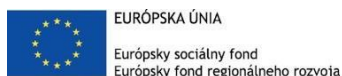


Národný projekt: Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP



Hmotné a finančné zabezpečenie žiaka s učebnou zmlouvou *(stav od 1.1.2021)*

„Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.“

www.siov.sk

www.esf.gov.sk

www.minedu.sk

Hmotné a finančné zabezpečenie žiaka na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa v SDV

Hmotné a finančné zabezpečenie žiaka na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa upravuje § 26 a § 27 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave.

1. Hmotné zabezpečenie žiaka

Hmotné zabezpečenie poskytované zamestnávateľom je určené na zabezpečenie žiaka pre výkon praktického vyučovania a na úhradu nákladov spojených s účasťou žiaka na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa podľa § 26 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave.

Hmotným zabezpečením žiaka v systéme duálneho vzdelávania podľa zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytovať žiakovi je:

- poskytnutie osobných ochranných pracovných prostriedkov v rovnakom rozsahu, v ktorom poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý vykonáva povolanie, na ktoré sa žiak pripravuje,
- zabezpečenie posúdenia zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka, ak sa na výkon praktického vyučovania jej posúdenie vyžaduje,
- poskytnutie stravovania počas praktického vyučovania v režime stravovania zamestnancov zamestnávateľa.

Hmotným zabezpečením podľa zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, ktoré zamestnávateľ môže poskytovať žiakovi je:

- úhrada nákladov na ubytovanie žiaka v školskom internáte,
- poskytnutie cestovných náhrad za dopravu z miesta trvalého bydliska do strednej odbornej školy, miesta výkonu praktického vyučovania a školského internátu a späť a zo školského internátu do strednej odbornej školy a miesta výkonu praktického vyučovania a späť v súlade so zákonom o cestovných náhradách.

§ 26 Hmotné zabezpečenie, Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave

- (1) Ak žiak vykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady
 - a) osobné ochranné pracovné prostriedky pre žiaka a
 - b) posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka, ak sa na výkon praktického vyučovania jej posúdenie vyžaduje.
- (2) Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, uhrádza žiakovi zo svojich prostriedkov náklady na stravovanie žiaka počas praktického vyučovania vo výške ustanovenej osobitným predpisom (§ 152 ods. 3 a 8 Zákonníka práce).
- (3) Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, môže uhradiť žiakovi zo svojich prostriedkov náklady na
 - a) ubytovanie žiaka v školskom internáte a
 - b) cestovné náhrady¹⁾ za dopravu z miesta trvalého bydliska do strednej odbornej školy, miesta výkonu praktického vyučovania a školského internátu a späť a zo školského internátu do strednej odbornej školy a miesta výkonu praktického vyučovania a späť.

¹⁾ Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

1.1. Príspevok na stravovanie – povinné plnenie

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania poskytuje žiakovi počas praktického vyučovania stravovanie v súlade s § 26 ods. 2 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave, § 152 Zákonníka práce a podľa interných predpisov zamestnávateľa upravujúcich stravovanie zamestnancov.

Zamestnávateľ interným predpisom upraví spôsob zabezpečenia stravovania žiaka. Zamestnávateľ poskytuje žiakovi:

- jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja v priebehu vyučovacieho dňa praktického vyučovania, alebo
- stravovanie formou stravovacej poukážky.

V prípade, ak zamestnávateľ nevie zabezpečiť stravovanie ani jednou z vyššie uvedených foriem, môže **výnimočne** poskytnúť žiakovi príspevok na stravovanie v hotovosti alebo prevodom na bankový účet, na ktorý poukazuje žiakovi podnikové štipendium a odmenu za produktívnu prácu žiaka. Príspevok na stravovanie sa vypláca najmenej vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

Modelové príklady nákladov zamestnávateľa na poskytovanie stravovania žiakovi študijného odboru na praktickom vyučovaní (50 % praktické vyučovanie z celkového rozsahu odborného vzdelávania – týždeň PV u zamestnávateľa a týždeň TV v škole):

A. Stravovanie formou stravovacieho kupónu

- minimálna hodnota stravovacieho lístka 3,83 €/deň (stav k 1.7.2019),
- úhrada žiaka za stravovací kupón 1,72 €/deň
- max. 10 dní/mesiac,
- náklady zamestnávateľa max. cca 21,- €/mesiac,
- max. 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania,
- náklady zamestnávateľa **za rok max. cca 210,- €.**

B. Stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení

- príklad hodnoty obeda 3,- €/deň,
- príspevok zamestnávateľa 1,65 €/obed
- príspevok zo sociálneho fondu 0,- € (žiak nie je zamestnanec a netvorí sociálny fond)
- úhrada žiaka za obed 1,35 €/deň
- max. 10 dní/mesiac,
- náklady zamestnávateľa max. 15,- €/mesiac,
- max. 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania,
- náklady zamestnávateľa **za rok max. 165,- €.**

C. Príspevok na stravovanie v hotovosti alebo prevodom na bankový účet

- náhrada pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín 5,10 €,
- príspevok zamestnávateľa najmenej 2,81 €/deň,
- v tomto prípade žiak neuhrádza nič,
- max. 10 dní/mesiac,
- náklady zamestnávateľa max. 28,1 €/mesiac,
- max. 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania,

- náklady zamestnávateľa za rok max. 281,- €.

1.2. Príspevok na ubytovanie – dobrovoľné plnenie

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania **môže uhradiť žiakovi** zo svojich prostriedkov náklady spojené s ubytovaním žiaka v školskom internáte (§ 117 ods. 5 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní). Zamestnávateľ môže spôsob poskytovania príspevku na ubytovanie v školskom internáte upraviť interným predpisom.

Príklad:

Modelová výška príspevku na ubytovanie:

- max. vo výške úhrady žiaka zodpovedajúcej 45 % zo sumy životného minima pre zaopatrené neplnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa (k 1.7.2020 je to 98,08 €), t.j. max. vo výške 44,14 €/mesiac za ubytovanie v školskom internáte,
- max. 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania,
- príspevok zamestnávateľa max. 441,36 €/rok,

§ 117 Školský internát, Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon)

(5) Výšku mesačného príspevku na čiastočnú úhradu nákladov spojených s ubytovaním v školskom internáte, ktorého zriaďovateľom je orgán miestnej štátnej správy v školstve, určí riaditeľ školského internátu alebo riaditeľ školy, ak je školský internát jej súčasťou, na jedného žiaka najviac 45 % zo sumy životného minima pre zaopatrené neplnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa podľa osobitného predpisu. Tento príspevok sa uhrádza vopred do 20. dňa kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, za ktorý sa príspevok uhrádza. Výška mesačného príspevku sa zaokrúhľuje na celé eurocenty nahor.

1.3. Cestovné náhrady – dobrovoľné plnenie

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania **môže poskytnúť** žiakovi cestovné náhrady za dopravu žiaka z miesta trvalého bydliska do strednej odbornej školy, miesta výkonu praktického vyučovania a školského internátu a späť a zo školského internátu do strednej odbornej školy a miesta výkonu praktického vyučovania a späť.

Cestovné náhrady poskytuje zamestnávateľ podľa § 4 ods. 1 písm. b) zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách na základe preukázaných cestovných výdavkov a podľa interných predpisov zamestnávateľa. Príspevok poskytuje zamestnávateľ najviac 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania.

§ 4 Zákon o cestovných náhradách

(1) Zamestnancomi vyslanému na pracovnú cestu patrí

- a) náhrada preukázaných cestovných výdavkov,
- b) náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie,
- c) stravné,
- d) náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- e) náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta pobytu³⁾ alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac.

(2) Preukazovanie výdavkov podľa odseku 1 sa nevzťahuje na prípady, ak zamestnávateľ uzná výdavky zamestnancomi iným spôsobom ustanoveným týmto zákonom.

1.4. Osobné ochranné pracovné prostriedky – povinné plnenie

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania, u ktorého sa žiak zúčastňuje praktického vyučovania, **zabezpečí na svoje náklady žiakovi** osobné ochranné pracovné prostriedky v rovnakom rozsahu ako poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý vykonáva povolanie, na ktoré sa žiak pripravuje. Zamestnávateľ môže poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov žiakom upraviť rovnakým spôsobom, ako je upravené poskytovanie týchto prostriedkov pre jeho zamestnancov v internom predpise.

1.5. Posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka - ak sa na výkon PV jej posúdenie vyžaduje.

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania, u ktorého sa žiak zúčastňuje praktického vyučovania, **zabezpečí posúdenie** zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka, ak sa na výkon praktického vyučovania jej posúdenie vyžaduje. Posúdenie zabezpečí postupom, ktorý zodpovedá posúdeniu zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti jeho zamestnancov.

Za posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka sa nepovažuje posúdenie vhodnosti prípravy žiaka v odbore štúdia podľa jeho zdravotného stavu, ktoré je súčasťou prijímacieho konania žiaka na štúdium v strednej odbornej škole a ktorého výsledok sa uvádza na prihláške na štúdium.

Príkladom pre posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti je posudzovanie tejto spôsobilosti u zamestnancov napr. pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe a pod..

Vzor prílohy k učebnej zmluve, ktorá upravuje poskytovanie hmotného a finančného zabezpečenia žiaka zamestnávateľom je prílohou tohto manuálu.

Zamestnávateľ v učebnej zmluve so žiakom upraví postup poskytovania hmotného zabezpečenia. Zamestnávateľ môže v prílohe učebnej zmluvy postup poskytovania hmotného zabezpečenia upraviť komplexne alebo uvedie iba rozsah hmotného zabezpečenia a postup poskytovania hmotného zabezpečenia uvedie odkazom na interný predpis upravujúci pravidlá poskytovania hmotného zabezpečenia. Zamestnávateľ je povinný žiaka preukázateľne oboznámiť (písomným potvrdením) pri uzatvorení učebnej zmluvy s pravidlami poskytovania hmotného zabezpečenia a rovnako postupuje aj pri zmene týchto pravidiel pre poskytovanie hmotného zabezpečenia formou dodatku k učebnej zmluve.

1.6. Daňové a odvodové povinnosti z hmotného zabezpečenia žiaka

Daňové povinnosti z hmotného zabezpečenia žiaka:

Hmotné zabezpečenie žiaka poskytované v súlade s § 26 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave je pre žiaka ako daňovníka pre daň z príjmov fyzickej osoby považované za príjem oslobodený od dane v podľa § 9 ods. 2 písm. u) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

§ 9 Príjmy oslobodené od dane, Zákon o dani z príjmov

(2) Od dane sú oslobodené aj

u) hmotné zabezpečenie žiakov stredných odborných škôl a žiakov odborných učilíšť poskytované podľa osobitného predpisu (odkaz na zákon o odbornom vzdelávaní),

Pre zamestnávateľa, ako daňovníka dane z príjmov, je poskytnuté hmotné zabezpečenie žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu, daňovým výdavkom podľa § 19 ods. 2. písm. c) bod 4. zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

§ 19 Daňové výdavky - Zákon o dani z príjmov

(1) Ak výšku výdavku (nákladu) limituje osobitný predpis, preukázaný výdavok (náklad) možno zahrnúť do daňových výdavkov najviac do výšky tohto limitu. Ak výšku výdavku (nákladu) limituje tento zákon alebo jeho zahrnutie v zdaňovacom období upravuje tento zákon v inej výške ako osobitný predpis, preukázaný výdavok (náklad) možno zahrnúť do daňových výdavkov len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone. Ak výšku výdavku (nákladu) limituje tento zákon výškou dosiahnutého príjmu alebo výškou príjmu z prijatej úhrady, uplatní sa výdavok (náklad) alebo jeho časť do daňových výdavkov v tom zdaňovacom období, v ktorom bol dosiahnutý príjem alebo prijatá úhrada.

2) Daňové výdavky, ktoré možno uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, sú
c) výdavky (náklady) na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie vynaložené na
4. odmenu za produktívnu prácu najviac do výšky 100% z hodinovej minimálnej mzdy, podnikové štipendium, hmotné zabezpečenie žiaka, poskytovanie praktického vyučovania a na prevádzku strednej odbornej školy nad rámec poskytnutých normatívnych finančných prostriedkov,

Hmotné zabezpečenie žiaka, ktoré zamestnávateľ poskytuje žiakovi nad rozsah uvedený zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave, nie je pre zamestnávateľa daňovým výdavkom a pre žiaka je príjmom podliehajúcim dani z príjmov fyzických osôb.

Odvodové povinnosti z hmotného zabezpečenia žiaka:

Pre zamestnávateľa a žiaka nevzniká z hmotného zabezpečenia poskytovaného v súlade so zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave odvodová povinnosť.

2. Finančné zabezpečenie žiaka

Súčasťou finančnej motivácie žiaka pre jeho účasť na odbornom vzdelávaní a príprave na povolanie systémom duálneho vzdelávania je aj finančné zabezpečenie žiaka s učebnou zmluvou.

Zamestnávateľ poskytuje finančné zabezpečenie žiaka podľa § 27 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave. Finančné zabezpečenie zamestnávateľ poskytuje žiakovi v primeranej výške, ktorá umožňuje všestranný rozvoj osobnosti žiaka a ktorá podporuje jeho finančnú gramotnosť. Finančné zabezpečenie žiaka je súčasne významným nástrojom pre prípravu žiaka na výkon povolania u zamestnávateľov z pohľadu vnímania firemnej kultúry, systémov personálneho riadenia, systémov odmeňovania a pod..

Formy finančné zabezpečenie žiaka sú:

- **podnikové štipendium** – dobrovoľné plnenie zamestnávateľa,
- **odmena za produktívnu prácu** – povinné plnenie zamestnávateľa,
- **motivačné štipendium** – plnenie štátu prostredníctvom školy.

§ 27 Finančné zabezpečenie, Zákon o odbornom vzdelávaní

1. Žiakovi, ktorý na praktickom vyučovaní vykonáva produktívnu prácu, sa poskytuje odmena za produktívnu prácu. Odmena za produktívnu prácu sa poskytuje za každú hodinu vykonanej produktívnej práce vo výške najmenej 50% z hodinovej minimálnej mzdy; pri určovaní jej výšky sa zohľadňuje aj kvalita práce a správanie žiaka.
2. Ak žiak vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní v dielni, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov strednej odbornej školy; to neplatí, ak žiak vykonáva produktívnu prácu na

praktickom vyučovaní v dielni podľa § 10 ods. 2. Ak žiak vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov zamestnávateľa.

3. 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 motivačné štipendium z prostriedkov štátneho rozpočtu.
4. Motivačné štipendium sa žiakovi poskytuje mesačne v období školského vyučovania vo výške
 - a) 65 % sumy životného minima podľa osobitného predpisu pri priemernom prospechu žiaka do 1,8 vrátane,
 - b) 45 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 1,8 do 2,4 vrátane alebo
 - c) 25 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,4 do 3,0 vrátane.
5. Priemerný prospech žiaka na účely poskytovania motivačného štipendia sa určí ako priemer stupňov prospechu z jednotlivých vyučovacích predmetov uvedených na vysvedčení žiaka za predchádzajúci polrok školského vyučovania; 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.
6. Žiakovi, ktorý vykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, môže zamestnávateľ zo svojich prostriedkov poskytovať podnikové štipendium.
7. **Podnikové štipendium sa poskytuje mesačne v období školského roka najviac do výšky štvornásobku sumy životného minima. Pri určovaní výšky podnikového štipendia sa prihliada najmä na dosiahnutý prospech žiaka na praktickom vyučovaní a jeho pravidelnú účasť na praktickom vyučovaní.**

2.1. Motivačné štipendium (poskytuje štát prostredníctvom školy)

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 motivačné štipendium z prostriedkov štátneho rozpočtu. Zoznam týchto odborov zverejňuje na svojom webovom sídle ministerstvo školstva.

Motivačné štipendium sa žiakovi poskytuje mesačne v období školského vyučovania vo výške:

- a) 65 % sumy životného minima, podľa osobitného predpisu (**k 1.7.2020 je to 98,08 €**), pri priemernom prospechu žiaka do 1,8 vrátane – **63,75 €**,
- b) 45 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 1,8 do 2,4 vrátane - **44,14 €** alebo
- c) 25 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,4 do 3,0 vrátane – **24,52 €**.

Motivačné štipendium nie je súčasťou finančného zabezpečenia žiaka poskytovaného zamestnávateľom a žiakovi ho vypláca stredná odborná škola. Priemerný prospech žiaka na účely poskytovania motivačného štipendia sa určí ako priemer stupňov prospechu z jednotlivých vyučovacích predmetov uvedených na vysvedčení žiaka za predchádzajúci polrok školského vyučovania; 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.

Motivačné štipendia pre žiakov stredných odborných škôl sú podporou štátu pre zvýšenie záujmu absolventov základných škôl o štúdium na stredných odborných školách a najmä pre ich

zapojenie do odborného vzdelávania v odboroch štúdia, o ktoré je zvýšený záujem zo strany zamestnávateľov.

2.2. Podnikové štipendium - dobrovoľné plnenie zamestnávateľa

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania, u ktorého žiak vykonáva praktické vyučovanie, **môže zo svojich prostriedkov žiakovi poskytovať podnikové štipendium**. Podnikové štipendium sa odporúča poskytovať v primeranej výške, ktorá zabezpečí úspešnosť náboru žiakov a udržateľnosť záujmu žiakov o systém duálneho vzdelávania.

Podnikové štipendium sa poskytuje mesačne v období školského roka (12 kalendárnych mesiacov - obdobie školského roka je obdobie od 1. septembra do 31. augusta) najviac do výšky štvornásobku sumy životného minima určeného pre zaopatrené nepĺnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa (*k 1.7.2020 je to 98,08 €*), t.j. **do výšky 392,32 € mesačne**. Pri určovaní výšky podnikového štipendia sa prihliada najmä na dosiahnutý prospech žiaka na praktickom vyučovaní a jeho pravidelnú účasť na praktickom vyučovaní.

Podnikové štipendium môže určiť zamestnávateľ napr. v mesačnej výške za daný kalendárny mesiac alebo vo forme hodinovej sadzby podnikového štipendia za 1 h praktického vyučovania, ktorého sa žiak zúčastní v danom vyučovacom mesiaci.

Zamestnávateľ môže interným predpisom určiť pravidlá pre vyplácanie podnikového štipendia.

Vzor pravidiel pre poskytovanie finančného zabezpečenia zo strany zamestnávateľa je uvedený ako súčasť vzorovej učebnej zmluve, ktorá je prílohou tohto manuálu.

Príklad modelovej výšky minimálneho podnikového štipendia pre jednotlivé ročníky denného štúdia je napr.:

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

Ak určil zamestnávateľ pravidlá pre poskytovanie podnikového štipendia, nárok na podnikové štipendium vzniká žiakovi po splnení kritérií pre priznanie podnikového štipendia určených zamestnávateľom vo forme týchto pravidiel. Pravidlá pre poskytovanie podnikového štipendia majú zohľadňovať 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 u zamestnávateľa.

Kritériom pre vznik nároku na podnikové štipendium môže byť napr. hodnota prípustnej neospravedlnenej absencie, klasifikácia žiaka známku nedostatočnú, opakovanie ročníka, opravná skúška a pod.. Zamestnávateľ môže takto v pravidlách určiť, kedy žiakovi nevznikne nárok na priznanie podnikového štipendia.

Modelové príklady, kedy nevznikne žiakovi nárok na podnikové štipendium:

- za klasifikačné obdobie, v ktorom bol žiak klasifikovaný z vyučovacieho predmetu známku nedostatočnú,
- v 1. polroku školského roka, v ktorom žiak opakuje ročník alebo v 1. polroku školského roka, ktorý nasleduje po školskom roku, v ktorom žiak vykonal opravnú skúšku z vyučovacieho predmetu,
- za kalendárny mesiac, v ktorom bola žiakovi vykázaná neospravedlnená absencia na vyučovaní v rozsahu viac ako 3 vyučovacích hodín.

- d) žiakovi, ktorý má predĺženú učebnú zmluvu z dôvodu, že nebol pripustený v riadnom období k záverečnej alebo maturitnej skúške alebo ak vykonáva záverečnú alebo maturitnú skúšku v náhradnom termíne.

Podnikové štipendium sa odporúča poskytovať prevodom na bankový účet žiaka, najneskôr v posledný pracovný deň mesiaca alebo v termínoch určených na výplatu pre zamestnancov zamestnávateľa. Podnikové štipendium sa poskytuje za predchádzajúci kalendárny mesiac. Finančné zabezpečenie žiaka môže silno ovplyvňovať motiváciu žiaka v rámci odborného vzdelávania a prípravy. Na to, aby finančné zabezpečenie žiaka pôsobilo dostatočne motivujúco, musí žiak vnímať, že za účasť na praktickom vyučovaní, úsilie a študijné výsledky, bude zodpovedajúco odmeňovaný vo forme finančného zabezpečenia. Žiak poberaním podnikového štipendia získava kompetencie, ktoré využije ako zamestnanec v rámci uplatňovania prvkov mzdovej politiky zamestnávateľa.

Zamestnávateľ môže v pravidlách napr. určiť aj rôznu výšku podnikového štipendia pre jednotlivé študijné odbory a učebné odbory. Zamestnávateľ môže napr. poskytnúť podnikové štipendium iba v období vyučovacích mesiacov alebo aj v období školských prázdnin, ktoré sú súčasťou školského roka. Postup vyplácania podnikového štipendia je tak plne na rozhodnutí zamestnávateľa.

Dokumentácia k podnikovým štipendiám

Postup poskytovania podnikových štipendií pre žiakov stredných odborných škôl zo strany zamestnávateľov nie je legislatívne upravený. Zamestnávateľ si určuje svoju stratégiu poskytovania podnikových štipendií, ktorá je súčasťou systému riadenia ľudských zdrojov.

Zamestnávateľ v učebnej zmluve so žiakom upraví postup poskytovania finančného zabezpečenia. Zamestnávateľ môže v prílohe učebnej zmluvy postup poskytovania finančného zabezpečenia komplexne upraviť alebo v učebnej zmluve uvedie iba rozsah finančného zabezpečenia a postup poskytovania finančného zabezpečenia uvedie v zmluve odkazom na interný predpis upravujúci pravidlá poskytovania finančného zabezpečenia. Zamestnávateľ je povinný žiaka preukázateľne (písomne) oboznámiť pri uzatvorení učebnej zmluvy s pravidlami poskytovania finančného zabezpečenia a rovnako postupuje aj pri zmene týchto pravidiel pre poskytovanie finančného zabezpečenia.

2.3. Odmena za produktívnu prácu žiaka - povinné plnenie zamestnávateľa

Žiakovi v systéme duálneho vzdelávania, ktorý na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa vykonáva produktívnu prácu, **poskytuje zamestnávateľ** odmenu za produktívnu prácu. Odmena za produktívnu prácu sa poskytuje za každú hodinu vykonanej produktívnej práce. Pri určovaní jej výšky sa zohľadňuje aj kvalita práce a správanie žiaka, t.j. prístup žiaka k plneniu pracovných úloh a pokynov inštruktora alebo majstra odbornej výchovy, ktoré súvisia s produktívnou prácou obdobne ako je tomu pri odmeňovaní zamestnancov zamestnávateľa.

Odmenu za produktívnu prácu vypláca zamestnávateľ v rozsahu najmenej 50% z hodinovej minimálnej mzdy. Od 1.1.2021 vypláca zamestnávateľ odmenu za produktívnu prácu najmenej vo výške min. 1,79 €/hod..

Ako daňový výdavok možno odmenu za produktívnu prácu uplatniť najviac do výšky 100% z hodinovej minimálnej mzdy, t.j. k 1.1.2021 do výšky 3,58 €, preto sa v ďalšom texte uvádza modelovo maximálna odmena za produktívnu prácu v tejto výške.

Odmena za produktívnu prácu je odplatom zamestnávateľa žiakovi za produktívnu prácu, ktorú žiak v rámci praktického vyučovania vykonal pre zamestnávateľa a ktorou vznikol zamestnávateľovi zdaniteľný príjem.

Ak zamestnávateľ rozhodol, že žiak s učebnou zmluvou bude vykonávať praktické vyučovanie aj v školskej dielni do rozsahu 50 % z celkového rozsahu praktického vyučovania za celé štúdium a žiak vykonával produktívnu prácu na praktickom vyučovaní v dielni, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov tohto zamestnávateľa. Ak žiak s učebnou zmluvou vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov tohto zamestnávateľa.

Maximálny počet hodín produktívnej práce žiaka, ktorú môže žiak vykonať v rámci praktického vyučovania u zamestnávateľa, je uvedený v učebnom pláne školského vzdelávacieho programu. Príklady sú uvedené nižšie.

Modelové výpočty odmeny za produktívnu prácu žiaka na úrovni minimálnej a maximálnej hodinovej odmeny vo výške 100% minimálnej mzdy platnej od 1.1.2020.

Modelový výpočet max. počtu hodín produktívnej práce v 4-ročnom študijnom odbore:

- žiak 1. ročníka max. 5,5 h denne (6 h vyučovací deň – 0,5 h prestávka na obed),
- žiak 2. až 4. ročníka max. 6,5 h denne (7 h vyučovací deň – 0,5 h prestávka na obed),
- počet odpracovaných dní na PV za mesiac určuje rozsah PV určený učebným plánom, napr. v odbore štúdia, ktorý poskytuje úplné stredné odborné vzdelanie s výučným listom, je podiel praktického vyučovania 50 % z celkového rozsahu vyučovania, praktické vyučovanie v celkovom rozsahu 2 týždňov v kalendárnom mesiaci sa vykonáva spolu v rozsahu 10 dní praktického vyučovania za mesiac.

Modelový výpočet celkového počtu hodín praktického vyučovania – 4-ročný študijný odbor - PV v ročníkoch a za celé štúdium za predpokladu, že žiak absolvuje celý rozsah praktického vyučovania (33 vyučovacích týždňov v 1., 2. a 3. ročníku a 30 vyučovacích týždňov vo 4. ročníku):

Ročník	PV denne bez prestávky na obed	PV za týždeň	PV za mesiac vyučovania	PV za školský rok
1. ročník	5,5 h denne	5 dní/každý druhý týždeň	ø 45 h za mesiac	453,75 h
2. ročník	6,5 h denne	5 dní/každý druhý týždeň	ø 54 h za mesiac	536,25 h
3. ročník	6,5 h denne	5 dní/každý druhý týždeň	ø 54 h za mesiac	536,25 h
4. ročník	6,5 h denne	5 dní/každý druhý týždeň	ø 49 h za mesiac	487,50 h
Celkom za štúdium				2 013,75 h

Modelový výpočet odmeny za produktívnu prácu pri využití min. a predpokladanej max. výšky odmeny za produktívnu prácu:

Ročník	PV za mesiac vyučovania	PV za školský rok	Ø Mesiac		Školský rok	
			Min. odmena za 1 h produktívnej práce 1,79 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 3,58 €/1 h	Min. odmena za 1 h produktívnej práce 1,79 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 3,58 €/1 h
1.	Ø 45 h	453,75 h	81,22 €	162,44 €	812,21 €	1 624,43 €
2.	Ø 54 h	536,25 h	95,99 €	191,98 €	959,89 €	1 919,78 €
3.	Ø 54 h	536,25 h	95,99 €	191,98 €	959,89 €	1 919,78 €
4.	Ø 49 h	487,50 h	87,26 €	174,53 €	872,63 €	1 745,25 €
Celkom za štúdium			2 013,75 h		3 604,62 €	7 209,24 €

Modelový výpočet celkového počtu hodín praktického vyučovania – 3-ročný učebný odbor - PV v ročníkoch a za celé štúdium za predpokladu, že žiak absolvuje celý rozsah praktického vyučovania (33 vyučovacích týždňov v 1. a 2. ročníku a 30 vyučovacích týždňov v 3. ročníku):

Ročník	PV denne bez prestávky na obed	PV za týždeň	PV za mesiac vyučovania	PV za školský rok
1. ročník	5,5 h denne	3 dni/každý týždeň	Ø 55 h za mesiac	544,5 h
2. ročník	6,5 h denne	3 dni/každý týždeň	Ø 64 h za mesiac	643,5 h
3. ročník	6,5 h denne	3 dni/každý týždeň	Ø 59 h za mesiac	585 h
Celkom za štúdium				1 773 h

Modelový výpočet odmeny za produktívnu prácu pri využití min. a predpokladanej max. výšky odmeny za produktívnu prácu:

Ročník	PV za mesiac vyučovania	PV za školský rok	Ø Mesiac		Školský rok	
			Min. odmena za 1 h produktívnej práce 1,79 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 3,58 €/1 h	Min. odmena za 1 h produktívnej práce 1,79 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 3,58 €/1 h
1.	Ø 55 h	544,5 h	97,47 €	194,93 €	974,66 €	1 949,31 €
2.	Ø 64 h	643,5 h	115,19 €	230,37 €	1 151,87 €	2 303,73 €
3.	Ø 59 h	585 h	104,72 €	209,43 €	1 047,15 €	2 094,30 €
Celkom za štúdium			1 773 h		3 173,68 €	6 347,34 €

Odmenu za produktívnu prácu vypláca zamestnávateľ v termíne určenom ako deň výplaty pre zamestnancov a poskytuje sa mesačne v období školského vyučovania. Rozsah pracovnej činnosti žiaka v čase praktického vyučovania, ktorý zodpovedá produktívnej práci, určuje zamestnávateľ.

Zamestnávateľ môže interným predpisom určiť pravidlá priznania odmeny za produktívnu prácu v rozsahu 50 % až 100 % hodinovej minimálnej mzdy, ktoré budú zohľadňovať kvalitu práce a správanie žiaka.

Vzor prílohy k učebnej zmluve, ktorá upravuje poskytovanie hmotného a finančného zabezpečenia žiaka zamestnávateľom je prílohou manuálu.

2.4. Daňové a odvodové povinnosti z finančného zabezpečenia žiaka

Daňové povinnosti z motivačného štipendia a podnikového štipendia:

Finančné zabezpečenie žiaka poskytované vo forme motivačného a podnikového štipendia v súlade s § 27 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave je pre žiaka ako daňovníka pre daň z príjmov fyzickej osoby považované za príjem oslobodený od dane v podľa § 9 ods. 2 písm. j) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

§ 9 Príjmy oslobodené od dane, Zákon o dani z príjmov

(2) Od dane sú oslobodené aj

j) štipendia⁵¹⁾ poskytované z prostriedkov štátneho rozpočtu alebo poskytované vysokými školami a obdobné plnenia poskytované zo zahraničia, štipendia poskytované žiakom podľa osobitného predpisu,^{51a)} podpory a príspevky z prostriedkov nadácií a občianskych združení,⁵²⁾ neziskových organizácií a neinvestičných fondov⁵³⁾ vrátane nepeňažného plnenia, podpory a príspevky⁵⁴⁾ poskytované z prostriedkov štátneho rozpočtu, rozpočtov obcí, vyšších územných celkov a štátnych fondov vrátane nepeňažného plnenia okrem platieb prijatých ako náhrada za stratu príjmu alebo v súvislosti s výkonom činností, z ktorých plynú príjmy podľa § 5 a 6,

Odkaz 51a): § 27 ods. 3 a 6 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Daňové povinnosti z odmeny za produktívnu prácu žiaka:

Odmena za produktívnu prácu pre žiaka na praktickom vyučovaní v systéme duálneho vzdelávania u zamestnávateľa sa považuje za príjem žiaka zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 1 písm. l) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. **Odmena za produktívnu prácu žiaka je predmetom dane z príjmov.**

Základom dane z príjmov žiaka, ktorý poberal v priebehu kalendárneho roka iba odmenu za produktívnu prácu žiaka a ostatné hmotné a finančné zabezpečenie žiaka do limitov určených zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave, je súčet odmien za produktívnu prácu, ktoré mu vyplatil zamestnávateľ v priebehu kalendárneho roka, znížený o nezdaniteľné časti základu dane.

Zamestnávateľ ako platiteľ dane má z odmeny za produktívnu prácu žiaka, ktorú mesačne vypláca žiakovi, a ktorá podlieha dani z príjmov ako príjem zo závislej činnosti, **povinnosť vybrať z príjmu žiaka preddavok na daň z príjmov v čase vyplatenia odmeny za produktívnu prácu žiaka** (§ 35 zákona o dani z príjmov). Zamestnávateľ odvedie tento preddavok na daň najneskôr do piatich dní po dni výplaty odmeny za produktívnu prácu žiaka na účet daňového úradu.

§ 5 Príjmy zo závislej činnosti, Zákon o dani z príjmov

(1) Príjmami zo závislej činnosti sú

l) **odmena za produktívnu prácu žiaka strednej odbornej školy a príjem študenta vysokej školy v čase odbornej praxe.**

§ 4 Základ dane, Zákon o dani z príjmov

(1) Základ dane

(1) Základ dane sa zistí ako súčet

a) čiastkových základov dane z príjmov podľa § 5 a § 6 ods. 1 a 2, ktoré sa znižujú o nezdaniteľné časti základu dane (§ 11),

Príklad:

Nezdaniteľná časť základu dane pre žiaka strednej školy v súlade s § 11 ods. 2 zákona o dani z príjmov pre rok 2021 je 4 511,43 €. Žiak ako daňovník má nárok si ju uplatniť, ak jeho základ dane, teda súčet jeho príjmov za kalendárny rok nepresiahne sumu 19 936,22 €. **Mesačná výška nezdaniteľnej časti základu dane na žiaka ako daňovníka sa uplatní v sume 375,95 €.** Žiak si môže znížiť základ dane o nezdaniteľnú časť základu dane podpísaním vyhlásenia na zdanenie príjmov (§ 11 ods. 2 zákona o dani z príjmov), ktoré odovzdá zamestnávateľovi, u ktorého sa zúčastňuje praktického vyučovania.

Svojím podpisom si tak žiak mesačne môže uplatniť nárok na nezdaniteľnú časť základu dane a mesačne si tak prilepiť k výplate pár Eur navyše.

Ak žiak dostane odmenu za produktívnu prácu mesačne menej ako je nezdaniteľná časť základu dane a vyplní vyhlásenie, bude jeho príjem zdanený preddavkom na daň vo výške 0 €. V opačnom prípade, ak vyhlásenie nepodpíše, príjem sa zdaní preddavkom na daň vo výške 19 % bez uplatnenia nezdaniteľnej časti základu dane.

Ak bol príjem žiaka vo forme odmeny za produktívnu prácu zdanený preddavkom, môže žiak do konca marca nasledujúceho kalendárneho roka podať daňové priznanie k dani z príjmov a ak jeho príjem za rok nepresiahol sumu nezdaniteľnej časti základu dane, získa financie vo výške preddavkov na daň od daňového úradu späť.

Pre zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania, ako daňovníka dane z príjmov je odmena za produktívnu prácu poskytovaná žiakovi na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa daňovým výdavkom najviac do výšky 100% z hodinovej minimálnej mzdy.

Odmena poskytovaná žiakovi nad túto výšku nie je pre zamestnávateľa daňovým výdavkom.

Ak žiak v systéme duálneho vzdelávania má aj iné príjmy podliehajúci dani z príjmov fyzických osôb, základ dane sa vypočíta ako súčet čiastkových základov dane, t.j. ako súčet jednotlivých príjmov žiaka. Jedným z čiastkových základov dane je aj odmena za produktívnu prácu poskytovaná zamestnávateľom, s ktorým má žiak podpísanú učebnú zmluvu. Nezdaniteľná časť základu dane sa odpočítava zo súčtu čiastkových základov dane.

Ak má žiak viacero príjmov od viacerých platiteľov dane, odporúča sa zamestnávateľovi, ktorý vypláca odmenu za produktívnu prácu žiaka, zdaniť túto odmenu preddavkom na daň a na konci kalendárneho roka vystaviť pre žiaka Prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti. Žiak je povinný následne podať daňové priznanie k dani z príjmov podľa zákona o dani z príjmov.

Odvodové povinnosti z motivačného a podnikového štipendia a z odmeny za produktívnu prácu:

Motivačné štipendium, podnikové štipendium a odmena žiaka za produktívnu prácu žiaka nepodlieha odvodom na sociálne poistenie (§ 4 ods. 1 písm. c) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení), nakoľko sa žiak nepovažuje pre sociálne poistenie za zamestnanca.

§ 4 Zamestnanec, Zákon o sociálnom poistení

(1) Zamestnanec na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti je, ak tento zákon neustanovuje inak, fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3, okrem

a) fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov,
b) fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ak je poberateľom

1. starobného dôchodku,

2. invalidného dôchodku,

3. výsluhového dôchodku podľa osobitného predpisu²⁾ a dovŕšila dôchodkový vek,

4. invalidného výsluhového dôchodku podľa osobitného predpisu²⁾,

c) žiaka strednej školy v čase praktického vyučovania a študenta vysokej školy v čase odbornej praxe

V zmysle zákona o zdravotnom poistení je vymeriavacím základom na platenie preddavkov na zdravotné poistenie (§ 10b ods. 1 písm. a) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení) zárobková činnosť, ktorá zakladá právo na príjem zo závislej činnosti podľa osobitného predpisu (§ 5 ods. 1 písm. a) až h), j) a k) a ods. 2 a 3 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov).

Do 1.9.2015 bolo finančné zabezpečenie žiaka vo forme odmeny za produktívnu prácu žiaka v zákone o dani z príjmov uvádzané ako príjem zo závislej činnosti v § 5 ods. 1 písm. a), preto bola odmena za produktívnu prácu vymeriavacím základom na platenie preddavkov na zdravotné poistenie (§ 10b ods. 1 písm. a) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení).

Nový zákon o odbornom vzdelávaní novelizoval aj zákon o dani z príjmov s účinnosťou od 1.9.2015. Novela zákona o dani z príjmov uvádza odmenu za produktívnu prácu žiaka ako príjem zo závislej činnosti nie v § 5 ods. 1 písm. a) ale v § 5 ods. 1 písm. l). Touto novelizáciou zákona o dani z príjmov už nie je odmena za produktívnu prácu žiaka príjmom, ktorý je uvedený v § 5 ods. 1 písm. a) zákona o dani z príjmov, na ktorý odkazuje § 10b ods. 1 písm. a) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a tým nie je s účinnosťou od 1.9.2015 odmena za produktívnu prácu ako príjem zo závislej činnosti základom na platenie preddavkov na zdravotné poistenie.

§ 5 Príjmy zo závislej činnosti, Zákon o dani z príjmov

(1) Príjmami zo závislej činnosti sú

l) odmena za produktívnu prácu žiaka strednej odbornej školy a príjem študenta vysokej školy v čase odbornej praxe.

Odmena žiaka za produktívnu prácu nepodlieha od 1.9.2015 ani odvodom na zdravotné poistenie v zmysle zákona o zdravotnom poistení.

Z finančného zabezpečenia žiaka, vyplácaného vo forme motivačného štipendia, podnikového štipendia a odmeny za produktívnu prácu žiaka, podľa § 27 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave sa od 1.9.2015 neplatia odvody do sociálnej poisťovne a ani preddavky na zdravotné poistenie.

3. Finančné zabezpečenie žiaka a posudzovanie nároku na sociálne dávky a pomoc v hmotnej núdzi

Posudzovanie nároku na štátne sociálne dávky:

Hmotné zabezpečenia žiaka a finančné zabezpečenie žiaka strednej školy poskytované podľa § 26 a § 27 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave sa neskúma a nemá žiaden vplyv na nárok a na výplatu prídavku na dieťa.

Študent strednej školy môže popri dennom štúdiu vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť, výkon zárobkovej činnosti a dosiahnutý príjem nemá žiaden vplyv na nárok a na výplatu prídavku na dieťa. Ak ide o študenta, ktorý je na základe rozhodnutia súdu zverený do náhradnej starostlivosti a poberá opakovaný príspevok dieťaťu (zverenému dieťaťu), dovŕšením plnoletosti tohto dieťaťa sa považuje za príjem každý príjem, ktorý je zdaňovaný podľa § 6 a § 7 zákona o dani z príjmov voči opakovanému príspevku dieťaťu.

Posudzovanie nároku na pomoc v hmotnej núdzi:

Podľa § 4 ods. 3 písm. n) zákona č. 417/2013 sa za príjem pri posúdení nároku na pomoc v hmotnej núdzi nepovažuje odmena za produktívnu prácu žiakovi a hmotné zabezpečenie žiaka poskytnuté podľa § 26 a § 27 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave.

Za príjem pri posudzovaní tohto nároku sa teda považuje podnikové štipendium.

Pozn.: Na základe uvedeného vyjadrenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny sa odporúča v prípade, že výška poskytovaného podnikového štipendia bude mať vplyv na možnú stratu nároku na pomoc v hmotnej núdzi, určiť celkovú výšku finančného zabezpečenia žiaka pozostávajúcu z podnikového štipendia a z odmeny za produktívnu prácu tak, aby podiel finančného zabezpečenia zodpovedajúci podnikovému štipendiu, neovplyvnil nárok na pomoc v hmotnej núdzi.