

Stredná odborná škola strojnícka

Kysucké Nové Mesto

Finančná gramotnosť pre pedagógov

2018

Obsah:

1. Životné minimum
2. Stravovanie zamestnancov
3. Ako dostať 100 % úver na kúpu nehnuteľnosti
4. Dovolenka
5. Podpora kúpeľníctva
6. Odvodová úľava u dôchodcov
7. Predčasný starobný dôchodok

Zdroje

1. Životné minimum od 1. júla 2018

Životné minimum /ŽM/ je spoločensky uznaná minimálna hranica príjmov fyzickej osoby, pod ktorou nastáva stav jej hmotnej núdze.

Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v znení neskorších predpisov.

Od 1. júla 2018 do 30. júna 2019 je ŽM:

- **205,07 € mesačne** na jednu plnoletú fyzickú osobu
- **143,06 € mesačne** ak ide o ďalšiu spoločne posudzovanú plnoletú fyzickú osobu
- **93,61 € mesačne** ak ide o zaopatrené nepplnoleté dieťa alebo o nezaopatrené dieťa

Zvýšenie životného minima má dopad na:

- rodičovský príspevok – od 1. 1. 2019 suma 220,70 €
- prídavok na dieťa – od 1. 1. 2019 suma 24,34 €
- minimálne výživné na dieťa určené súdom – od 1. 7. 2018 28,08 €
- nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka rok 2019 – suma 328,12 € mesačne, 3 937, 35 € ročne
- daňový bonus na 1 dieťa rok 2019 – 22, 17 €
- základ dane z príjmov FO, po prekročení ktorého dochádza ku kráteniu ročnej nezdaniteľnej časti základu dane rok 2019 – suma 20 507 €

Daň z príjmov sa neplatí ak celkového zdaniteľné príjmy daňovníka v roku 2019 nepresiahnu sumu 1 968,67 €.

Za príjem na účely určenia súm životného minima sa **nepovažujú**:

- ❖ jednorazové štátne sociálne dávky
- ❖ peňažné príspevky občanom s ťažkým zdravotným postihnutím
- ❖ zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť
- ❖ jednorazová dávka v hmotnej núdzi
- ❖ štipendiá
- ❖ príspevok na stravu
- ❖ resocializačný príspevok
- ❖ vianočný príspevok
- ❖ finančný príspevok, jednorazové odškodnenie pozostalých a naturálne náležitosti poskytované pri výkone dobrovoľnej vojenskej prípravy

Do príjmu FO na zistenie súm životného minima sa započítavajú:

- ✓ u posudzovanej FO jej príjem a príjem jej manžela/manželky
- ✓ u rodičov s nezaopatreným dieťaťom príjmy týchto rodičov a príjem nezaopatreného dieťaťa žijúceho s nimi v domácnosti
- ✓ u nezaopatreného dieťaťa jeho príjem a príjem jeho rodičov ak s ním žijú v domácnosti, ak toto dieťa žije v domácnosti len s jedným rodičom, s inou fyzickou osobou alebo samostatne, príjem rodiča a príjem, ktorý poberá na dieťa iná fyzická osoba
- ✓ u zaopatreného nepľnoletého dieťaťa jeho príjem

Nezaopatrené dieťa na účely životného minima

Nezaopatrené dieťa podľa zákona je dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie do dovŕšenia 25 rokov veku ak sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom alebo ak sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu alebo úraz.

2. Stravovanie zamestnancov

Podľa Zákonníka práce /ZP/ zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancom poskytovaním jedného hlavného jedla vrátane nápoja v priebehu pracovnej zmeny.

Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý vykonáva prácu v rámci pracovnej zmeny **viac ako štyri hodiny**. Pracovníci pracujúci na dohody **nemajú právny nárok** na poskytnutie stravovania, zamestnávateľ im môže dobrovoľne poskytnúť stravovanie.

Od 1. júna 2018 bola určená nová výška stravného nasledovne:

- **4,80 € pre 5 hodín až 12 hodín**
- **7,10 € nad 12 hodín až 18 hodín**
- **10,90 € nad 18 hodín**

Od 1. júna 2018 musí byť minimálna hodnota stravného lístka **3,60 €**.

Poskytovanie finančného príspevku zamestnancovi na stravovanie:

- ❖ poskytovanie stravovania zamestnancovi vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku /napr. pásová výroba/
- ❖ zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, v zariadení iného zamestnávateľa
- ❖ zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom

Finančný príspevok na stravovanie sa poskytuje aj zamestnancovi v prípade domáckej práce alebo telepráce.

Zamestnávateľ si môže v kolektívnej zmluve upraviť podmienky stravovania pre zamestnancov počas PN, aj počas dňa, kedy navštívil lekára. Ide pritom o nadštandard.

3. Ako dostať 100 % úveru na kúpu nehnuteľnosti

Od 01. 07. 2018 sa sprísnila pravidlá pri poskytovaní hypotekárnych úverov. Banky už nemôžu vôbec poskytovať stopercentné hypotéky. Väčšina hypoték dnes dosahuje maximálne 80 % hodnoty zakladanej nehnuteľnosti, preto sa musí počítať s tým, že aspoň 20 % z ceny nehnuteľnosti sa musí obstaráť z iných zdrojov.

Najvýhodnejšie je založiť v prospech hypotéky druhú nehnuteľnosť. Vďaka tomu banka požičia 80 % až 90 % zo súčtu hodnôt oboch nehnuteľností, čo spravidla stačí na kúpu nehnuteľnosti.

Keď dlžná suma úveru klesne pod 80 % z ceny kupovanej nehnuteľnosti, môže dlžník vyňať druhú nehnuteľnosť zo zabezpečenia. V prípade úveru na 30 rokov to bude trvať viac ako 7 rokov.

Kto nemá vlastné úspory ani druhú nehnuteľnosť na založenie, môže si chýbajúce peniaze požičať prostredníctvom spotrebného úveru. Nevýhodou je, že spotrebný úver si možno zobrať len na osem rokov, čo výrazne môže zvýšiť mesačnú splátku.

Mesačný príjem

Banka nemusí spotrebný úver schváliť. Príjem sa overuje tak, že z čistého zárobku žiadateľa o úver sa odráta životné minimum a zo zvyšnej sumy môžu splátky úverov dosahovať maximálne 80 %, žiadateľovi musí ostať rezerva vo výške 20 %.

Banka ďalej berie do úvahy pri posudzovaní schopnosti splácať úver úrokovú sadzbu, ktorá je zvýšený o 2 % oproti súčasnej úrokovej sadzbe.

4. Dovolenka

Zamestnanec ako fyzická osoba má právo podľa Zákonníka práce na:

- dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť
- dovolenku za odpracované dni
- dodatkovú dovolenku

Každý zamestnanec, ktorý odpracoval aspoň 60 dní v kalendárnom roku nepretržite, má nárok **na pomernú časť dovolenky**, ktorá sa počíta na kalendárny mesiac ako jedna dvanástina.

Keď zamestnanec odpracuje menej ako 60 dní, môže čerpať dovolenku za odpracované dni, ktorá sa počíta ako jedna dvanástina za každých odpracovaných 21 dní.

Dodatková dovolenka

- v rozsahu jedného týždňa má nárok zamestnanec, ktorý pracuje v zvlášť ťažkých alebo zdraví škodlivých podmienok, napr.
 - v zdravotníckych zariadeniach
 - na pracoviskách s infekčným materiálom
 - kde je zamestnanec vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia
 - pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých
 - v tropických alebo iných zariadeniach obťažných oblastí nepretržite aspoň 1 rok
 - s dokázanými chemickými karcinogénmi

Základná výmera dovolenky:

- najmenej štyri týždne
- po dovŕšení 33 rokov do konca kalendárneho roka – jeden týždeň navyše, t.j. celkovo aspoň 5 týždňov
- riaditelia škôl, pedagogickí zamestnanci, vychovávatelia, zahraniční lektori a pod. – najmenej 8 týždňov

Čerpanie dovolenky:

Zamestnávateľ môže po dohode so zamestnancami nariadiť hromadnú dovolenku v rozsahu najviac 2 týždne, pri oznámení 6 mesiacov vopred to môžu byť 3 týždne. Podmienky čerpania dovolenky si dohodnú zamestnávatelia a zamestnanci v interných smerniciach.

Koľko dní dovolenky si môže zamestnanec preniesť do ďalšieho roka je na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zákonník práce nehovorí o tom, o aký počet dní by malo ísť.

Čerpanie dovolenky prenesenej z minulého roka môže zamestnávateľ nariadiť do konca júna príslušného roka. Preniesť nevyčerpanú dovolenku je možné len do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Výnimku tvoria, napr. materská a rodičovská dovolenka, PN zamestnanca, vtedy je možné nevyčerpanú dovolenku preniesť aj cez viac rokov.

Nevyčerpanú dovolenku je nutné čerpať prednostne.

Prerušenie čerpania dovolenky:

K prerušeniu čerpania dovolenky dochádza v prípade, ak zamestnanec:

- ❖ bol uznaný PN
- ❖ ošetruje chorého člena rodiny
- ❖ nastúpi na službu do ozbrojených síl
- ❖ nastúpi na materskú dovolenku

Počas dovolenky sa zamestnancovi počíta mzda v sume jeho priemerného zárobku. Deň dovolenky sa berie ako 8 hodín a týždeň ako 5 dní. Ide o podiel hrubej mzdy a počtu odpracovaných hodín za kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku v ktorom si zamestnanec čerpá dovolenku.

Do mesačnej hrubej sa započítavajú:

- odmeny
- osobné príplatky
- bonusy vyplatené v sledovanom štvrťroku a pod.

Nezapočítava sa:

- odstupné a odchodné
- príspevky zo sociálneho fondu
- daňový bonus
- príspevky na stravovanie
- náhrada mzdy za sviatok
- náhrada mzdy pri PN
- cestovné náhrady a pod.

5. Podpora kúpeľníctva v zákone o dani z príjmov

Od roku 2018 sa **zavádza nová nezdaniteľná časť základu dane pre daňovníka**, ktorý zaplatil úhrady súvisiace s kúpeľnou starostlivosťou nepreplácané zo zdravotného poistenia.

Kúpeľnou starostlivosťou sa rozumie zdravotná starostlivosť poskytovaná v prírodných liečených kúpeľoch a kúpeľných liečebniach.

Služby spojené zo zdravotnou starostlivosťou:

- ubytovacie služby
- stravovacie služby
- iné služby priamo súvisiace s poskytnutou zdravotnou starostlivosťou

Základ dane si možno znížiť najviac v sume 50 € za rok za každého

- daňovníka
- manželku daňovníka
- dieťa daňovníka, ktoré je vyživované

ak sa spolu s daňovníkom zúčastnili kúpeľnej starostlivosti.

Nárok si daňovník uplatní na základe preukázateľných dokladov vystavených kúpeľným zariadením.

Nová nezdaniteľná časť sa prvýkrát uplatní pri vysporiadaní daňových povinností k dani z príjmov za rok 2018, ak sa uplatní tento nárok v žiadosti o vykonanie ročného zúčtovania podaného zamestnávateľovi do 15. 02. nasledujúceho kalendárneho roka.

6. Odvodová úľava u dôchodcov

Podľa zákona o sociálnom poistení od 01. 07. 2018 si poberatelia dôchodkových dávok /podobne ako študenti/, ktorý má uzavretú so zamestnávateľom **dohodu** /iba dohoda o vykonaní práce a dohoda o pracovnej činnosti/ si môže uplatniť odvodovú úľavu. Ide o možnosť, nie o povinnosť!

Odvodovú úľavu si môže uplatniť dôchodca, ak:

- mesačný príjem zo zvýhodnenej dohody nepresiahne sumu 200 € v prípade pravidelného alebo nepravidelného mesačného príjmu
- ✓ **ak mesačný príjem dôchodcu /dohodára/ presiahne 200 € za kalendárny mesiac, poistenie na dôchodkové poistenie /starobné, invalidné poistenie a rezervný fond solidarity/ sa platí len z rozdielu medzi dosiahnutým príjmom a sumou 200 €**
- ✓ **zamestnávateľ platí a odvádza za dohodára len garančné poistenie a úrazové poistenie**

Zamestnanec, ktorý si uplatnil odvodovú úľavu:

Druh poistenia	Zamestnanec	Zamestnávateľ
Zdravotné poistenie	neplatí	neplatí
Nemocenské poistenie	neplatí	neplatí
Starobné poistenie	neplatí	neplatí
Invalidné poistenie	neplatí	neplatí
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí	neplatí
Rezervný fond solidarity	-	neplatí
Garančné poistenie	-	0,25 %
Úrazové poistenie	-	0,8 %
Spolu	0 %	1,05 %

Dôchodca, ktorý si neuplatnil odvodovú úľavu:

Druh poistenia	Zamestnanec	Zamestnávateľ
Zdravotné poistenie	neplatí	neplatí
Nemocenské poistenie	neplatí	neplatí
Starobné poistenie	4 %	14 %
Invalidné poistenie	neplatí	neplatí
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí	neplatí

Rezervný fond solidarity	-	4,75 %
Garančné poistenie	-	0,25 %
Úrazové poistenie	-	0,8 %
Spolu	4 %	19,8 %

Zdroje:

Odvodová úľava u dôchodcov: Dane, účtovníctvo, odvody č. 11-12/2018. Žilina: Poradca, s.r.o. 2018. s. 59

Príspevok pri narodení dieťaťa: Dane, účtovníctvo, odvody č. 11-12/2018. Žilina: Poradca, s. r. o. 2018. s. 72

Nevyčerpaná dovolenka: Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále č. 6/2018. Žilina, Poradca, s.r.o. 2018 s. 55

Podpora kúpeľníctva v zákone o dani z príjmov. Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále č. 6/2018. Žilina, Poradca, s.r.o. 2018 s. 62

Životné minimum od 1. 7. 2018. Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále č. 9/2018. Žilina, Poradca, s.r.o. 2018 s. 3

Stravovanie zamestnancov. Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále č. 9/2018. Žilina, Poradca, s.r.o. 2018 s. 41

Matula, P.: Ako získať úver na kúpu celého bytu? Môj dom č. 10/2018. Bratislava, s. 170