

## Vzor pravidiel poskytovania podnikového štipendia a odmeny za produktívnu prácu

### Pravidlá poskytovania podnikového štipendia a odmeny za produktívnu prácu

#### I. Úvod

- (1) Finančné zabezpečenie žiaka poskytované vo forme podnikového štipendia a odmeny za produktívnu prácu žiaka bude poskytovať zamestnávateľ v primeranej výške, ktorá umožňuje všestranný rozvoj osobnosti žiaka a ktorá podporuje jeho finančnú gramotnosť.
- (2) Nárok na finančné zabezpečenie vzniká žiakovi po splnení kritérií pre priznanie finančného zabezpečenia žiaka určených zamestnávateľom vo forme týchto pravidiel.
- (3) Pravidlá pre poskytovanie finančného zabezpečenia zohľadňujú spoločenskú významnosť odborného vzdelávania a prípravy na povolanie danú potrebami trhu práce pre daný odbor štúdia, študijné výsledky žiaka, dochádzku žiaka, aktivitu žiaka na praktickom vyučovaní, záujem žiaka o prípravu na povolanie a výsledky činnosti žiaka na praktickom vyučovaní.
- (4) Finančné zabezpečenie žiaka sa poskytuje mesačne prevodom na bankový účet žiaka, najneskôr v posledný pracovný deň mesiaca. Finančné zabezpečenie sa poskytuje za predchádzajúci mesiac.

#### II. Podnikové štipendium

- (1) Zamestnávateľ môže určiť rôznu výšku podnikového štipendia pre jednotlivé študijné odbory a učebné odbory. Podnikové štipendium sa poskytuje za všetky mesiace kalendárneho roka.
- (2) Nárok na podnikové štipendium nevznikne žiakovi za klasifikačné obdobie, v ktorom bol žiak klasifikovaný z vyučovacieho predmetu známku nedostatočnú. Nárok na podnikové štipendium nevznikne žiakovi za 1. polrok školského roka, v ktorom žiak opakuje ročník alebo 1. polrok školského roka, ktorý nasleduje po školskom roku, v ktorom žiak vykonal opravnú skúšku z vyučovacieho predmetu. Nárok na podnikové štipendium nevznikne žiakovi za kalendárny mesiac, v ktorom bola žiakovi vykázaná neospravedlnená absencia na teoretickom vyučovaní v rozsahu viac ako 3 vyučovacích hodín alebo na praktickom vyučovaní v rozsahu viac ako 3 hodín.
- (3) Podnikové štipendium žiaka určí zamestnávateľ v mesačnej výške. Ak vznikne žiakovi nárok na podnikové štipendium, poskytne ho zamestnávateľ žiakovi za každý deň,

v ktorom sa žiak zúčastnil teoretického alebo praktického vyučovania v rozsahu minimálne 4 vyučovacích hodín, podnikové štipendium vo výške 1/30 mesačného podnikového štipendia.

*Pozn.: Tento text umožňuje krátiť mesačnú výšku podnikového štipendia za dni, v ktorých sa žiak nezúčastnil vyučovania. Ide vlastne o motivačný prvok pre žiaka zúčastňovať sa vyučovania. 1/30 je určená pre rovnaký postup výpočtu v každom mesiaci nezávisle od počtu dní. Text možno vypustiť z pravidiel. Každý mesiac potom dostane žiak vopred určenú výšku, ak mu nebude krátená pre nesplnenie iných kritérií.*

(4) Výška podnikového štipendia žiaka v systéme duálneho vzdelávania je pre jednotlivé ročníky denného štúdia a pre jednotlivé odbory nasledovná:

Učebný odbor: X1 (Konkrétnu výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 50 EUR
2. ročník 100 EUR
3. ročník 150 EUR

Študijný odbor: X2 (Konkrétnu výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 50 EUR
2. ročník 100 EUR
3. ročník 150 EUR
4. ročník 200 EUR

### III. Odmena za produktívnu prácu

(1) Odmena za produktívnu prácu sa poskytuje žiakovi, ktorý v čase praktického vyučovania vykonával na pracovisku zamestnávateľa alebo na inom zamestnávateľom určenom mieste praktického vyučovania produktívnu prácu. Produktívnou prácou je pracovná činnosť žiaka, ktorou sa vyhotoví výrobok alebo poskytne služba, z ktorých môže dosiahnuť zamestnávateľ príjem. Za produktívnu prácu sa nepovažujú cvičné práce vykonávané žiakom počas praktického vyučovania.

(2) Odmena za produktívnu prácu sa poskytuje za každú hodinu vykonávania produktívnej práce.

(3) Výška odmeny za každú hodinu produktívnej práce žiaka zodpovedá aktuálnej hodinovej minimálnej mzde určenej u zamestnávateľa pre profesiu, pre ktorú sa žiak pripravuje v učebnom alebo študijnom odbore praktickým vyučovaním u zamestnávateľa.

(5) Základná výška odmeny za produktívnu prácu pre žiaka v systéme duálneho vzdelávania je pre jednotlivé ročníky denného štúdia a pre jednotlivé odbory:

Učebný odbor: X1 (Konkrétnu výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 2,70 EUR
2. ročník 2,70 EUR
3. ročník 2,70 EUR

Študijný odbor: X2 (Konkrétnu výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 2,70 EUR
2. ročník 2,70 EUR
3. ročník 2,70 EUR
4. ročník 2,70 EUR

*Pozn.: Zamestnávateľ môže určiť odmenu za produktívnu prácu v rozsahu 50 % až 100 % hodinovej minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu.*

- (6) Zamestnávateľ prizná žiakovi výšku odmeny za produktívnu prácu, ktorá zohľadňuje aj kvalitu práce a správanie žiaka. Zníženie odmeny za produktívnu prácu v jej základnej výške sa vykoná nasledovne:

Ak bola žiakovi vykázaná neospravedlňovaná absencia na teoretickom vyučovaní v rozsahu viac ako 3 vyučovacích hodín alebo na praktickom vyučovaní v rozsahu viac ako 3 hodín, základná výška odmeny za produktívnu prácu sa kráti o 50 %.

Zníženie základnej výšky odmeny za produktívnu prácu podľa priemerného prospechu za predchádzajúci polrok školského roka:

Priemerný prospechu žiaka od 2,0 do 2,5 vrátane: zníženie o 20 %

Priemerný prospechu žiaka od 2,5 do 3,0 vrátane: zníženie o 30 %

Priemerný prospechu žiaka od 3,0 do 3,5 vrátane: zníženie o 40 %

Priemerný prospechu žiaka horší ako 3,5: zníženie o 50 %

*Pozn.: Podmienky si upresní zamestnávateľ. Zamestnávateľ môže určiť aj podmienky, za ktorých nevznikne žiakovi nárok na odmenu za produktívnu prácu (vznik nepodarku, vznik škody, porušovanie vnútorného poriadku pracoviska praktického vyučovania alebo predpisu zamestnávateľa, ktorý upravuje prevádzku zamestnávateľa a pod.)*

Príklad výpočtu podnikového štipendia pri využití bodu II.3.:

Výška podnikového štipendia 150 €/mesiac. Žiak sa v kalendárnom mesiaci zúčastnil 20 dní TV alebo PV. Výška podnikového štipendia je 100 €.

*Pozn.: Žiak týmto spôsobom získa návyky zodpovedajúce režimu priznania mzdy za opracované pracovné zmeny. V prípade záujmu je možné podmienky naformulovať obdobne ako podmienky pre výplatu mzdy, napr. nárok za sviatok a pod. Týmto spôsobom možno určiť v rámci náboru vyššiu hodnotu podnikového štipendia, ktorá zvýši úspech náboru. Obdobný postup sa používa aj v zahraničí. Zamestnávateľ však musí v informáciách k náboru žiakov uviesť, že podnikové štipendium bude vyplácané podľa pravidiel zamestnávateľa.*

**Rozsah a štruktúra podmienok závisí od rozhodnutia zamestnávateľa o administratívnej náročnosti procesu vyplácania podnikového štipendia, pre ktorú sa zamestnávateľ rozhodne.**