

Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bellova 54/A, 837 63 Bratislava
Národný projekt: Rozvoj stredného odborného vzdelávania



Európska únia
Európsky sociálny fond



Prioritná os 1: Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy, Opatrenie 1.1: Premena tradičnej školy na modernú
Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť / Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ
Kód ITMS projektu: 26110130548, Cieľ: Konvergencia

Praktické vyučovanie u zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania

Náklady a výnosy spojené s praktickým vyučovaním, finančné a hmotné zabezpečenie žiaka, daňové a odvodové povinnosti zamestnávateľa a žiaka z finančného a hmotného zabezpečenia žiaka podľa zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, zákona o dani z príjmov, zákona o sociálnom poistení a zákona o zdravotnom poistení.

Vzory dokumentácie k finančnému a hmotnému zabezpečeniu žiaka.

Bratislava, júl 2015

Praktické vyučovanie u zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania

Náklady a výnosy spojené s praktickým vyučovaním, finančné a hmotné zabezpečenie žiaka, daňové a odvodové povinnosti zamestnávateľa a žiaka z finančného a hmotného zabezpečenia žiaka podľa zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, zákona o dani z príjmov, zákona o sociálnom poistení a zákona o zdravotnom poistení.

Autor: Ing. Kováč Ladislav

Vydal Štátny inštitút odborného vzdelávania v rámci národného projektu Rozvoj stredného odborného vzdelávania.

Projekt je spolufinancovaný z Európskeho sociálneho fondu.

Vydanie druhé, Bratislava, júl 2015, 29 s.

Obsah

1. Úvod	4
2. Praktické vyučovanie	4
3. Legislatíva upravujúca praktické vyučovanie u zamestnávateľa	7
4. Výnosy v rámci praktického vyučovania u zamestnávateľa	7
5. Náklady na praktické vyučovanie u zamestnávateľa	8
6. Hmotné a finančné zabezpečenie žiaka na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa	9
6.1 Hmotné zabezpečenie žiaka	9
6.1.1 Príspevok na stravu	10
6.1.2 Príspevok na ubytovanie	11
6.1.3 Cestovné náhrady	11
6.1.4 Osobné ochranné pracovné prostriedky	12
6.1.5 Posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka:	12
6.1.6 Daňové a odvodové povinnosti z hmotného zabezpečenia žiaka	12
6.2 Finančné zabezpečenie žiaka	13
6.2.1 Motivačné štipendium	14
6.2.2 Podnikové štipendium	15
6.2.3 Odmena za produktívnu prácu žiaka	17
6.2.4 Daňové a odvodové povinnosti z odmeny za produktívnu prácu žiaka	20
7. Koordinácia hmotného a finančného zabezpečenia žiaka v systéme duálneho vzdelávania	22
8. Záver	22
9. Prílohy	24
9.1 PV žiaka u zamestnávateľa - sumár daňových a odvodových povinností zamestnávateľa a žiaka	24
9.2 Vzor prílohy k učebnej zmluve	25
9.3 Vzor pravidiel poskytovania podnikového štipendia a odmeny za produktívnu prácu	27

1. Úvod

V odbornom vzdelávaní sa v súčasnosti pozornosť obracia najmä na praktické pracovné zručnosti žiakov a na prepojenie odborného vzdelávania v školách s praktickým vyučovaním u zamestnávateľa a na podporu technických odborov vzdelávania.

Často sa dnes stretávame s výzvami adresovanými zamestnávateľom, aby podporili zásadu partnerstva a spoluprácu všetkých zúčastnených strán na rozvoji vzdelávacích systémov, systémov odbornej prípravy a spoluprácu na rozvoji systému duálneho vzdelávania. V tejto súvislosti sa čoraz viacej uznáva úlohu dialógu medzi zamestnávateľmi a strednými odbornými školami.

Účinnnejšia spolupráca zamestnávateľov so strednými odbornými školami formou zmluvnej spolupráce na základe zmluvy o duálnom vzdelávaní povedie k vyššej previazanosti výučby v školách s potrebami zamestnávateľov v oblasti prípravy ich budúcich zamestnancov a k využívaniu systému duálneho vzdelávania.

Príprava žiaka v reálnych podmienkach zamestnávateľa tak výrazne skracuje dobu nábehu efektivity práce absolventa školy na úroveň efektivity práce zamestnancov s niekoľkoročnou praxou.

Duálne vzdelávanie založené na učebnej zmluve medzi zamestnávateľom a žiakom a zmluve o duálnom vzdelávaní medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou je spojením praktického vyučovania u zamestnávateľa s teoretickým vzdelávaním v odbornej škole. Je významným nástrojom pre znižovanie nezamestnanosti mladých ľudí, ktorej hlavnou príčinou je nesúlad medzi zručnosťami absolventov škôl a potrebami zamestnávateľov. V súčasnosti je tento nesúlad jednou z charakteristických nevýhod mladých ľudí vstupujúcich na trh práce.

Manuál k praktickému vyučovaniu u zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania je východiskovým materiálom pre rozhodovanie zamestnávateľa o vstupe do procesu odborného vzdelávania a prípravy žiakov na výkon povolania systémom duálneho vzdelávania. Sprevádza zamestnávateľa aj samotným procesom výkonu praktického vyučovania u zamestnávateľa. Poskytuje mu základné informácie o legislatívnych podmienkach praktického vyučovania v systéme odborného vzdelávania, informácie o podmienkach hmotného a finančného zabezpečenia žiaka, informácie o daňových a odvodových povinnostiach zamestnávateľa a žiaka spojených s poskytovaním praktického vyučovania ako aj základné informácie k samotnému výkonu praktického vyučovania u zamestnávateľa.

Cieľom manuálu je poskytnúť zamestnávateľovi, škole a žiakovi komplexné informácie, ktoré im pomôžu zodpovedať všetky otázky, s ktorými sa stretnú na ceste odborného vzdelávania a prípravy žiaka s učebnou zmluvou v systéme duálneho vzdelávania.

2. Praktické vyučovanie

Praktické vyučovanie je neoddeliteľnou súčasťou odborného vzdelávania a prípravy v stredných odborných školách. Odborným vzdelávaním a prípravou je výchovno-vzdelávací proces, v ktorom sa získavajú vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon povolania, skupiny povolání alebo odborných činností a člení sa na teoretické vyučovanie a praktické vyučovanie.

Praktickým vyučovaním je organizovaný proces poskytujúci žiakovi praktické zručnosti, schopnosti a návyky nevyhnutné na výkon povolania, skupiny povolání alebo odborných činností, ktorý sa vykonáva v školskej dielni alebo priamo v reálnych podmienkach u zamestnávateľa.

Odborné vzdelávanie a príprava sa môže uskutočňovať systémom školského vzdelávania alebo systémom duálneho vzdelávania.

V systéme školského vzdelávania stredná odborná škola zabezpečuje žiakom teoretické vyučovanie a súčasne aj praktické vyučovanie. Ak stredná odborná škola zabezpečuje žiakom len teoretické vyučovanie, žiaci môžu absolvovať praktické vyučovanie u zamestnávateľa na základe zmluvnej spolupráce školy s vybraným zamestnávateľom. Žiak, ktorý absolvuje v systéme školského vzdelávania praktické vyučovanie u zamestnávateľa, nemá zmluvný vzťah so zamestnávateľom, ktorý mu zabezpečuje praktické vyučovanie. Za praktické vyučovanie v systéme školského vzdelávania zodpovedá škola. O umiestnení žiaka na praktické vyučovanie žiaka u zamestnávateľa v systéme školského vzdelávania rozhoduje škola.

Systémom duálneho vzdelávania je odborné vzdelávanie a príprava žiaka založené na zmluvnom vzťahu medzi zamestnávateľom a žiakom a na zmluvnom vzťahu medzi zamestnávateľom a školou, na výkone praktického vyučovania žiaka priamo u zamestnávateľa na pracovisku praktického vyučovania a na financovaní praktického vyučovania zamestnávateľom.

V systéme duálneho vzdelávania sa odborné vzdelávanie žiaka uskutočňuje na dvoch miestach. Teoretické vyučovanie v škole a praktické vyučovanie u zamestnávateľa. Žiak má so zamestnávateľom zmluvný vzťah vo forme učebnej zmluvy, ktorá upravuje práva a povinnosti zmluvných strán vo vzťahu k praktickému vyučovaniu žiaka. Medzi zamestnávateľom a školou je uzatvorený zmluvný vzťah vo forme zmluvy o duálnom vzdelávaní, ktorá upravuje najmä rozsah, podmienky a koordináciu odborného vzdelávania žiaka s učebnou zmluvou, teda koordináciu teoretického a praktického vyučovania žiaka. Za praktické vyučovanie zodpovedá zamestnávateľ, ktorý súčasne aj financuje celé praktické vyučovanie. Žiaka na praktické vyučovanie u zamestnávateľa si vyberá zamestnávateľ na základe ponuky na vzdelávacie miesta u zamestnávateľa zverejnenej zamestnávateľom a školou.

Praktické vyučovanie u zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania sa uskutočňuje na pracovisku praktického vyučovania. Pracoviskom praktického vyučovania je organizačná súčasť zamestnávateľa alebo iný priestor, ku ktorému má zamestnávateľ vlastnícke právo alebo užívacie právo, ak zamestnávateľovi bolo vydané osvedčenie o spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Osvedčenie vydáva na základe žiadosti zamestnávateľa príslušná stavovská alebo profesijná organizácia s vecnou pôsobnosťou k odboru štúdia, v ktorom uskutočňuje zamestnávateľ praktické vyučovanie. Ak to vyžaduje charakter povolania alebo odborných činností, na ktoré sa žiak v príslušnom študijnom odbore alebo v príslušnom učebnom odbore pripravuje, môže sa odborný výcvik, odborná prax alebo umelecká prax dočasne vykonávať aj na inom mieste výkonu produktívnej práce určenom zamestnávateľom (servis alebo montáž u odberateľa, poskytovanie služieb u odberateľa a pod.), pričom zamestnávateľ dodržiava podmienky výkonu praktického vyučovania v súlade s platnou legislatívou.

Praktické vyučovanie žiaka u zamestnávateľa sa vykonáva formou odborného výcviku alebo odbornej praxe. Odborný výcvik a odborná prax sa organizujú ako odborný vyučovací predmet podľa vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov pre systém duálneho vzdelávania. Odborný výcvik sa vykonáva pod vedením majstra odbornej výchovy alebo inštruktora. Odborná prax sa organizuje ako odborný vyučovací predmet študijného odboru. Odborná prax sa vykonáva pod vedením učiteľa odbornej praxe alebo inštruktora. Praktické vyučovanie žiakov formou odborného výcviku sa vykonáva v odboroch štúdia, v ktorých žiak získa výučný list. Odborná prax sa vykonáva v odboroch, v ktorých žiak získa iba maturitné vysvedčenie.

Žiak na odbornom výcviku, odbornej praxi alebo na umeleckej praxi vykonáva cvičnú prácu alebo produktívnu prácu.

Cvičná práca sa vykonáva nácvikom zhotovovania výrobkov, poskytovania služieb alebo vykonávania pracovných činností zodpovedajúcich povolaniu, skupine povolání alebo odborným

činnostiam, na ktoré sa žiak v príslušnom študijnom odbore alebo v príslušnom učebnom odbore pripravuje.

Produktívna práca sa vykonáva zhotovovaním výrobkov alebo ich častí, poskytovaním služieb alebo vykonávaním pracovných činností, z ktorých môže zamestnávateľ dosiahnuť príjem, zodpovedajúci povolaniu, skupine povolání alebo odborným činnostiam, na ktoré sa žiak v príslušnom študijnom odbore alebo v príslušnom učebnom odbore pripravuje.

Zamestnávateľovi, u ktorého sa uskutočňuje praktické vyučovanie, vznikajú práva a povinnosti spojené s praktickým vyučovaním.

Výkon praktického vyučovania u zamestnávateľa sa riadi školskou legislatívou, legislatívou, ktorá upravuje daňové a odvodové povinnosti zamestnávateľa a ďalšou legislatívou, ktorá upravuje výkon práce podľa príkazov zamestnávateľa alebo samostatný výkon živnosti.

Vstup zamestnávateľa do procesu odborného vzdelávania praktickým vyučovaním v systéme duálneho vzdelávania je spojený s rozhodovaním na strane zamestnávateľa:

- o výbere odboru štúdia, v ktorom bude poskytovať zamestnávateľ praktické vyučovanie,
- o výbere spolupracujúcej strednej odbornej školy,
- o výbere žiakov pre praktické vyučovanie u zamestnávateľa na základe učebnej zmluvy medzi zamestnávateľom a žiakom,
- o obsahu a organizácii praktického vyučovania u zamestnávateľa,
- o využití možnosti umiestniť žiaka do 40 % z celkového rozsahu praktického vyučovania na praktické vyučovanie v dielni v spolupracujúcej škole,
- o využití možnosti umiestniť žiaka do 40 % z celkového rozsahu praktického vyučovania na praktické vyučovanie u iného zamestnávateľa, ktorý má osvedčenie pre poskytovanie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania, v spolupracujúci s týmto zamestnávateľom,
- o príprave priestorov a pracovných miest pre výkon praktického vyučovania u zamestnávateľa,
- o podmienkach finančného a hmotného zabezpečenia žiakov s učebnou zmluvou,
- o príprave svojich zamestnancov na výkon činnosti inštruktora praktického vyučovania alebo majstra odbornej výchovy,
- o využití možnosti umiestniť majstrov odbornej výchovy zamestnancov spolupracujúcej školy na výkon praktického vyučovania u zamestnávateľa,
- o účasti zamestnávateľa na ukončení štúdia,
- o efektívnosti nákladov vynaložených na praktické vyučovanie žiakov,
- o daňových a odvodových povinnostiach zamestnávateľa spojených s praktickým vyučovaním u zamestnávateľa,
- o možnosti uzatvorenia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve alebo pracovnej zmluvy so žiakom, ktorý sa zúčastňuje praktické vyučovanie u zamestnávateľa a má so zamestnávateľom uzatvorenú učebnú zmluvu.

Zamestnávateľa, ktorí vstúpia do systému duálneho vzdelávania, môžu využiť pri zabezpečení praktického vyučovania u zamestnávateľa výstupy z národného projektu Rozvoj stredného odborného vzdelávania, ktorého realizátorom je Štátny inštitút odborného vzdelávania, a to:

- Vzor zmluvy o duálnom vzdelávaní, ktorú uzatvára zamestnávateľ so strednou odbornou školou a predmetom ktorej je úprava práv a povinností zmluvných strán v oblasti odborného vzdelávania a prípravy žiakov na výkon povolania vrátane jej vzorových príloh.

- Vzor učebnej zmluvy, ktorú uzatvára zamestnávateľ a žiak a predmetom ktorej je úprava a práv a povinnosti zmluvných strán pri odbornom vzdelávaní žiaka u zamestnávateľa formou praktického vyučovania vrátane jej vzorových príloh.
- Manuál pre zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania.
- Manuál pre školu v systéme duálneho vzdelávania.
- Ďalšie informačné a metodické materiály k systému duálneho vzdelávania.

3. Legislatíva upravujúca praktické vyučovanie u zamestnávateľa

Praktické vyučovanie u zamestnávateľa upravuje najmä nasledovná legislatívna:

- zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon),
- zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave,
- zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve,
- zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce,
- zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch,
- zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime,
- zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde,
- zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi
- zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov,
- zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení,
- nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z. Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov,
- vyhláška č. 65/2015 Z. z. o stredných školách,
- vyhláška č. 64/2015 Z. z. o sústave odborov vzdelávania a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania,
- vyhláška č. 318/2008 Z. z. o ukončení štúdia na stredných školách,
- vyhláška č. 231/2009 Z. z. o podrobnostiach o organizácii školského roka na základných školách, na stredných školách, na základných umeleckých školách, na praktických školách, na odborných učilištiach a na jazykových školách.

4. Výnosy v rámci praktického vyučovania u zamestnávateľa

Praktické vyučovanie žiakov u zamestnávateľa okrem benefitov na strane zamestnávateľa akými sú napríklad zníženie nákladov na nábor a zaškolenie nových zamestnancov, príprava budúcich zamestnancov priamo na technológie používané zamestnávateľom, zvýšenie spoločenského statusu zamestnávateľa, ktorý aktívne vplýva na stav spoločnosti a pod., prináša zamestnávateľovi aj výnosy spojené s praktickým vyučovaním žiakov u zamestnávateľa. Žiak sa postupným získavaním odborných vedomostí, zručností a návykov zúčastňuje aj priamo produktívnej pracovnej činnosti u zamestnávateľa. Táto produktívna práca žiaka prináša zamestnávateľovi výnosy, nakoľko sa uskutočňuje formou zhotovenia výrobkov, poskytovaním služieb alebo vykonávaním odborných činností zodpovedajúcich povolaniu a pracovným činnostiam, pre ktoré odbor vzdelávania žiakov pripravuje a ktoré sú v súlade s predmetom činnosti fyzickej osoby alebo právnickej osoby, pre ktorú žiak túto prácu vykonáva.

Skúsenosti zo zahraničných systémov duálneho vzdelávania potvrdzujú, že produktívna práca žiakov a výnosy z nej, významne pokrývajú náklady zamestnávateľa na výkon praktického vyučovania

žiacov v systéme duálneho vzdelávania. Miera pokrytia nákladov na praktické vyučovanie výnosmi z produktívnej práce žiaka je ale závislá od vedomostí, zručností a schopností žiakov, ktorí do systému duálneho vzdelávania vstupujú. Práve systémy duálneho vzdelávania v zahraničí využívajú prepracovaný systém kariérneho poradenstva a profesijného sprevádzania na základných školách a systémy postupnej prípravy žiakov na úrovni základnej školy na stredoškolské vzdelávanie orientované na odborné vzdelávanie a prípravu na povolania. Tieto systémy sú zárukou, že k zamestnávateľovi prichádzajú žiaci zorientovaní vo výbere povolania, žiaci so základnými zručnosťami na výkon technických povolání a tak výkon produktívnej práce a tvorba výnosov z nej majú rýchlejší nárast v porovnaní so stavom, aký sa očakáva v najbližších rokoch v podmienkach slovenského systému duálneho vzdelávania.

5. Náklady na praktické vyučovanie u zamestnávateľa

Náklady na praktické vyučovanie u zamestnávateľa možno členiť na:

- osobné náklady na inštruktora praktického vyučovania alebo majstra odbornej výchovy,
- prevádzkové náklady na praktické vyučovanie formou cvičných prác,
- prevádzkové náklady na praktické vyučovanie formou produktívnych prác,
- náklady na finančné zabezpečenie žiaka vo forme podnikového štipendia,
- náklady na finančné zabezpečenie žiaka vo forme odmeny za produktívnu prácu,
- náklady na hmotné zabezpečenie žiaka spojené so stravovaním žiaka,
- náklady na hmotné zabezpečenie žiaka spojené s poskytovaním cestovných náhrad žiakovi za preukázané cestovné verejnými dopravnými prostriedkami z miesta trvalého bydliska do školského internátu, strednej odbornej školy a miesta konania praktického vyučovania a späť a zo školského internátu do strednej odbornej školy a miesta konania praktického vyučovania a späť,
- náklady na hmotné zabezpečenie žiaka spojené s poskytnutím osobných ochranných pracovných prostriedkov pre žiaka,
- náklady na hmotné zabezpečenie žiaka spojené s posúdením zdravotnej, zmyslovej a psychologickú spôsobilosti žiaka,
- náklady na finančné zabezpečenie praktického vyučovania v dielni školy, ak o tom rozhodne zamestnávateľ,
- osobné náklady na majstra odbornej výchovy, ktorý je zamestnancom spolupracujúcej školy a ktorý na základe rozhodnutia zamestnávateľa vykonáva praktické vyučovanie žiakov u zamestnávateľa.

Náklady zamestnávateľa na poskytovanie praktického vyučovania u zamestnávateľa spojené so samotným výkonom praktického vyučovania sú všetky prevádzkové náklady vynakladané v rámci praktického vyučovania žiakov ako energie, odpisy, služby, materiál a pod.

Okrem uvedených nákladov spojených s výkonom praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania má zamestnávateľ aj náklady na finančné a hmotné zabezpečenia žiakov v súlade so zákonom o odbornom vzdelávaní.

Náklady na praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania definuje zákon o dani z príjmov ako daňové výdavky zamestnávateľa daňovníka pre daň z príjmov právnických osôb na výchovu a vzdelávanie žiakov v stredných odborných školách a žiakov v odborných učilištiach, ktorí vykonávajú praktické vyučovanie u zamestnávateľa, na finančné zabezpečenie žiakov a hmotné zabezpečenie žiakov a výdavky na poskytovanie praktického vyučovania na pracovisku praktického vyučovania.

V systéme školského vzdelávania náklady na poskytovanie praktického vyučovania na pracovisku zamestnávateľa sa nemôžu uplatniť ako daňové výdavky. V systéme školskom vzdelávaní si môžu

zamestnávateľ uplatniť ako daňové výdavky iba náklady na finančné a hmotné zabezpečenia žiakov v súlade so zákonom o odbornom vzdelávaní.

§ 19 Daňové výdavky, Zákon o dani z príjmov

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. **hmotné zabezpečenie žiaka, finančné zabezpečenie žiaka a na poskytovanie praktického vyučovania na pracovisku praktického vyučovania.**

Zamestnávateľ teda môže uplatniť všetky náklady spojené s výkonom praktického vyučovania žiakov u zamestnávateľa iba v prípade, že praktické vyučovanie poskytuje žiakom, s ktorými má tento zamestnávateľ uzatvorenú učebnú zmluvu.

Zamestnávateľ, ktorý nemá uzatvorenú učebnú zmluvu so žiakom a zabezpečuje žiakovi praktické vyučovanie na svojom pracovisku, môže ako daňové výdavky uplatniť iba náklady na finančné a hmotné zabezpečenie žiaka.

6. Hmotné a finančné zabezpečenie žiaka na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa

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

6.1 Hmotné zabezpečenie žiaka

Hmotné zabezpečenie žiaka v systéme duálneho vzdelávania poskytnuté zamestnávateľom je určené na zabezpečenie žiaka pre výkon praktického vyučovania a na úhradu nákladov spojených s jeho praktickým vyučovaním u zamestnávateľa. Hmotným zabezpečením žiaka podľa zákona o odbornom vzdelávaní je:

- poskytnutie osobných ochranných pracovných prostriedkov v rovnakom rozsahu, v ktorom poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý vykonáva povolanie, na ktoré sa žiak pripravuje (povinné plnenie zamestnávateľa),
- zabezpečenie posúdenia zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka, ak sa na výkon praktického vyučovania jej posúdenie vyžaduje (povinné plnenie zamestnávateľa),
- poskytnutie stravovania u zamestnávateľa v režime stravovania zamestnancov zamestnávateľa (povinné plnenie zamestnávateľa),
- úhrada nákladov na ubytovanie žiaka v školskom internáte na základe rozhodnutia zamestnávateľa (dobrovoľné plnenie zamestnávateľa),
- poskytnutie cestovných náhrad v súlade so zákonom o cestovných náhradách za cestovné 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 (dobrovoľné plnenie zamestnávateľa).

§ 26 Hmotné zabezpečenie, Zákon o odbornom vzdelávaní

(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.
- (4) Zamestnávateľ, na pracovisku ktorého sa vykonáva praktické vyučovanie podľa § 8, môže uhradiť žiakovi zo svojich prostriedkov náklady podľa odsekov 2 a 3.

6.1.1 Príspevok na stravu

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania **poskytuje žiakovi** stravovanie v súlade s § 152 Zákonníka práce a podľa interných predpisov zamestnávateľa upravujúcich stravovanie zamestnancov. Zamestnávateľ poskytuje žiakovi jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja v priebehu vyučovacieho dňa praktického vyučovania u zamestnávateľa.

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

A. Stravovanie formou stravovacieho kupónu

- minimálna hodnota stravovacieho kupónu 3,15 €/deň (stav ku dňu vydania manuálu),
- úhrada žiaka za stravovací kupón 1,15 €/deň
- max. 10 dní/mesiac,
- náklady zamestnávateľa max. 20,- €/mesiac,
- max. 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania,
- náklady zamestnávateľa **za rok max. 200,- €.**

B. Stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení

- príklad hodnoty obeda 3,- €/deň,
- príspevok zamestnávateľa 1,50 €/obed
- príspevok zo sociálneho fondu 0,- € (žiak nie je zamestnanec a netvorí sociálny fond)
- úhrada žiaka za obed 1,50 €/deň
- max. 10 dní/mesiac,
- náklady zamestnávateľa max. 15,- €/mesiac,
- max. 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania,
- náklady zamestnávateľa **za rok max. 150,- €.**

§ 152 Stravovanie zamestnancov, ZP – zákonník práce

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

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

6.1.2 Príspevok na ubytovanie

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania, u ktorého sa žiak zúčastňuje praktického vyučovania, **môže uhradiť žiakovi** zo svojich prostriedkov náklady spojené s ubytovaním žiaka v školskom internáte (§ 117 ods. 5 a 8 zákona č. 245/2008 Z. z., školský zákon). Zamestnávateľ môže spôsob poskytovania príspevku na ubytovanie v školskom internáte upraviť interným predpisom.

Modelová výška príspevku na ubytovanie:

- *max. vo výške úhrady žiaka zodpovedajúcej 45 % zo sumy životného minima pre zaopatrené nepľnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa (k 1.7.2015 je to 90,42 €), t.j. max. vo výške 40,69 €/mesiac za ubytovanie v školskom internáte,*
- *max. 10 krát za rok v mesiacoch školského vyučovania,*
- *príspevok zamestnávateľa max. 406,90 €/rok,*
- *skutočná výška príspevku zamestnávateľa na ubytovanie závisí od výšky príspevku žiaka na ubytovanie v školskom internáte, ktorý určuje VÚC formou VZN a riaditeľ školy, ktorej je školský internát súčasťou, alebo riaditeľ školského internátu.*

§ 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 nepľnoleté 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.

(7) Výšku mesačného príspevku na čiastočnú úhradu nákladov spojených s ubytovaním v školskom internáte, ktorého zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj, určí zriaďovateľ všeobecne záväzným nariadením.

(8) Zriaďovateľ školského internátu môže rozhodnúť o znížení alebo odpustení príspevku podľa odseku 7, ak zákonný zástupca alebo iná osoba písomne o to požiada a predloží doklad o tom, že je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi podľa osobitného predpisu.

6.1.3 Cestovné náhrady

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania, u ktorého sa žiak zúčastňuje praktického vyučovania, **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) Zamestnancovi 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 zamestnancovi iným spôsobom ustanoveným týmto zákonom.

6.1.4 Osobné ochranné pracovné prostriedky

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

6.1.5 Posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka

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 konanie žiaka na štúdium v strednej odbornej škole a ktorého výsledok sa uvádza na prihláške na štúdium. Príkladom pre posúdenie odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti je posudzovanie tejto spôsobilosti u zamestnancov pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe a pod.. Výška príspevku zodpovedá preukázateľne vynaloženým nákladom na posúdenie spôsobilosti.

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

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

Zamestnávateľ je v súlade s § 33 ods. 2 zákona o odbornom vzdelávaní povinný predložiť zástupcom zamestnancov k vyjadreniu spôsob hmotného a finančného zabezpečenia žiakov zo strany zamestnávateľa.

6.1.6 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 je pre žiaka ako daňovníka pre daň z príjmov fyzickej osoby považované za príjem oslobodený od dane v zmysle § 9 ods. 2 písm. u) zákona 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. zákona 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. hmotné zabezpečenie žiaka, finančné zabezpečenie žiaka a na poskytovanie praktického vyučovania na pracovisku praktického vyučovania,

Hmotné zabezpečenie žiaka, ktoré zamestnávateľ poskytuje žiakovi nad rozsah uvedený zákonom o odbornom vzdelávaní, 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 odvodová povinnosť.

6.2 Finančné zabezpečenie žiaka

Finančné zabezpečenie žiaka s učebnou zmluvou je súčasťou finančnej motivácie žiaka pre jeho účasť na odbornom vzdelávaní a príprave na povolanie v systéme duálneho vzdelávania. Finančné zabezpečenie žiaka poskytuje zamestnávateľ 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..

Finančné zabezpečenie žiaka, ktoré poskytuje zamestnávateľ, u ktorého sa žiak zúčastňuje praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania, je poskytované vo forme:

- **odmeny za produktívnu prácu,**
- **podnikového štipendia.**

Finančné zabezpečenie žiaka, ktoré poskytuje štát prostredníctvom strednej odbornej školy, je motivačné štipendium.

Finančné zabezpečenie je poskytované za mesiace vyučovania, teda za 10 mesiacov kalendárneho roka s výnimkou mesiacov júl a august. Výnimkou môže byť výkon praktického vyučovania v priebehu letných školských prázdnin. V takomto prípade sa v súlade so školskou legislatívou skončí vyučovanie v bežných mesiacoch vyučovania skôr. Z uvedeného vyplýva, že vyučovanie v priebehu kalendárneho roka sa uskutočňuje celkom v rozsahu 10 kalendárnych mesiacov, čomu zodpovedá aj počet mesiacov, za ktoré môže zamestnávateľ vyplatiť finančné zabezpečenie žiaka.

§ 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 50% až 100% 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 vyučovania 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.

6.2.1 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. Zoznam je spracovaný podľa Smernice ministerstva školstva a je aktualizovaný raz za rok a ministerstvo školstva ho zverejňuje do 31. januára.

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 - **58,77 €**,
- b) 45 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 1,8 do 2,4 vrátane - **40,69 €** alebo
- c) 25 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,4 do 3,0 vrátane - **22,61 €**.

Motivačné štipendium vypláca žiakovi stredná odborná škola, ktorá zabezpečuje žiakovi s učebnou zmluvou teoretické vyučovanie. 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.

6.2.2 Podnikové štipendium (poskytuje zamestnávateľ)

Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania, u ktorého sa žiak zúčastňuje praktického vyučovania, **môže zo svojich prostriedkov žiakovi poskytovať** podnikové štipendium. Podnikové štipendium sa poskytuje mesačne v období školského vyučovania najviac do výšky štvornásobku sumy životného minima určeného pre zaopatrené nepľnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa (*k 1.7.2015 je to 90,42 €*), t.j. **do výšky 361, 68 €**. Pri určovaní výšky podnikového štipendia sa prihliada najmä na dosiahnutý prospech žiaka na praktickom vyučovaní a jeho pravidelnú účasť na praktickom vyučovaní.

Zamestnávateľ môže interným predpisom určiť pravidlá pre vyplácanie podnikového štipendia.

Vzor pravidiel pre poskytovanie finančného zabezpečenia zo strany zamestnávateľa ako aj vzor prílohy k učebnej zmluve, ktorá upravuje poskytovanie hmotného a finančného zabezpečenia žiaka zamestnávateľom sú prílohou tohto materiálu.

Odporúča sa, aby zamestnávateľ určil v pravidlách pre poskytovanie podnikových štipendií aj minimálnu výška podnikového štipendia žiaka v systéme duálneho vzdelávania.

Modelová výška minimálneho podnikového štipendia pre jednotlivé ročníky denného štúdia je napr.:

1. ročník	40 €
2. ročník	60 €
3. ročník	80 €
4. ročník	100 €

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 neospravednenej 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:

- Nárok na podnikové štipendium nevznikne žiakovi napr. za klasifikačné obdobie, v ktorom bol žiak klasifikovaný z vyučovacieho predmetu známku nedostatočnú.
- Nárok na podnikové štipendium nevznikne žiakovi napr. 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 napr. za kalendárny mesiac, v ktorom bola žiakovi vykázaná neospravedlnená absencia na vyučovaní v rozsahu viac ako 3 vyučovacích hodín.
- Podnikové štipendium je napr. žiakovi, ktorý má predĺženú učebnú zmluvu z dôvodu, že nebol pripustený v riadnom období k záverečnej alebo maturitnej skúške alebo ak koná záverečnú alebo maturitnú skúšku v náhradnom termíne, znížené o 50 %.

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.

V zahraničných systémoch duálneho vzdelávania je využívané aj vyplácanie percentuálnej čiastky podnikového štipendia, vopred určenej zamestnávateľom v učebnej zmluve, na účet žiaka a zostávajúca časť je žiakovi vyplácaná napr. na termínovaný účet s výpovednou lehotou zodpovedajúcou dĺžke štúdia žiaka.

Zamestnávateľ môže v pravidlách napr. určiť aj rôznu výšku podnikového štipendia pre jednotlivé študijné odbory a učebné odbory. Zamestnávateľ môže napr. poskytnúť podnikové štipendium aj za obdobie školských prázdnin a to tak, že podnikové štipendia prislúchajúce za 10 mesiacov vyučovania, rozloží na viacej výplatných dávok v priebehu kalendárneho roka. Zamestnávateľ napr. poskytne ročne najviac 14 dávok podnikových štipendií, z ktorých 12 poskytne za kalendárny mesiac a 2 poskytne v mesiaci jún a december ako mimoriadne dávky podnikového štipendia na letné prázdniny a na Vianoce. Postup vyplácania podnikového štipendia je tak plne na rozhodnutí zamestnávateľa.

Zamestnávateľ po vzore zo zahraničným systémom duálneho vzdelávania, môže v pravidlách pre poskytovanie podnikového štipendia napr. určiť, že ak žiakovi vznikne nárok na podnikové štipendium, poskytne zamestnávateľ podnikové štipendium žiakovi za každý deň, v ktorom sa žiak zúčastnil vyučovania v rozsahu minimálne 3 vyučovacích hodín, vo výške 1/30 mesačného podnikového štipendia. Týmto spôsobom získava žiak návyky zodpovedajúce systémom odmeňovania v reálnych podmienkach zamestnávateľa.

Dokumentácia k podnikovým štipendiám

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

Dokumentácia k poskytovaniu podnikových štipendií nie je legislatívou určená a nie je povinná. Ak sa zamestnávateľ rozhodne viesť dokumentáciu k podnikovým štipendiám, vo všeobecnosti možno dokumenty upravujúce poskytovanie podnikových štipendií zamestnávateľom rozdeliť na:

1. Štipendijný program
2. Štipendijný poriadok
3. Prihláška/žiadost' o podnikové štipendium
4. Hodnotenie školy
5. Štipendijná zmluva
6. Učebná zmluva so žiakom v zmysle zákona o odbornom vzdelávaní
7. Zmluva o budúcej pracovnej zmluve alebo pracovná zmluva so žiakom školy
8. Dohoda o zotrvaní v pracovnom pomere
9. Iné

O použití dokumentov pre poskytovanie podnikového štipendia rozhoduje zamestnávateľ.

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 upraví v zmluve odkazom na interný predpis upravujúci pravidlá poskytovania finančného zabezpečenia. Zamestnávateľ je povinný žiaka preukázateľne oboznámiť pri uzatvorení učebnej zmluvy s pravidlami poskytovania finančného

zabezpečenia a rovnako postupuje aj pri zmene týchto pravidiel pre poskytovanie finančného zabezpečenia.

6.2.3 Odmena za produktívnu prácu žiaka (poskytuje zamestnávateľ)

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 zamestnávateľa, ktoré súvisia s produktívnou prácou obdobne ako je tomu pri odmeňovaní zamestnancov zamestnávateľa.

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 40 % 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.

Odmenu za produktívnu prácu vypláca zamestnávateľ v rozsahu min. 50 % a max. 100 % z hodinovej minimálnej mzdy. K 1. aprílu 2015 vypláca zamestnávateľ **odmenu za produktívnu prácu vo výške min. 1,092 €/hod. a max. 2,184 €/hod.**

Maximálny počet hodín produktívnej práce žiaka, ktorú môže žiak vykonať v rámci praktického vyučovania u zamestnávateľa, je daný školským vzdelávacím programom, ktorý je v systéme duálneho vzdelávania spracovaný podľa vzorového učebného plánu a vzorovej učebnej osnovy predmetu praktického vyučovania, podľa ktorých sa u zamestnávateľa vykonáva praktické vyučovanie.

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 celkovom 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	ø 54 h za mesiac	536,25 h

		týždeň		
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 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 1,092 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 2,184 €/1 h	Min. odmena za 1 h produktívnej práce 1,092 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 2,184 €/1 h
1.	ø 45 h	453,75 h	49,14 €	98,28 €	495,50 €	990,99 €
2.	ø 54 h	536,25 h	58,97 €	117,94 €	585,59 €	1 171,17 €
3.	ø 54 h	536,25 h	58,97 €	117,94 €	585,59 €	1 171,17 €
4.	ø 49 h	487,50 h	53,51 €	107,02 €	532,35 €	1 064,70 €
Celkom za štúdium			2 013,75 h		2 199,03 €	4 398,03 €

Modelový výpočet celkového počtu hodín praktického vyučovania – 3-ročný učebný odbor - PV v ročníkoch a za celé štúdiu 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 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 1,092 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 2,184 €/1 h	Min. odmena za 1 h produktívnej práce 1,092 €/1 h	Max. odmena za 1 h produktívnej práce 2,184 €/1 h
1.	ø 55 h	544,5 h	60,06 €	120,12 €	594,59 €	1 189,19 €
2.	ø 64 h	643,5 h	69,89 €	139,78 €	702,70 €	1 405,40 €
3.	ø 59 h	585 h	64,43 €	128,86 €	638,82 €	1 277,64 €
Celkom za štúdium			1 773 h		1 936,11 €	3 872,23 €

Odmena za produktívnu prácu sa poskytuje iba v čase vyučovania, vypláca ju zamestnávateľ v termíne určenom ako deň výplaty pre zamestnancov a môže sa vyplatiť max. 10 krát za kalendárny rok, t.j. iba za mesiace školského vyučovania.

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 ku učebnej zmluve, ktorá upravuje poskytovanie hmotného a finančného zabezpečenia žiaka zamestnávateľom je prílohou tohto materiálu.

Odporúčania pre zamestnávateľov prevzaté zo zahraničných systémov duálneho vzdelávania uvádzajú, že zamestnávateľ má žiakovi v systéme duálneho vzdelávania poskytovať tzv. „férovú odmenu“, ktorá vychádza z porovnania výkonu žiaka na praktickom vyučovaní s výkonom a odmeňovaním zamestnanca zamestnávateľa, ktorý vykonáva povolanie zodpovedajúce povolaniu, na ktoré sa žiak praktickým vyučovaním u zamestnávateľa pripravuje v danom odbore štúdia.

„Férová“ odmena by mala podľa zahraničných sprievodcov duálnym vzdelávaním pre zamestnávateľov zohľadňovať podiel účasti žiaka na praktickom vyučovaní v porovnaní so zamestnancom na plný pracovný úväzok, postupný nárast produktivity práce žiaka v závislosti od postupne získavaných vedomostí, zručností a schopností v porovnaní so zodpovedajúcim zamestnancom a súčasne aj ročník štúdia žiaka. Pravidlom v zahraničných systémoch duálneho vzdelávania je, že odmena žiaka vo vyššom ročníku je vyššia o min. 20 % v porovnaní s odmenou žiaka v predchádzajúcom ročníku.

Modelový výpočet „férovej“ odmeny žiaka 3-ročného učebného odboru v systéme duálneho vzdelávania:

Ako je uvedené vyššie vychádza modelový výpočet z pomeru jeho účasti na praktickom vyučovaní v porovnaní so zodpovedajúcim zamestnancom s plným úväzkom. Ak je žiak na PV u zamestnávateľa 50 % rozsahu pracovných dní za mesiac, je férová odmena žiaka ½ odmeny zamestnanca. Ak zoberieme do úvahy podiel produktívnej práce žiaka z času PV, opäť sa zníži férová odmena v porovnaní s odmenou zamestnanca. A keď ďalej zoberieme do úvahy výkonnosť žiaka v jednotlivých ročníkoch, opäť sa prepočtom zníži podiel férovej odmeny žiaka v porovnaní s odmenou zamestnanca.

Ak je žiak na PV 60 % času v porovnaní so zamestnancom, je jeho férová odmena 60 % z odmeny zamestnanca.

Ak je podiel produktívnej práce žiaka z jeho času na PV napr. 50 %, je už férová odmena žiaka po prepočte vo výške 30 % z odmeny zamestnanca.

Ak je výkonnosť žiaka 60 % z výkonnosti zamestnanca, je už férová odmena žiaka po prepočte vo výške 18 % z odmeny zamestnanca.

Ak je priemerná hrubá odmena zamestnanca 800 € za mesiac, je vyššie uvedeným prepočtom férová odmena žiaka 144 € za mesiac.

Ak predpokladáme, že sme modelovo určili férovú odmenu žiaka 2. ročníka 3-ročného učebného odboru, malo by byť finančné zabezpečenie žiaka v skladbe podnikové štipendium a odmena za produktívnu prácu vo výške cca 144 € mesačne.

Modelovo to možno rozložiť na podnikové štipendium vo výške 60 € a odmenu za produktívnu prácu vo výške 84 €. Uvedený model zodpovedá vyššie uvedenému modelu výpočtu odmeny za produktívnu prácu a súčasným zámerom zamestnávateľov v určení výšky poskytovaného podnikového štipendia.

Uvedený modelový výpočet férovej odmeny potvrdzuje odporúčania smerom na zamestnávateľov, aby zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania rozhodoval o výške finančného zabezpečia žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu, ako o súbehu podnikového štipendia a odmeny za produktívnu prácu. Tento postup umožní zamestnávateľovi pri rozhodovaní o výške finančného zabezpečenia žiaka vychádzať aj zo zahraničných odporúčaní zamestnávateľom v štátoch s dlhoročnou tradíciou duálneho vzdelávania. Dôvodom je, že v zahraničí sa žiakom poskytuje príspevok na vzdelávanie alebo kompenzácia za prípravu na povolanie alebo v jednoduchosti odmena

za duálne vzdelávanie u zamestnávateľa v jednej čiastke. Táto je najčastejšie určená pre každý odbor štúdia samostatne celoštátne na základe dohody zamestnávateľov, štátu a zástupcov zamestnancov a je pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania záväzná.

Možno predpokladať, že vývojom slovenského systému duálneho vzdelávania bude určená napr. minimálna výška podnikového štipendia pre žiaka a pre daný odbor štúdia alebo dôjde k spojeniu podnikového štipendia s odmenou za produktívnu prácu do jednej odmeny za účasť v duálnom vzdelávaní.

6.2.4 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 je pre žiaka ako daňovníka pre daň z príjmov fyzickej osoby považované za príjem oslobodený od dane v zmysle § 9 ods. 2 písm. j) zákona 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 preto 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, 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),

Nezdaniteľná časť základu dane pre žiaka strednej školy v súlade s § 11 ods. 2 zákona o dani z príjmov pre rok 2015 je 3 803,33 €. Žiak ako daňovník má nárok si ju uplatniť, ak jeho základ dane, teda súčet odmien za produktívnu prácu za kalendárny rok nepresiahne sumu 19 809 €. **Mesačná výška nezdaniteľnej časti základu dane na žiaka ako daňovníka sa uplatní v sume 316,94 €.** 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 prilepšiť k výplate pár € 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 právnických osôb, je **odmena za produktívnu prácu poskytovaná žiakovi na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa daňovým výdavkom** do výšky odmeny určenej § 27 zákona o odbornom vzdelávaní, t.j. do výšky 100 % 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 je 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 už 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 žiaka nepodlieha teda 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 sa od 1.9.2015 neplatia odvody do sociálnej poisťovne a ani preddavky na zdravotné poistenie.

7. Koordinácia hmotného a finančného zabezpečenia žiaka v systéme duálneho vzdelávania

Koordináciou odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce je proces plnenia úloh orgánov štátnej správy, samosprávnych krajov, zamestnávateľov a zamestnancov pri podpore, plánovaní, inovácii, zabezpečovaní a uskutočňovaní odborného vzdelávania a prípravy.

Zamestnávateľ je v súlade s § 33 od. 2 zákona o odbornom vzdelávaní povinný v rámci koordinácie hmotného a finančného zabezpečenia žiaka v systéme duálneho vzdelávania medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov predložiť zástupcom zamestnancov u zamestnávateľa k vyjadreniu spôsob hmotného a finančného zabezpečenia žiakov zo strany zamestnávateľa.

Táto forma koordinácie je obdobou kolektívneho vyjednávania o podmienkach duálneho vzdelávania žiakov u zamestnávateľov a kolektívneho vyjednávania o podmienkach hmotného a finančného zabezpečenia žiakov v duálnom vzdelávaní poskytovanom v zahraničí zamestnávateľmi, s ktorými majú žiaci uzatvorenú učebnú zmluvu.

8. Záver

Pre súčasné dianie v oblasti odborného vzdelávania a prípravy je charakteristický nárast aktívneho prístupu zamestnávateľov na podporu rozvoja kvalifikácií a ich zladenia s potrebami trhu práce v záujme obnovy rastu, tvorby pracovných miest a najmä zlepšenia situácie mladých ľudí na trhu práce. Počet zamestnávateľov, ktorí majú záujem vstúpiť do systému duálneho vzdelávania a do

partnerstva so strednými odbornými školami narastá, čo prináša viacej priamych konfrontácií s legislatívnymi pravidlami pre účasť zamestnávateľov na praktickom vyučovaní.

Spoločnosť čoraz viacej apeluje na štát a zamestnávateľov, aby podporili zásadu partnerstva a spoluprácu všetkých zúčastnených strán na reformách vzdelávacích systémov a systémov odbornej prípravy. Štát čoraz viacej uznáva úlohu sociálneho dialógu a doterajšie výsledky spolupráce zamestnávateľov a škôl na všetkých úrovniach.

Stavovské a profesijné organizácie odporúčajú zamestnávateľom, aby spoločne s ďalšími aktérmi činnými v oblasti zamestnanosti úzko spolupracovali so školami a aktívne sa podieľali na tvorbe vzdelávacích programov v odbornej príprave. Táto spolupráca by sa mala premietnuť aj do prípravy odborných učiteľov a majstrov odborného výcviku v odbornom vzdelávaní a to najmä vo forme ich inovačného vzdelávania.

V záujme zabezpečenia rastu zapojenia zamestnávateľov do procesu odborného vzdelávania a prípravy mladých ľudí na výkon povolania prostredníctvom výkonu praktického vyučovania u zamestnávateľov a uplatňovaním systému duálneho vzdelávania sa očakáva aj postupné zjednodušovanie administratívnej náročnosti vstupu zamestnávateľov do odborného vzdelávania systémom duálneho vzdelávania a najmä uplatnenie nových motivačných nástrojov pre zamestnávateľov či už vo forme daňovo uznateľných výdavkov na praktické vyučovanie žiakov v systéme duálneho vzdelávania, vo forme motivačných stimulov pre vstup zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania formou daňových stimulov, formou dotácií štátu na rozvoj systému duálneho vzdelávania, formou poskytovania príspevkov na vytvorenie vzdelávacieho miesta v systéme duálneho vzdelávania, formou príspevkov na vytvorenie miesta majstra odbornej výchovy u zamestnávateľa na výkon praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania, formou príspevkov pre žiakov v systéme duálneho vzdelávania za vstup do duálneho vzdelávania, za ukončenie duálneho vzdelávania alebo za odpracovanie určenej doby u zamestnávateľa a ďalšími stimulmi podporujúcimi rozvoj systému duálneho vzdelávania.

V záujme bezproblémového využitia tohto sprievodcu praktickým vyučovaním v systéme duálneho vzdelávania odporúčame prerokovať zvolené procesy zamestnávateľa spojené s výkonom praktického vyučovania u zamestnávateľa, s poskytovaním hmotného a finančného zabezpečenia žiakov a s daňovou a odvodovou povinnosťou zamestnávateľa a žiakov s odborníkmi z oblasti daňového a finančného poradenstva ako aj prípadne so správcom dane, so sociálnou poisťovňou a so zdravotnými poisťovňami. Naše odporúčanie vychádza aj z častých zmien legislatívy, ktorá upravuje odborné vzdelávanie, daňové a odvodové povinnosti zamestnávateľov a žiakov v spojení s praktickým vyučovaním u zamestnávateľa.

Ďakujeme za záujem o informácie k výkonu praktického vyučovania u zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania a želáme zamestnávateľom, ktorí sa vydajú na cestu duálneho vzdelávania za ich aktívny prístup k riešeniu nezamestnanosti mladých ľudí.

9. Prílohy

9.1 PV žiaka u zamestnávateľa - sumár daňových a odvodových povinností zamestnávateľa a žiaka

Oblasť porovnania	Zamestnávateľ			Žiak	
	PV žiaka bez učebnej zmluvy u zamestnávateľa (pracovisko zamestnávateľa)	PV žiaka s učebnou zmluvou u zamestnávateľa (pracovisko praktického vyučovania)	Odvodová povinnosť zamestnávateľa	Oslobodené od dane z príjmov	Odvodová povinnosť žiaka
	SYSTÉM ŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA	SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA	ŠKOLSKÝ SYSTÉM a SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA		
Motivačné štipendium do výšky určenej § 27 ods. 3 zákona o OVP (25, 45 a 65 % životného minima pre zaopatrené nepnoleté dieťa alebo pre nezaopatrené dieťa v závislosti od prospechu)	Vypláca štát prostredníctvom školy	Vypláca štát prostredníctvom školy	Vypláca štát prostredníctvom školy	Áno	Nie
Podnikové štipendium do výšky určenej § 27 ods. 6 zákona o OVP	Daňový výdavok	Daňový výdavok	Nie	Áno	Nie
Podnikové štipendium nad výšku určenú § 27 ods. 6 zákona o OVP	Nedaňový výdavok	Nedaňový výdavok	Nie	Nie	Nie
Odmena za produktívnu prácu do výšky určenej § 27 ods. 1 zákona o OVP (50 % až 100% z hodinovej minimálnej mzdy)	Daňový výdavok	Daňový výdavok	Nie	Nie	Nie
Odmena za produktívnu prácu nad výšku určenú § 27 ods. 1 zákona o OVP (nad 100 % hodinovej minimálnej mzdy)	Nedaňový výdavok	Nedaňový výdavok	Nie	Nie	Nie
Hmotné zabezpečenie žiaka podľa § 26 zákona o OVP	Daňový výdavok	Daňový výdavok	Nie	Áno	Nie
Hmotné zabezpečenie žiaka nad rozsah podľa § 26 zákona o OVP	Nedaňový výdavok	Nedaňový výdavok	Nie	Nie	Nie

Prevádzkové náklady na PV žiakov - mzda a odvody inštruktora alebo majstra odbornej výchovy, energie, služby, materiál, odpisy, atď.	Nedaňový výdavok	Daňový výdavok
--	-------------------------	----------------

Hmotné a finančné zabezpečenie žiaka v systéme duálneho vzdelávania

Zamestnávateľ poskytne žiakovi, s ktorým uzavrel učebnú zmluvu, finančné a hmotné zabezpečenie v súlade s § 26 a § 27 zákona o odbornom vzdelávaní:

Hmotné zabezpečenie žiaka poskytne zamestnávateľ v rozsahu:

Osobné ochranné pracovné pomôcky

Zamestnávateľ poskytne žiakovi zdarma osobné ochranné pracovné prostriedky pre žiaka v rozsahu nároku zamestnanca na tieto prostriedky pri výkone prác, ktoré zodpovedajú činnostiam, ktoré žiak bude vykonávať v rámci praktického vyučovania u zamestnávateľa. *(Odporúčame konkretizovať podľa rozhodnutia zamestnávateľa.)*

Posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka

Ak sa na výkon praktického vyučovania vyžaduje posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka, zamestnávateľ zabezpečí toto posúdenie zdarma alebo úhrady žiakovi poplatky s posúdením spojené.

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne žiakovi na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa stravovanie v cene, rozsahu a za podmienok, ktoré zodpovedajú cene, rozsahu a podmienkam stravovania jeho zamestnancov. Stravovanie poskytne zamestnávateľ žiakovi v dňoch, v ktorých sa žiak zúčastňuje u zamestnávateľa praktického vyučovania v dĺžke vyučovania, ktorá zodpovedá dĺžke odpracovaných hodín, pri ktorých vzniká zamestnancovi vekovej kategórie zodpovedajúcej žiakovi nárok na prestávku na odpočinok a jedlo podľa zákonníka práce.

Ubytovanie žiaka v školskom internáte (O poskytovaní rozhoduje zamestnávateľ.)

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu nákladov na ubytovanie žiaka v školskom internáte za kalendárny mesiac, ktorý zodpovedá výške príspevku žiaka na ubytovanie v školskom internáte, ktorý je určený rozhodnutím riaditeľa školy, ktorá žiakovi zabezpečuje teoretické vyučovanie alebo riaditeľom školského internátu, v ktorom je žiak ubytovaný v zmysle platnej legislatívy.

Cestovné náhrady (O poskytovaní rozhoduje zamestnávateľ.)

Zamestnávateľ uhradí žiakovi cestovné náhrady v súlade so zákonom o cestovných náhradách 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.

Finančné zabezpečenie žiaka poskytne zamestnávateľ v rozsahu:

Podnikové štipendium poskytne zamestnávateľ žiakovi, s ktorým uzavrel učebnú zmluvu, za každý kalendárny mesiac školského vyučovania vo výške (*Konkrétne výšku určí zamestnávateľ.*):

Ročník			
1.	2.	3.	4.
40,- €	60,- €	80,- €	100,- €

Podnikové štipendium sa poskytuje vždy za predchádzajúci mesiac a bude vyplácané v termínoch určených u zamestnávateľa ako termín výplaty mzdy za kalendárny mesiac. Štipendium je vyplácané bezhotovostne na bankový účet žiaka.

Nárok na podnikové štipendium zaniká za obdobie školského polroka (*Polrok alebo štvrtrok podľa rozhodnutia zamestnávateľa.*), v ktorom je žiak hodnotený známku nedostatočnú alebo ak žiak konal opravnú skúšku z vyučovacieho predmetu. Nárok na podnikové štipendium sa hodnotí vždy za predchádzajúce klasifikačné obdobie.

Pozn.: Štipendium v 1. polroku 1. ročníka je poskytované každému žiakovi. Nesleduje sa prospech zo ZŠ. Nárok na štipendium za predchádzajúci polrok sa po prvý krát posudzuje od 2. polroka 1. ročníka.

Nárok na podnikové štipendium zaniká za kalendárny mesiac, v ktorom má žiak vykázanú neospravedlnenú absenciu na teoretickom alebo praktickom vyučovaní vyššiu ako 3 hodiny v mesiaci.

Pozn.: Podľa rozhodnutia zamestnávateľa sa v prílohe k učebnej zmluve môže určiť iba základná výška podnikového štipendia a odmeny za produktívnu prácu. Podmienky pre ich priznanie môžu byť súčasťou interného predpisu zamestnávateľa. V prílohe učebnej zmluvy je potom potrebné uviesť odkaz na interný predpis, ktorý upravuje podmienky vyplácania finančného zabezpečenia žiaka.

Odmenu za produktívnu prácu poskytne zamestnávateľ vo výške 50 % až 100 % hodinovej minimálnej mzdy.

Odmena za produktívnu prácu bude vyplácaná na základe hodinovej odmeny za produktívnu prácu a na základe výkazu o počte hodín produktívnej práce, ktorú žiak vykonával v kalendárnom mesiaci.

Výška hodinovej odmeny za produktívnu prácu žiaka je závislá od splnenia kritérií určených zamestnávateľom:

Tu sa uvedú kritériá určené zamestnávateľom. Prospech, hodnotenie inštruktora a pod. a im prislúchajúca výška hodinovej odmeny za produktívnu prácu.

V xxx, dňa xx.xx.20xx

.....
xxx
žiak

.....
xxx
funkcia
názov zamestnávateľa

.....
xxx a xxx
zákonní zástupcovia žiaka

9.3 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) Podnikové štipendium sa poskytuje za mesiace školského vyučovania. Celkový objem podnikových štipendií za mesiace školského vyučovania bude zamestnávateľ poskytovať ročne vo forme 12 výplacných dávok podnikových štipendií, z ktorých 10 poskytne za kalendárny mesiac, v ktorom sa žiak zúčastňuje vyučovania, a 2 poskytne v mesiaci jún a december ako mimoriadne dávky podnikového štipendia na prázdniny a na Vianoce. *(Podľa rozhodnutia zamestnávateľa.)*
- (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 3 vyučovacích hodín, podnikové štipendium vo výške $1/30$ mesačného podnikového štipendia.

Pozn.: Tento text umožňuje krátiť mesačnú výšku príspevku za dni, v ktorých sa žiak nezúčastnil vyučovania. Ide vlastne 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: autoopravár (Konkrétne výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 40 EUR
2. ročník 60 EUR
3. ročník 80 EUR

Študijný odbor: mechanik nastavovač (Konkrétne výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 40 EUR
2. ročník 60 EUR
3. ročník 80 EUR
4. ročník 100 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 povolanie, na ktoré 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: autoopravár (Konkrétne výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 2,023 EUR
2. ročník 2,023 EUR
3. ročník 2,023 EUR

Študijný odbor: mechanik nastavovač (Konkrétne výšku a odbor štúdia určí zamestnávateľ.)

1. ročník 2,023 EUR
2. ročník 2,023 EUR
3. ročník 2,023 EUR
4. ročník 2,023 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 neospravedlnená 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 %, t.j. na 1,618 EUR

Priemerný prospechu žiaka od 2,5 do 3,0 vrátane: zníženie o 30 %, t.j. na 1,416 EUR

Priemerný prospechu žiaka od 3,0 do 3,5 vrátane: zníženie o 40 %, t.j. na 1,214 EUR

Priemerný prospechu žiaka horší ako 3,5: zníženie o 50 %, t.j. na 1,012 EUR

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 sviatkov 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.

Príklad výplaty podnikového štipendia pri využití bodu II.1. bez využitia bodu II.3.:

Výška podnikového štipendia 100 €/mesiac. Celková výška podnikového štipendia za 10 mesiacov vyučovania je 1 000 €/rok. Štipendium bude vyplatené v 12 výplatách, z toho 2 napr. za mesiac máj a 2 za mesiac november. Mesačná výška podnikového štipendia pri 12 výplatách bude 83,33 €.

Pozn.: Žiak týmto spôsobom získa návyky zodpovedajúce režimu priznania mzdy v režime dovolenkové a vianočné mzdy a pod..

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