestnania

Je dohodnutý ďalší prídela na tvorbu sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn povinného prídela a ďalšieho prídela. Príspevok na dopravu je osobitný druh príspevku, ktorý môže byť poskytovaný tak **z povinného prídela, ako aj z ďalšieho prídela vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve** alebo vo vnútornom predpise. Za akých podmienok sa v tomto prípade poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania záleží len na dohode v kolektívnej zmluve alebo na určení podmienok vo vnútornom predpise zamestnávateľa. Nie je tu žiadna väzba na výšku príjmu zamestnanca, druh použitej dopravy a ani na výšku skutočne vynaložených výdavkov. Z uvedeného vyplýva, že v takomto prípade môže príspevok na dopravu prijať zamestnanec, ktorý jazdí do práce autom, na motorke, príp. jazdí do práce na bicykli alebo chodí pešo.

Nie je dohodnutý ďalší prídela na tvorbu sociálneho fondu

Ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnutý ďalší prídela do sociálneho fondu (tzv. fakultatívny prídela), **zamestnávateľ je povinný poskytnúť** zamestnancovi príspevok na dopravu a späť z ďalšieho prídela, ale tvoreného len na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnancovi vznikne nárok na príspevok na dopravu z osobitne (len) na tento účel tvoreného ďalšieho prídela, ak splní nasledujúce podmienky:

- dochádza do zamestnania verejnou dopravou (mestská hromadná doprava, autobusová alebo železničná doprava),
- jeho priemerný hrubý mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond, t. j. počas roka 2018 mal nárok na príspevok zamestnanec, ktorého priemerný hrubý mesačný zárobok nepresahoval **456,00 €**. Počas roka 2019 má zamestnanec nárok na príspevok na dopravu, ak jeho priemerný hrubý mesačný zárobok nebude presahovať 477,00 €.

Upozornenie:

U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerneho mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

 **Príklad č. 117:**

Zamestnávateľ uviedol vo vnútornom predpise „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“, že bude zamestnancom poskytovať zo sociálneho fondu príspevok na úhradu ceny farmaceutických výrobkov vrátane vitamínov v úhrnnej výške najviac 25 € za rok. Zamestnanec si v mesiaci september nakúpil v lekárni vitamíny v hodnote 30 € a doklad o úhrade vystavený v lekárni predložil zamestnávateľovi. Pôjde o zdaniteľný príjem zamestnanca?

Vzhladom na to, že má zamestnávateľ v internom predpise uvedené, že poskytuje príspevok zo sociálneho fondu na nákup vitamínov v úhrne najviac 25 € za rok, zamestnanecovi poskytne príspevok vo výške 25 €. Takto poskytnutý príspevok sa považuje za zdaniteľný príjem, ktorý podlieha aj odvodom na zdravotné a sociálne poistenie.

Tabuľka č. 3: Výpočet čistého príjmu zamestnanca za mesiac september 2019

Mzda zamestnanca		840,00 €
Príspevok zo SF		25,00 €
Hrubý príjem		865,00 €
Zdaniteľný príjem	$840 + 25 = 865$	865,00 €
Poistné na zdravotné poistenie a sociálne poistenie (13,4 %)	$13,4 \% z 865 = 115,91$	115,91 €
Preddavok na daň (19 %)	$19 \% z (865 - 115,91 - 328,11^*)$	79,98 €
Čistý príjem	$865 - 115,91 - 79,98$	669,11 €

Vysvetlivky: *Zamestnanec si uplatňuje daňovú úľavu na daňovníka vo výške 328,11 € mesačne.

 **Príklad č. 118:**

Zamestnávateľ zabezpečil posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou. Vzhladom na to, že mu táto povinnosť vyplýva z osobitného predpisu (nariadenie vlády SR č. 276/2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami), hodnota takto poskytnutej zdravotnej starostlivosti sa zamestnanecovi nezdaňuje a pre zamestnávateľa je daňovo uznaným výdavkom. Vyšetrenie očí preukázalo oslabenie zraku zamestnanca. Zamestnávateľ poskytol zamestnanecovi zo sociálneho fondu príspevok na kúpu okuliarov vo výške 150 €. Pôjde o zdaniteľný príjem zamestnanca?

Formy zabezpečovania stravovania

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravovanie vo všetkých pracovných zmenách (v rannej, poobednej, príp. v nočnej zmene), t. j. aj v prípade zamestnancov, ktorí pracujú v nepretržitej prevádzke, kedy riadne pracovné zmeny pripadajú aj na sviatky, soboty a nedele. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä poskytovaním **jedného teplého hlavného jedla** vrátane vhodného nápoja tromi základnými spôsobmi:

- vo vlastnom stravovacom zariadení,
- v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa v blízkosti pracoviska zamestnanca (v praxi ide o zabezpečenie stravovania formou poskytovania stravovacích lístkov),
- zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby (v praxi ide o zabezpečenie stravovania formou poskytovania stravovacích poukážok, tzv. gastrolístkov).

Užitočná rada:

Pod pojmom stravovacie zariadenie „v dostatočnej blízkosti pracoviska“ sa rozumie zabezpečenie stravy na mieste, ktoré je najviac v takej vzdialenosti od pracoviska (kde zamestnanec vykonáva prácu), aby sa zamestnanec po opustení pracoviska a po skončení stravy stihol vrátiť na pracovisko v rámci prestávky na odpočinok a jadenie, ktorej dĺžka je ustanovená v § 91 ZP: „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jadenie v trvaní 30 minút.“ Tieto podmienky sú všeobecne záväzné a musia byť preto splnené bez ohľadu na formu alebo spôsob zabezpečenia stravovania zamestnancov.

Súčasná právna úprava pripúšťa aj kombináciu uvedených spôsobov, pričom v niektorých prípadoch je to dané spôsobom organizácie práce. Napríklad ak časť zamestnancov vykonáva prácu počas nočnej zmeny, kedy stravovacie zariadenie nefunguje, zamestnávateľ zabezpečí dovoz hotovej stravy na pracovisko alebo poskytne zamestnancom stravovacie poukážky. Ak by išlo o stravu, ktorá je chladená a vyžaduje ohrev u zamestnávateľa, možnosť takéhoto ohrevu musí byť u zamestnávateľa prístupná.

Pri zabezpečení stravovania zamestnancov formou stravovacích lístkov alebo stravovacích poukážok, tzv. gastrolístkov, ide o stravovanie poskytované vo forme nepeňažného plnenia, kedy si zamestnanec „kúpi“ od zamestnávateľa stravné lístky alebo stravovacie poukážky. Stravný lístok je lístok, ktorý zamestnávateľ