



Práca • Život • Rodina

ČASOPIS MINISTERSTVA PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY, ÚSTREDIA PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY A SOCIÁLNEJ POISŤOVNE

MPSVR

**Načo nám je
superhrubá mzda**

ÚPSVR SR

**Máte doma školáka?
Štát vám pomôže**

SOCIÁLNA POISŤOVŇA

Materské je vyššie

**Koniec „papierovačkám“
v poisťovni a na úradoch**

SEPTEMBER 09/2011

TÉMA MESIACA

**Pomáhame rodičom
výhodnejšími príspevkami**



Zaujímavé linky

Sociálna poisťovňa
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
Fond sociálneho rozvoja
Sociálna implementačná agentúra
Iniciatíva Spoločenstva EQUAL
Štrukturálne fondy pre Slovensko
Národný strategický referenčný rámec 2007 - 2013
Centrálny koordinačný orgán (MVR SR)
Certifikačný orgán (MF SR)
Ministerstvo hospodárstva SR
Ministerstvo školstva SR

<http://socoist.sk/>
<http://www.employment.gov.sk/>
<http://www.upsvar.sk/>
<http://www.fsr.gov.sk/>
<http://www.sia.gov.sk/>
<http://www.equalslovakia.sk/>
<http://www.strukturalnefondy.sk/>
<http://www.nsr.sk/>
<http://www.build.gov.sk/>
<http://www.finance.gov.sk/>
<http://www.economy.gov.sk/>
<http://www.education.gov.sk/>

Koordinátori horizontálnych priorit NSRR:

HP rovnosť príležitostí
HP trvalo udržateľný rozvoj

<http://www.gender.gov.sk/>
<http://www.government.gov.sk/7589/horizontalna-priorita-trvalo-udrzatelny-rozvoj-2007-2013.php>
<http://www.government.gov.sk/7588/horizontalna-priorita-informacna-spolocnost.php>
<http://romovia.vlada.gov.sk/>
<http://www.uvo.gov.sk/>
<http://www.rehis.sk/>
<http://www.portal.gov.sk/>
<http://ec.europa.eu/>
http://ec.europa.eu/slovensko/index_sk.htm
http://europa.eu/index_sk.htm
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_sk.htm

HP informačná spoločnosť

HP marginalizované rómske komunity
Úrad pre verejné obstarávanie
Informačný systém pre zdravotne postihnutých
Verejný informačný portál
Európska Komisia (EK)
Zastúpenie Európskej Komisie na Slovensku
Európska únia
Európsky sociálny fond (EK)
Zamestnanosť, sociálne veci a rovnaké príležitosti (EK)
Europe Direct
Portál práva EU
Informačná kancelária Európskeho Parlamentu na Slovensku
Eures

http://ec.europa.eu/europedirect/index_sk.htm
http://ec.europa.eu/europedirect/index_sk.htm
<http://eur-lex.europa.eu/>
<http://www.europaparlament.sk/index/index.php>
<http://www.eures.sk/>

Ako sa uchádzať o prácu v Rakúsku

Užitočné adresy:

01150-0, Fax: 0043 5 01159-0, <http://www.bmaa.gv.at>

Kontakt na AMS: Arbeitsmarktservice Österreich, Treustrasse 35-43, 1200 Wien,

Tel.: +43 1 33178-0, Fax: +43 1 33178-121, <http://www.ams.at>

Slovenský inštitút: Slowakisches Institut, Wipplingerstrasse 24-26, A- 1010 Wien,

Tel.: 0043 1 5354 057, Fax: 0043 1 5354 057, E-mail: si.wien@gmx.at

Oficiálny vládny portál: www.austria.gv.at

Österreich Werbung, oficiálna rakúska agentúra pre cestovný ruch: www.austria.info

Turistický portál: www.austria-tourism.at

Všetko o Viedni: www.info.wien.at

Železničná doprava: www.oebb.at

Kultúrny život a kultúrne podujatia v Rakúsku: www.austriaculture.net, www.events.at

Motoristické informácie, pomoc motoristom v núdzi: www.oamtc.at

Mapy Rakúska: www.landkarte.at

V Rakúsku sa vyžaduje v prípade väčšiny pracovných ponúk **aspoň stredná znalosť nemeckého jazyka.**

V prípade podania žiadosti o prácu treba spísať a predložiť zamestnávateľovi najmä: žiadosť o prijatie; životopis;

potvrdenia (o vykonaní skúšok, o zamestnaniach – **všetko preložené do nemeckého jazyka**); fotografia

v rozmeroch, aké sa vyžadujú v cestovnom pase. **Štandardizovaný formát životopisu možno nájsť na:**

<http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp/>.

Informácie o pracovných ponukách v Rakúsku: <http://www.eures.sk>, <http://ec.europa.eu/eures/>
<http://www.ams.or.at>, <http://www.aekwien.at>, <http://www.au-pair4you.at>, <http://www.eurojobs.at>,
<http://www.hogast.at>, <http://www.hotel-career.at>, <http://www.jobboerse.at>, <http://www.jobcenter.at>,
<http://www.jobfinder.at>, <http://www.jobpilot.at>, <http://www.stepstone.at>,
<http://www.jobsearch.at>, <http://www.jobsinaustria.at>, <http://www.jobuniverse.at>,
<http://www.job-direct.co.at>,

Obsah čísla september 2011

- 4 Načo nám je superhrubá mzda?
- 6 Superhrubá mzda v praxi
- 8 Česká a slovenská superhrubá mzda majú len spoločný názov
- 10 Pomáhame rodičom vyššími príspevkami
- 12 Materské – aké sú podmienky na jeho priznanie?
- 13 Výpočet materského
- 15 Máte doma školáka? Štát vám pomôže
- 17 Náhradní rodičia dostanú viac
- 19 Koniec „papierovačkam“ na úradoch
- 20 Sociálna poisťovňa rozširuje elektronické služby
- 23 Užitočné prihraničné spolupráce

Práca • Život • Rodina

Časopis Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Sociálnej poisťovne
Vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v náklade 10 000 výtlačkov. Nepredajné.

Redakčná rada

MUDr. Ivan Juráš, Mgr. Anna Grellová, Mgr. Andrea Hajdúchová, Mgr. Jana Hrabková, PhDr. Olga Janíková, Mgr. Slavomíra Selesová, Mgr. Daniela Šulcová, Mgr. Andrea Devánová

Redakcia

Mgr. Andrea Hajdúchová, šéfredaktorka, PhDr. Olga Janíková, vedúca vydania, Mgr. Jana Hrabková

Adresa

Špitálska 8, 812 67 Bratislava

Tel: 02/20 455 901

e-mail: andrea.hajduchova@upsvar.sk, olga.janikova@upsvar.sk

Foto na obálke: agentúra

Jazyková úprava, layout a tlač: B.R.O.S., s.r.o.

Supervisor: Viktor Mayer

Reg. číslo: EV 4438/11

Superhrubá mzda pomôže zamestnancom, zamestnávateľom aj verejným financiám

Po vyše roku diskusií a príprav sa daňovo-odvodová reforma dostáva do finále. Zásadnú novelu, ktorá má predovšetkým zjednodušiť a zefektívniť odvodový systém, poslanci posunuli do druhého čítania. V januári budúceho roku by tak mali nastať zmeny, ktoré zamestnancividia predovšetkým na svojej výplatnej páske a zamestnávatelia zas napríklad pocítia úľavu v administratíve. Všetko dôležité o tejto zmene sa dozviete z nového čísla nášho rezortného časopisu, ktorý práve držíte v ruke.

Primárnym cieľom reformy bolo a je veľké upratovanie v súčasnom komplikovanom daňovo-odvodovom systéme. Reforma zabezpečí jeho udržateľnosť v problémovej dobe, v ktorej žijeme, a vytvorí predpoklady na budúce znížovanie odvodov pre zamestnancov.

Princíp superhrubej mzdy spočíva v presune odvodovej povinnosti zo zamestnávateľa na zamestnanca s príslušným navýšením hrubej mzdy. Zamestnanci na tejto zmene získajú - predovšetkým tí nízkopříjmoví. A nemusia sa báť, zodpovednosť za správny výpočet daní a odvodov, za ich včasnú úhradu, za vykonanie ročného zúčtovania aj naďalej bude ležať na pleciah zamestnávateľov.

Druhá vec je, že náročnosť mzdovej agendy sa pre zamestnávateľa zásadne zjednoduší. Dnes zamestnávateľ platí 8 odvodov za seba, 5 odvodov za zamestnanca. Po novom to bude jediný odvod za zamestnávateľa (na úrazové poistenie), dva odvody za zamestnanca (zdravotné poistenie a sociálne poistenie). Nebude treba strážiť rôzne výnimky, mzdárky nebude stresovať vyúčtovanie zamestnaneckej prémie či krkolonné ročné zúčtovanie poistného na zdravotné poistenie. To množstvo tlačív a komplikovaných výpočtov je dnes v zúčtovaní aj preto, lebo sa musia zúčtovať aj odvody zamestnávateľa. Kto niekedy vyplňal tlačivo „X“ alebo „S“, vie, o čom je reč. To všetko sa zjednoduší, keď budú odvody platiť len zamestnanci. Aj preto sú všetky zamestnávateľské zväzy jednoznačnými podporovateľmi reformy.

Niektorí kritici superhrubej mzdy tvrdia, že ideme zavádzať čosi, čo v Česku radšej zrušili. Pritom český model superhrubej mzdy bol len a len zbabranou daňovou reformou. Tak môžeme dopadnúť aj my, ak sa budeme snažiť len o čiastkové zmeny a neurobíme reformu poriadne a dôsledne.



Napokon získa i štát v podobe vyššej efektívnosti systému, lepšieho výberu daní a poistného a priamymi úsporami na nákladoch. Napríklad Sociálna poisťovňa bude mať v roku 2013 približne o 30 mil. eur nižšie výdavky na svoje fungovanie vďaka zjednodušeniu procesov a zjednoteniu výberu daní a odvodov.

A ešte jeden dôležitý argument na záver. Daňovo-odvodová reforma uľahčí podnikanie, a teda aj tvorbu nových pracovných miest. A to je podľa mňa v čase vysokej nezamestnanosti veľmi dobrá správa pre vás, občanov Slovenskej republiky.

Verím, že sme pre vás pripravili zaujímavé a poučné čítanie.

Jozef Mihál,
minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR

EDITORIÁL

Načo nám je superhrubá mzda?

Keby zavedenie superhrubej mzdy nemalo zmysel, ministerstvo práce by na jej obhajobu určite nemrhlo energiou. Lenže superhrubá mzda zmysel má. Pre zamestnancov, pre zamestnávateľov, pre štát. Je zároveň súčasťou zásadnej reformy, ktorá zjednoduší a zefektívni odvodový a daňový systém.

Zavedenie superhrubej mzdy znamená presun odvodovej povinnosti zo zamestnávateľa na zamestnanca, pričom sa zamestnancovi patrične navýši hrubá mzda. Dosiahne sa tým prehľadnejší systém, zníži sa administratívne zaťaženie firiem. Dnes zamestnávateľ platí 8 odvodov za seba, 5 odvodov za zamestnanca. Po novom to bude jediný odvod za zamestnávateľa (na úrazové poistenie), dva odvody za zamestnanca (zdravotné poistenie a sociálne poistenie). Nebude treba strážiť rôzne výnimky, mzdárky nebude stresovať vyúčtovanie zamestnaneckej prémie. Dnes zamestnávateľ každý mesiac posielal tri typy výkazov do Sociálnej poisťovne, dva typy výkazov do každej z troch zdravotných poisťovní, každý štvrtok výkaz na daňový úrad, za väčšinu svojich zamestnancov robí každý rok ročné zúčtovanie dane a osobitne komplikované ročné zúčtovanie poistného na zdravotné poistenie. Od roku 2013 po plnom nábehu reformy a „spustení“ nových finančných úradov to bude každý mesiac jediný výkaz na nový finančný úrad a po skončení roka jediné jednoduché ročné zúčtovanie dane a odvodov. Aj preto sú všetky zamestnávateľské zväzy jednoznačnými podporovateľmi reformy.



Zamestnancom superhrubá mzda zvýši čisté mzdy v priemere o 2 až 3 eurá. Hovoril o tom aj minister Jozef Mihál na návšteve v Topoľčanoch.

Okrem toho si finančné úrady s dlžníkmi poradia oveľa rýchlejšie ako Sociálna poisťovňa.

To, že odvody bude platiť už len zamestnanec, však neznamená, že si ich bude musieť aj sám strhávať z výplaty a posielat' do poisťovní, ani si nebude musieť sám vypisovať výkazy. Tieto povinnosti zostávajú na zamestnávateľoch. A teda aj v prípade neplatenia odvodov budú postihovaní zamestnávateľia, nie zamestnanci.

Poplašné správy neprajníkov

Zavádzanie superhrubej mzdy sprevádza množstvo medializovaných nezmyslov, ktoré šíria najmä odbory a opozícia. Najväčším je tvrdenie, že zníženie odvodového zaťaženia, ktoré so sebou reforma prinesie, spôsobí nižšie dôchodky a nemocenské dávky. To v žiadnom prípade nie je pravda. Na odvodoch sa síce do Sociálnej poisťovne dostane menej peňazí, ale vyšší výber daní chýbajúcu sumu doplní. Veď už aj dnes je Sociálna poisťovňa dotovaná zo štátneho rozpočtu.

Čo konkrétne zmena znamená

Pri prechode na tzv. superhrubú mzdu sa zruší poistné zamestnávateľa na zdravotné a sociálne poistenie (okrem úrazového poistenia vo výške 0,8 %, ktoré zostane ako poistenie zamestnávateľa a pri prechode na tzv. superhrubú mzdu bude mať sadzbu vo výške 0,6 %) a hrubá mzda zamestnanca sa zvýši o 34,4 %. Z nej bude platiť zamestnanec prostredníctvom zamestnávateľa jeden zdravotný odvod a jeden sociálny odvod, pričom ich výška bude prepočítaná tak, aby veľká väčšina zamestnancov dostala na svoj účet mierne vyššiu

čistú mzdu ako v súčasnosti.

Ich čisté mzdy budú po prepočte na superhrubú mzdu v priemere o 2 až 3 eurá vyššie ako v súčasnosti. Predovšetkým nízkopříjmové skupiny, ktoré v súčasnosti tvorí až 149 000 zamestnancov, si významným spôsobom prilpešia. Tieto skupiny budú mať veľmi nízke daňovo-odvodové zaťaženie, čo významne motivuje k aktivite najst' si prácu aspoň na čiastočný pracovný úväzok.

Mgr. Daniela Šulcová, MPSVR SR

Foto: archív MPSVR SR

Ako superhrubá mzda zníži administratívu

- Od 1. 1. 2012 zamestnávateľ v Sociálnej poisťovni bude namiesto súčasných 18 údajov uvádzaných pri zamestnancovi počítať a uvádzať len 4 údaje (vymeriavací základ zamestnanca a poistné na sociálne poistenie, vymeriavací základ zamestnanca a poistné na úrazové poistenie).
- Na výplatnej páske zamestnanca sa bude uvádzať len výška poistného na zdravotné poistenie a na sociálne poistenie.
- Východiskom na výpočet poistného aj dane bude superhrubá mzda.
- Dôjde k zrušeniu troch maximálnych vymeriavacích základov (na zdravotné poistenie, na nemocenské a garančné poistenie, na starobné, dôchodkové poistenie, do rezervného fondu solidarity, na poistenie v nezamestnanosti). Tie budú nahradené dvoma údajmi o maximálnom poistnom (samostatne na zdravotné poistenie a samostatne na sociálne poistenie).
- Od 1. 1. 2013 bude komunikovať zamestnávateľ z pohľadu poistného a dane len s jednou inštitúciou, a to s finančnou správou.
- Mesačne bude zasielať jedno tlačivo s omnoho nižším počtom údajov ako v súčasnosti, a to do jednej inštitúcie, do ktorej bude smerovaná aj úhrada.
- Zníži sa počet registračných a oznamovacích povinností, keďže údaje týkajúce sa poistného a dane sa oznámia len raz, a to finančnej správe.

5X

O SUPERHRUBEJ MZDE

1. Prečo zákonom o superhrubej mzde meníte ďalších 112 zákonov?

V súvislosti so zvýšením miezd o doterajšie odvody zamestnávateľa a prenesením odvodov na zamestnanca, so zjednotením fondov Sociálnej poisťovne, zmenou terminológie a iných, je technicky nutné zmeniť množstvo ďalších zákonov. Príkladom je hneď v článku II Občiansky súdny poriadok alebo v článku III Občiansky zákonník.



2. Zruší alebo zníži zákon dávky zo sociálneho poistenia?

Toto je čistá demagógia pre neinformovaných ľudí. Žiadne dávky sa nerušia ani neznižujú.

3. Nebude mať reforma negatívne dosahy na občanov a štát?

Celkové dosahy reformy sú vyčíslené pre rok 2012 na 60 mil. eur v prospech občanov. Inými slovami, štátnemu rozpočtu a rozpočtu Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní bude chýbať 60 mil. eur. Tieto peniaze sa

neustratia, sú dôsledkom síce symbolického, ale predsa len zvýšenia čistých príjmov ľudí. Získajú aj firmy – zamestnávateľa, a to znížením svojich nákladov na administratívne povinnosti. A napokon získa i štát v podobe vyššej efektívnosti, lepšieho výberu a priamych úspor nákladov. Napríklad Sociálna poisťovňa bude mať v roku 2013 približne o 30 mil. eur nižšie výdavky vďaka zjednoteniu výberu daní a odvodov.

4. Prečo najviac idete dávať najbohatším a najmenej najchudobnejším?

Je to úplne naopak. Na reforme získajú všetci zamestnanci, poropčne najviac

však práve zamestnanci s veľmi nízkymi príjmami. Napríklad zamestnanec pracujúci na polovičný úväzok za minimálnu mzdu, zarábajúci v hrubom 160 eur mesačne, získa vyše 16 eur čistého mesačne. Zamestnanec pracujúci na kratší úväzok s hrubým príjmom 250 eur mesačne bude mať čistý príjem vyšší o 11 eur mesačne. A zamestnanci s priemerným alebo nadpriemerným príjmom získajú okolo 4 eur mesačne.

5. Reformou sa znížia odvody, a teda aj príjmy Sociálnej poisťovne. Prečo?

Reformou sa skutočne zníži objem príjmov vybratých vo forme odvodov, zvýši sa však objem daní. Súčasťou zákona o sociálnom poistení je aj záväzok štátu financovať Sociálnu poisťovňu tak, aby mala dostatok zdrojov na výplatu dávok a dôchodkov. V súčasnosti tak štát posielal do Sociálnej poisťovne približne 1,5 miliardy eur ročne, po reforme to bude približne 2,7 miliardy eur ročne. Zmyslom reformy je okrem iného posilniť v odvodovom systéme solidaritu. Odvody, ako je známe, ľudia platia len po zákonom stanovenej výške (maximálne odvody), dane sa však platia z celého, ničím neohraničeného príjmu.

Ako sa prepočíta moja výplata?

- Na prepočítanie súčasnej výšky mzdy budú mať zamestnávateľa k dispozícii dva spôsoby, ktoré si zvolia podľa toho, o aký typ pracovného pomeru pôjde a či má zamestnanec mzdu nad 1,5-násobkom priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve alebo nižšiu.
- Pri súkromnom type pracovného pomeru (ten najbežnejší) si zamestnávateľ bude môcť vybrať, či zamestnancovi s nízkou mzdou prepočíta príjem jednoduchým, ale menej presným spôsobom tak, že súčasnú mzdu vynásobí všeobecným koeficientom 1,344. Alebo si dá väčšiu námahu a prepočíta ju presnejším statusovým koeficientom, ktorý zohľadňuje, či je zamestnanec napríklad pracujúcim starobným alebo invalidným dôchodcom a platí nižšie odvody. Prvý spôsob je jednoduchší, ale

pre zamestnávateľa drahší. Zamestnanec však na ňom môže získať. Druhý je prácnejší, ale presnejší.

- Zamestnancom so mzdou nad 1,5-násobok priemernej mzdy sa bude plat prepočítavať podľa vzorca, ktorý zohľadňuje súčet pôvodnej mzdy a poistného firmy. Samostatný vzorec potrebujú preto, lebo dnes neplatia odvody z celej svojej hrubej mzdy, ale len z časti (odvodový strop). Ak by sa u nich uplatňoval prepočet podľa koeficientov z celej hrubej mzdy, výsledok by bol nadhodnotený.
- Pri verejnom type pracovnoprávneho vzťahu (napríklad úradníci v štátnej službe) zamestnávateľa nebudú mať možnosť vybrať si, budú musieť prepočítať mzdy najpresnejšie - teda podľa



statusového koeficientu, so zohľadnením zákonných nárokov. Pokiaľ plat určujú tabuľky, budú vydané nové už s prepočítanými sadzbami.

- Na to, aby zamestnávateľa prepočítali mzdy včas a správne, budú dohliadať inšpektoři práce spolu s daňovými úradmi intenzívnejšími kontrolami. Pokiaľ odhalia na strane zamestnávateľa nedostatky, môžu mu uložiť pokutu od 1 000 do 100 000 eur.

A takto to bude vyzerat' v praxi:

Príklad 1 – zamestnanec na polovičný úväzok poberajúci minimálnu mzdu

	Rok 2012 bez reformy	Rok 2012 po reforme
Hrubá mzda	159,84 €	214,83 €*
Poistné zamestnanca	21,39 €	60,14 €
Čiastkový základ dane	138,45 €	214,83 €
Nezdaniteľná časť	303,72 €	284,74 €
Základ dane	-165,27 €	-69,91 €
Daň	0 €	0 €
Čistá mzda**	138,45 €	154,69 €
Poistné zamestnávateľa	54,94 €	0 €
Úrazové poistné zamestnávateľa	1,27 €	1,28 €
Rozdiel v čistej mzde		+ 16,24 €

* prepočítané koeficientom 1,344

** vrátane zamestnaneckej prémie, ak mu patrí



Príklad 2 – zamestnanec na čiastočný úväzok s príjmom 250 eur mesačne



	Rok 2012 bez reformy	Rok 2012 po reforme
Hrubá mzda	250,00 €	336,00 €*
Poistné zamestnanca	33,50 €	94,08 €
Čiastkový základ dane	216,50 €	336,00 €
Nezdaniteľná časť	303,72 €	284,74 €
Základ dane	-87,22 €	51,26 €
Daň	0 €	0 €
Zamestnanecká prémie	4,03 €	9,73 €
Čistá mzda**	220,53 €	232,19 €
Poistné zamestnávateľa	85,99 €	0 €
Úrazové poistné zamestnávateľa	2 €	2,01 €
Rozdiel v čistej mzde		+ 11,66 €

* prepočítané koeficientom 1,344

** vrátane zamestnaneckej prémie, ak mu patrí

Príklad 3 – zamestnanec s priemernou mzdou 769 eur mesačne

	Rok 2012 bez reformy	Rok 2012 po reforme
Hrubá mzda	769,00 €	1 033,54 €*[*]
Poistné zamestnanca	103,04 €	289,38 €
Čiastkový základ dane	665,96 €	1 033,54 €
Nezdaniteľná časť	303,72 €	284,74 €
Základ dane	326,24 €	748,80 €
Daň	68,82 €	142,27 €
Čistá mzda**	597,14 €	601,89 €
Poistné zamestnávateľa	264,52 €	0 €
Úrazové poistné zamestnávateľa	6,15 €	6,2 €
Rozdiel v čistej mzde		+ 4,75 €

* prepočítané koeficientom 1,344

** vrátane zamestnaneckej prémie, ak mu patrí



Príklad 4 – zamestnanec s nadpriemernou mzdou 1 700 eur mesačne prepočítanou všeobecným koeficientom

	Rok 2012 bez reformy	Rok 2012 po reforme
Hrubá mzda	1 700,00 €	2 284,80 €*[*]
Poistné zamestnanca	220,14 €	639,74 €
Čiastkový základ dane	1 479,86 €	2 284,80 €
Nezdaniteľná časť	303,72 €	284,74 €
Základ dane	1 176,14 €	2 000,06 €
Daň	223,46 €	380,01 €
Čistá mzda**	1 256,40 €	1 260,28 €
Poistné zamestnávateľa	575,77 €	0 €
Úrazové poistné zamestnávateľa	13,6 €	13,7 €
Rozdiel v čistej mzde		+ 8,65 €

* prepočítané koeficientom 1,344

** vrátane zamestnaneckej prémie, ak mu patrí

Príklad 5 – zamestnanec s nadpriemernou mzdou 1 700 eur mesačne prepočítanou statusovým koeficientom

	Rok 2012 bez reformy	Rok 2012 po reforme
Hrubá mzda	1 700,00 €	2 275,77 €
Poistné zamestnanca	220,14 €	637,20 €
Čiastkový základ dane	1 479,86 €	2 275,77 €
Nezdaniteľná časť	303,72 €	284,74 €
Základ dane	1 176,14 €	1 991,03 €
Daň	223,46 €	378,29 €
Čistá mzda**	1 256,40 €	1 260,28 €
Poistné zamestnávateľa	575,77 €	0 €
Úrazové poistné zamestnávateľa	13,6 €	13,65 €
Rozdiel v čistej mzde		+ 3,88 €

* prepočítané koeficientom 1,344

** vrátane zamestnaneckej prémie, ak mu patrí

ČESKÁ A SLOVENSKÁ SUPERHRUBÁ MZDA MAJÚ SPOLOČNÝ LEN NÁZOV

Kým na Slovensku sa zavedenie superhrubej mzdy ešte len chystá, v Česku ju nedávno vláda zrušila. Právom sa preto slovenskí občania pýtajú: prečo ideme opakovať chyby ostatných? Faktom však je, že to, čo v Českej republike poznali pod pojmom superhrubá mzda, nemá so slovenskou nič spoločné. Iba názov...

Pôvodne aj v Česku malo v zákone stáť, že všetci zamestnávateľia zvýšia mzdy svojich zamestnancov o sumu, ktorú im platia podľa zákona o sociálnom a zdravotnom poistení, pričom im povinnosť platiť toto poistenie mala zaniknúť. Zároveň sa mali v zákonoch upraviť ďalšie súvisiace náležitosti, ako sadzby odvodov, výška dávok, a to tak, aby sa povinnosť platiť odvody úplne presunula zo zamestnávateľa na pracovníka. Týmto úkonom sa malo zabezpečiť aj to, aby zamestnanci mali prehľad o tom, koľko stojí zamestnávateľa ich práca. Tento plán sa však v Českej republike nikdy neuskutočnil.

Stalo sa to, že zmenou zákona o daniach z príjmu mzda ostala rovnaká ako predtým, zamestnávateľia prispievali na sociálne a zdravotné poistenie presne tak ako predtým, jediné, čo sa zmenilo, bolo, že sa zvýšil základ dane. A to tak nešťas-

ne, že sa daň počítala aj z toho „príjmu“ zamestnanca, ktorý príjmom v skutočnosti nebol. Následnými úpravami sadzby dane či zavedením stropu na zdravotné

a sociálne poistenie sa celý systém stal zmätočným a viedol k tomu, že vysoko-príjmové skupiny ľudí mali v skutočnosti nižšiu daň z príjmov ako nízko-príjmové skupiny.

Na túto absurditu upozornili Čechov aj medzinárodné organizácie, čo logicky viedlo k zrušeniu nevydarených zmien.

Na Slovensku takáto situácia nehrozí. Superhrubá mzda bude superhrubou aj v praxi, nielen na papieri, čo zamestnancom prinesie síce len mierne, ale predsa vyššie čisté mzdy. *Mgr. Daniela Šulcová, MPSVR*

Silnejšie páky na dlžníkov = viac peňazí v systéme

Sociálna poisťovňa eviduje od svojho vzniku dodnes 184 935 zamestnávateľov, ktorí nezaplatili poistné za zamestnancov. Celková suma neodvedeného poistného je 127 miliónov eur! A tieto dlhy poisťovňa vymáha len veľmi ťažko. Nový generálny riaditeľ Lopatka je vo výbere oveľa úspešnejší ako jeho predchodcovia, ale vymáhanie neodvedeného poistného je stále veľký problém.

Výber poistného sa však onedlho presunie na finančný úrad – čo budú vlastne dnešné daňové úrady – a ten si s neplatičom poradí oveľa rýchlejšie.

Neodvedenie poistného je konečne od 1. 9. 2011 trestným činom. Ak ide o sumu nad 266 eur, páchatelovi hrozí 1 až 5 rokov za mrežami. Nad 2 660 eur je to 3 až 8 rokov, nad 26 600 eur 4 až 10 rokov a ak neodvedené poistné presiahne 133 000 eur, hrozí 7 až 12 rokov väzenia. Veríme, že razantný postoj finančného úradu bude dostatočnou motiváciou pre neplatičov, aby vyrovnali svoje dlhy.

VOJACI, POLICAJTI, HASIČI, ZÁCHRANÁRI TIEŽ DOSTANÚ VIAC

Prednedávnom sa šírila medzi zamestnancami silových rezortov panika, že budú mať po zavedení superhrubej mzdy nižšie čisté príjmy ako dnes. Nič také nehrozí, ministerstvá práce a financií upravili návrh zákona tak, aby aj vojaci, policajti či hasiči videli v budúcom roku na výplatných páskach vyššiu čistú mzdu a nie jej pokles.



S cieľom zachovať rovnaké čisté príjmy silových rezortov ako pred daňovo-odvodovou reformou, bolo potrebné zmeniť hodnotu koeficientu prepočítavania mzdy z pôvodného 1,324, resp. 1,314 na 1,426. Zároveň sa novému koeficientu museli prispôsobiť aj sadzby poistného. Odvody na zdravotné poistenie sa znížili z 10,58 %, resp.

z 10,66 % na 9 % a na sociálne zabezpečenie z 24,8 % na 23,02 % a z 23,46 % na 22,32 %. Nastavením vyššieho koeficientu a znížením sadzieb odvodov sa pomohlo silovým rezortom zachovať rovnaké čisté platy ako pred daňovo-odvodovou reformou, resp. dochádza k ich zvýšeniu (viď tabuľka).

Výpočet platu policajta, colníka, hasiča, záchranára, profesionálneho vojaka, zamestnanca NBÚ a SIS

	Súčasný stav	Stav v návrhu zákona - koeficient 1,426
Hrubý plat	1 500,00 €	2 139,00 €
Poistné zamestnanca	216,00 €	(9 % + 23,02 %) 684,91 €
Hrubý plat - poistné	1 284,00 €	2 139,00 €
NČZD	303,73 €	284,75 €
ČZD	980,27 €	1 854,26 €
Daň	186,25 €	352,31 €
Čistý plat	1 097,75 €	1 101,78 €
Rozdiel = nový stav - súčasný stav		+ 4,03 €

EÚ oceňuje postup ministerstva práce pri odhaľovaní korupcie

Odhalenie korupcie v Sociálnej implementačnej agentúre, na ktorú upozornila Polícia SR štátna tajomníčka MPSVR SR Lucia Nicholsonová, ocenil šéf auditorov Európskej komisie Mark Schelfhaudt. Je to totiž prvý raz, čo naozaj vidno úprimnú snahu o očistenie štrukturálnych fondov od korupcie. Vďaka tomu by sa mohla výrazne zlepšiť pozícia Slovenska pri rokovaní o nižšom finančnom treste za pochybné Tomanovej sociálne podniky.

Okrem vyšetovania korupcie na SIA má MPSVR SR s Úradom boja proti korupcii rozpracované ďalšie tri kauzy zneužívania eurofondov, kde už je vedené trestné stíhanie. „Napriek tomu, že sa nás pokúšajú zavražďovať, nemienime kryť chrbát nikomu, kto sa dopúšťa korupcie alebo iného trestného činu. Naopak – odmeníme každého statočného úradníka, ktorý na korupciu upozorní a bude spolupracovať pri jej vyšetovaní,“ zdôraznila štátna tajomníčka Lucia Nicholsonová.

Na pochybné praktiky v Sociálnej implementačnej agentúre, ktorá rozhoduje o rozdeľovaní časti eurofondov, upozornila Polícia SR ešte v novembri minulého roka práve štátna tajomníčka ministerstva práce. Pochybnosti o čestných úmysloch mala dokonca aj u svojho bývalého



poradcu, preto s ním ešte v septembri minulého roka rozviazala pracovný pomer. Polícia napokon jej exporadcu aj obvinila zo skutku, ktorého sa následne dopustil v apríli 2011, teda niekoľko mesiacov po tom, ako prestal byť poradcom štátnej tajomníčky.

Vďaka niekoľkomesačnej úzkej spolupráci medzi vedením MPSVR SR a Úradom boja proti korupcii polícia zadržala zatiaľ šesť osôb a tri z nich obvinila. Od žiadateľov predkladajúcich projekty na čerpanie eurofondov pýtali 30 percent z celkovej sumy projektu pod zámenkou, že zabezpečia jeho schválenie. Spolu tak mali získať vyše 300-tisíc eur. Žiaden zo zamestnancov rezortu práce zatiaľ medzi obvinenými nie je. Riaditeľ SIA, ktorý je v pozícii svedka, požiadal o rozviazanie pracovného pomeru, pričom vedenie MPSVR SR jeho žiadosti vyhovel. Od štvrtka 8. 9. 2011 má SIA dočasne vymenovaného nového riaditeľa.

„Upozorňujeme všetkých, čo by sa chceli akýmkoľvek pokútnym spôsobom dostať k peniazom z eurofondov, nech sa o to radšej nepokúšajú. Zamestnanci sme niekoľko bývalých policajtov z Úradu boja proti korupcii a prijali sme ďalšie kontrolné mechanizmy, cez ktoré korupcia neprejde,“ varuje štátna tajomníčka Lucia Nicholsonová.

Zároveň sa rezort práce rozhodol zrušiť všetky tri výzvy, ktorých sa mohla dotknúť korupcia. „Nezamestnanosť na Slovensku si vyžaduje komplexnejšie, systémové riešenie – ako je nový Zákonník práce, projekt Singapur, národné projekty na podporu zamestnanosti. Čiastkovými dopytovo orientovanými projektmi sa veľký pokrok dosiahnuť nedá,“ dodal minister práce Jozef Mihál. Preto sa rezort práce rozhodol dopytovo orientované projekty celkom zrušiť a namiesto nich podporovať regióny z eurofondov prostredníctvom národných projektov.

Mgr. Daniela Šulcová, MPSVR SR

Čínsku viceministerku zaujali profesionálne rodiny

Hmotná núdza, životné minimum, sociálne služby i detské domovy – to všetko zaujímalo čínsku delegáciu na čele s viceministerkou pre občianske záležitosti Jing Li, ktorú v dňoch 6. – 8. septembra 2011 prijala štátna tajomníčka ministerstva Lucia Nicholsonová. Hostia špeciálne ocenili snahu rezortu práce uprednostňovať výchovu detí v profesionálnych rodinách pred detskými domovmi.

Zamestnanci rezortu práce pomáhajú školákovi zo sociálne slabých rodín

Slovenská katolícka charita organizuje zbierku školských potrieb pre deti zo sociálne slabších rodín. Zapojili sa do nej aj zamestnanci MPSVR SR. Pomôcky ako školské tašky, peračníky, perá a ceruzky, strúhadlá, farbičky a fixky, vodové či temperové farby, zošity či dosky, majú pomôcť predovšetkým deťom zo sociálne slabých rodín.

MPSVR SR školí ľudí aj cez internet

Odbor rodovej rovnosti ministerstva práce v polovici septembra spustil na svojej webovej stránke www.instituttr.sk vzdelávanie prostredníctvom internetu, tzv. e-learning. Program je určený predovšetkým pre vysokoškolákov, ale aj zamestnancov, ako sú učители či profesori základných, stredných aj vysokých škôl, ktorí si chcú zvýšiť kvalifikáciu v oblasti rodovej rovnosti. (dš; Foto: archív)

Pomáhame rodičom – vyššími a výhodnejšími príspevkami

Súčasná vláda sa v programovom vyhlásení zaviazala, že bude: „V rodinnej politike venovať pozornosť a podporu rodine v kritických fázach jej existencie, najmä po narodení dieťaťa a pri zosúladovaní rodinného a pracovného života.“ Svoj sľub plní.

Tento rok ministerstvo práce zvýšilo rodičovský príspevok a príspevok na starostlivosť o dieťa, čo viedlo k navýšeniu rozpočtu v časti podpora rodín pre rok 2011 asi o 105 miliónov eur. Celkovo výdavky na rodinu predstavujú v tomto roku takmer miliardu eur.

V prípade rodičovského príspevku navyše rezort práce zrušil nezmyselný zákaz práce počas jeho poberania.

Čo môžu získať rodičia pred narodením dieťaťa:

Materské:

Od januára 2011 sa materské vypočíta nie ako 55 % z vymeriavacieho základu, ale ako 60 % z vymeriavacieho základu. Priemerná výška materského sa za január až máj 2011 (371 eur) zvýšila oproti priemernej výške za rok 2010 (307 eur) o sumu 64 eur. Výdavky na dávku materské sú za január až máj 2011 v sume 40,9 milióna eur v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka vyššie o 10,4 milióna eur.

Predĺžila sa aj doba poberania materského o šesť týždňov. Ďalšie zvýšenie materského a predĺženie doby jeho poberania ministerstvo navrhuje aj v budúcom roku. Návrh novely zákona o sociálnom poistení predpokladá zvýšenie materského na 65 % vymeriavacieho základu a predĺženie doby poberania na 40 týždňov. V prípade matky, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, sa má predĺžiť doba poberania materského na 49 týždňov. Podrobnosti o nároku na materské nájdete v ďalšej časti časopisu.

Čo môžu získať rodičia po narodení dieťaťa:

1. Príspevok pri narodení dieťaťa

- slúži na zabezpečenie nevyhnutných potrieb novorodenca
- nárok naň má rodič s trvalým pobytom na Slovensku po narodení dieťaťa

Ministerstvo práce plní vládne sľuby – zvýšilo rodičovský príspevok, príspevok na starostlivosť o dieťa a aj materské.

V ďalšom roku ministerstvo navrhuje materské zvyšovať ďalej a predlžovať aj dobu jeho poberania. Na čo všetko teda majú dnes nárok rodičia detí? Aké zmeny môžu očakávať?



- ak sa súčasne narodí viac detí, nárok na príspevok vzniká na každé dieťa
- nárok na príspevok nevzniká, ak rodič pred uplatnením nároku súhlasil s osvojením dieťaťa, dieťaťu bola nariadená rozhodnutím súdu ústavná výchova, ak matka po pôrode bez súhlasu lekára opustila dieťa v nemocnici
- príspevok sa nevypláca do cudziny
- o príspevok požiada matka dieťaťa úrad práce, soc. vecí a rodiny v mieste jej trvalého pobytu, resp. otec dieťaťa, ak matka zomrela či po nej bolo vyhlásené pátranie, prípadne iná osoba, ktorej bolo dieťa zverené rozhodnutím súdu do starostlivosti
- k žiadosti treba priložiť rodný list dieťaťa (ak sa dieťa narodilo v zahraničí a nemá slovenský rodný list, treba priniesť úradný preklad rodného listu dieťaťa vydaného v cudzine)
- úrad práce vyplatí príspevok pri narodení dieťaťa najneskôr v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola žiadosť o jeho výplatu podaná
- o príspevok treba požiadať najneskôr do šiestich mesiacov od narodenia dieťaťa, potom nárok naň zaniká

Výška príspevku: 151,37 € (4 560 Sk)

- ak sa súčasne narodili dve deti alebo viac detí a dve z nich sa dožili 28 dní, zvyšuje sa príspevok pri narodení dieťaťa o jednu polovicu uvedenej sumy na každé dieťa, ktoré sa dožilo 28 dní.

2. Príplatok k príspevku pri narodení dieťaťa:

- dávka, ktorou štát pripláca na zvýšené výdavky spojené so zabezpečením nevyhnutných potrieb dieťaťa, ktoré sa narodilo ako prvé, druhé alebo tretie, a ktoré sa dožilo aspoň 28 dní
- nárok na príplatok k príspevku pri narodení dieťaťa nevzniká maloletej matke, ktorá nemá súdom priznané rodičovské práva a povinnosti, matke, ktorá sa od začiatku štvrtého mesiaca tehotenstva do pôrodu nezúčastňovala raz za mesiac na gynekologických preventívnych prehliadkach
- nárok nevzniká ani vtedy, keď má rozhodnutím súdu aspoň jedno z detí narodených pred narodením druhého alebo tretieho dieťaťa nariadenú ústavnú starostlivosť alebo ochrannú výchovu, je zverené do starostlivosti inej osoby než rodiča alebo do pestúnskej starostlivosti, je osvojené, je zverené inej osobe súdnym nariadením predbežného opatrenia či je v osobnej starostlivosti poručníka

Výška príplatku k príspevku pri narodení dieťaťa: 678,49 € (20 440 Sk)

3. Príspevok rodičom, ktorým sa súčasne narodili tri deti alebo viac detí, alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá:

Výška príspevku na jedno dieťa je:

81,990 €, ak ide o dieťa do 6 rokov veku,
101,25 €, ak ide o dieťa od 6 rokov veku do 15 rokov veku,
107,55 €, ak ide o dieťa vo veku 15 rokov veku.

4. Prídavok na dieťa:

- štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva rodičovi na výchovu a výživu nezaopatreného dieťaťa
- na jeho získanie treba splniť podmienky: 1. starostlivosť o nezaopatrené dieťa (dieťa teda nemôže byť napr. v ústavnej výchove), 2. trvalý pobyt alebo prechodný pobyt (v prípade cudzincov) žiadateľa a dieťaťa (týka sa len cudzincov) na území Slovenska
- nárok na prídavok nevzniká, ak sa žiadateľ a dieťa zdržiavajú v štáte, ktorý nie je členským štátom EÚ či zmluvnou stranou Dohody o EHS alebo Švajčiarskou konfederáciou, a počas pobytu v tomto štáte žiadateľ nie je zdravotne poistený v SR
- o prídavok na dieťa treba požiadať na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v meste trvalého či prechodného pobytu

Výška prídavku: 22,01 €

Od januára 2012 sa zvýši na 22,54 €

5. Príplatok k prídavku na dieťa:

- je štátna sociálna dávka, ktorou štát pripláca poberateľovi prídavku na dieťa na výchovu a výživu nezaopatreného dieťaťa, na ktoré nemožno uplatniť daňový bonus (pretože rodič napr. nevykonáva zárobkovú činnosť, najmä medzi poberateľov tohto príplatku patria poberatelia starobného, predčasného starobného či invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a pod.). Splnenie podmienok sa preukazuje aj u druhého rodiča, resp. inej osoby, ktorá si tiež môže uplatniť daňový bonus na dieťa

Výška príplatku k prídavku:

10,32 € mesačne

Od januára 2012 sa zvýši na 10,57 €

6. Rodičovský príspevok:

- štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa rodičovi do troch rokov dieťaťa (v prípade dhodobého nepriaznivého zdravotného stavu do 6 rokov)
- rodič má nárok na rodičovský príspevok, ak: zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa, má trvalý alebo prechodný pobyt na území SR

- Ak je v rodine viac detí do troch rokov veku (alebo do šesť rokov veku), vzniká len jeden nárok na rodičovský príspevok a len jednej osobe
- Nárok na rodičovský príspevok nevzniká, ak sa rodič a dieťa zdržiavajú v štáte, ktorý nie je členským štátom EÚ, zmluvnou stranou Dohody o EHS či Švajčiarskou konfederáciou (ďalej „členský štát“) a počas pobytu v tomto štáte rodič nie je zdravotne poistený v SR
- Nárok nevzniká maloletému rodičovi, ktorý nemá priznané rodičovské práva a povinnosti

**Výška príspevku: 190,10 € mesačne
Od januára 2012 sa zvýši na 194,70 €**

Ak rodič zabezpečuje starostlivosť o dve a viac súčasne narodených detí, rodičovský príspevok sa zvyšuje o 25 % na každé dieťa, ktoré sa narodilo súčasne, od januára 2011 teda v prípade dvojčiek o sumu: 243,40 €, v prípade trojičiek o sumu: 292,10 €

7. Príspevok na starostlivosť o dieťa:

- štát ním prispieva rodičovi alebo náhradnému rodičovi na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa
- rodič má naň nárok, ak vykonáva zárobkovú činnosť (taká činnosť, pri ktorej vzniká povinné dôchodkové poistenie), študuje dennou formou na strednej škole alebo na vysokej škole, ak má rodič a dieťa trvalý či prechodný pobyt v SR a ak je dieťa zverené do starostlivosti poskytovateľa služieb pre rodinu na území SR
- poberanie tohto príspevku sa vylučuje s poberaním rodičovského príspevku na konkrétne dieťa
- v žiadosti o príspevok treba uviesť nielen údaje o rodičovi a dieťati, ale aj údaje o poskytovateľovi (jasle, škôlka, SZČO, starí rodičia a iní), ktorý sa stará o dieťa (názov a sídlo, ak poskytovateľ je právnická osoba, alebo meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu pobytu a miesto poskytovania starostlivosti, ak poskytovateľ je fyzická osoba)

Výška príspevku: v sume preukázaných výdavkov oprávnenej osoby, najviac v sume 230 €

- skutočne uhradené výdavky treba úradu práce, sociálnych vecí a rodiny preukázať najmä príjmovým pokladničným dokladom, ústrižkom uhradenej poštovej poukážky alebo výpisom z jej účtu. Tieto potvrdenia nie je potrebné nosiť úradu práce každý mesiac, možno ich priniesť naraz aj za dlhšie časové obdobie, najdlhšie však do 6 mesiacov
- v prípade, že sa o dieťa stará fyzická osoba (najčastejšie ide o starého rodiča), je výška príspevku na starostlivosť o dieťa 41,10 €

Mgr. Andrea Hajdúchová, ÚPSVR



Materské

- aké sú podmienky na jeho priznanie?

Nárok na materské si môže uplatniť poistenka, ktorá je tehotná alebo sa stará o narodené dieťa (ďalej „matka dieťaťa“), ale aj iný poistenec, ktorý dieťa prevzal do starostlivosti. Matke dieťaťa vzniká nárok na materské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom a ak porodila skôr, odo dňa pôrodu.

Inému poistencovi vzniká nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti. Iným poistencom môže byť otec dieťaťa, resp. manžel matky dieťaťa, ak sa matka nemôže o dieťa starať z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu; otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa; prípadne fyzická osoba, ak sa stará o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu. Ak matka dieťaťa zomrela, je iným poistencom otec dieťaťa, resp. manželka otca dieťaťa. Nárok na materské si môže fyzická osoba uplatniť ako zamestnanec, povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba (ďalej SZČO) alebo dobrovoľne nemocensky poistená osoba (ďalej len DNPO).

Podmienky nároku na materské:

- existencia nemocenského poistenia, prípadne plynutia ochrannej lehoty v čase vzniku dôvodu na poskytnutie materského
- 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred skutočným dňom pôrodu u matky dieťaťa,
- 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do

starostlivosti u iného poistenca,

- podmienka zaplatenia poistného v správnej výške a včas (v prípade SZČO a DNPO),
- absencia príjmu v období starostlivosti o narodené dieťa (v prípade zamestnanca).

Ak si poistenec uplatňuje nárok na materské z viacerých nemocenských poistení, podmienky musí splniť z každého nemocenského poistenia samostatne.

Výška materského: je 60 % denného vymeriavacieho základu resp. pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (DNV). DVZ je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia, zaokrúhlený na štyri desiatinné miesta nahor.

Obdobie poskytovania materského: Nárok na materské matke dieťaťa zaniká uplynutím 34. týždňa od vzniku nároku na materské. Ak porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, nárok na materské jej zaniká uplynutím 43. týždňa od vzniku nároku. Osamelej poistencovi zaniká nárok na materské uplynutím 37. týždňa od vzniku nároku.

Obdobie nároku na materské poistenke, ktorá dieťa porodila, nesmie byť kratšie ako 14 týždňov a nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

Iný poistenec má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období 28 týždňov od vzniku nároku na materské. Osamelý iný poistenec má nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské a iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské 37 týždňov od vzniku nároku. Iný poistenec má nárok na materské najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa.

Uplatnenie nároku na materské: Nárok si iný poistenec a tehotná poistenka uplatňujú v pobočke Sociálnej poisťovne predložením tlačiva „Žiadosť o materské“. Žiadosť poskytne tehotnej poistencovi ošetrojúci lekár (gynekológ), inému poistencovi pobočka poisťovne.

V prípade, ak si poistenec uplatňuje nárok na materské z viacerých nemocenských poistení, žiadosť musí byť vystavená samostatne pre každé nemocenské poistenie.

Poistenec, ktorý je zamestnaný, pred uplatnením nároku predloží žiadosť na potvrdenie zamestnávateľovi. Povinne nemocensky poistená SZČO, DNPO a fyzická osoba v ochrannej lehote predložia žiadosť hneď po vystavení pobočky Sociálnej poisťovne.

Poistenec, ktorý si uplatnil nárok na materské, je povinný preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik a zánik nároku na materské, nároku na jeho výplatu a jeho sumu a taktiež je povinný do ôsmich dní oznámiť zmenu v skutočnostiach rozhodujúcich na trvanie či zánik nároku na dávku, nároku na jej výplatu a jej sumu.

V prípade uplatňovania nároku na materské otcom dieťaťa, resp. manželom matky dieťaťa, sa skutočnosť, že sa matka o dieťa nemôže alebo nesmie starať pre nepriaznivý zdravotný stav trvajúci najmenej mesiac, preukazuje lekárskej posudkom ošetrojúceho lekára matky.

V prípade, ak sa rodičia dohodnú, materské môže poberať otec dieťaťa. Nárok naň má najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu za predpokladu, že matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok. Nárok si otec uplatňuje po neformálnom dohovore s matkou dieťaťa. Matke sa bude materské poskytovať najmenej od vzniku nároku na materské do uplynutia 14 týždňov od vzniku nároku na materské, nie kratšie ako do šiestich týždňov odo dňa pôrodu a otcovi najskôr po uplynutí uvedeneho obdobia.

Ak si nárok uplatňuje fyzická osoba, starajúca sa o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu, je potrebné predložiť toto právoplatné rozhodnutie súdu.

Ak si nárok uplatňuje otec dieťaťa, resp. manželka otca dieťaťa z dôvodu, že matka dieťaťa zomrela, je potrebné preukázať túto skutočnosť úmrtným listom matky. Nárok na materské zaniká matke dieťaťa dňom úmrtia a nasledujúci deň vzniká nárok otcovi dieťaťa.

Mgr. Katarína Bosáková,

Mgr. Dalma Mozolová Hulanská,

Sociálna poisťovňa, ústredie

VÝPOČET MATERSKÉHO

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov striktné stanovuje, že výška materského je 60 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Ako sa však presne postupuje pri výpočte denného vymeriavacieho základu a potom aj následne pri výpočte samotného materského, to si ukážeme v nasledujúcich riadkoch.

Denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenskej dávky, t.j. i materského, je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Pri výpočte materského postupujeme nasledovne:

1. určíme si rozhodujúce obdobie

a) rozhodujúce obdobie zamestnankyne

Ak nemocenské poistenie zamestnankyne pred vznikom dôvodu na poskytnutie materského, t.j. spravidla 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, trvalo aspoň 90 dní, rozhodujúce obdobie sa určí nasledovne:

- ak nemocenské poistenie trvalo aspoň od 1. januára kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, rozhodujúce obdobie je predchádzajúci kalendárny rok

Príklad: Pani Jana je zamestnaná, a teda aj nemocensky poistená u toho istého zamestnávateľa nepretržite od 1. januára 2005. O materské požiadala od 15. januára 2011. Rozhodujúce ob-

dobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je v prípade pani Jany rok 2010 (1. január 2010 až 31. december 2010).

- ak nemocenské poistenie vzniklo v kalendárnom roku predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského

Príklad: Pani Zuzana sa zamestnala u svojho aktuálneho zamestnávateľa od 15. mája 2010 a od tohto dňa je teda aj nemocensky poistená. O materské požiadala od 12. marca 2011. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je v prípade pani Zuzany obdobie od 15. mája 2010 do 31. decembra 2010.

- ak nemocenské poistenie vzniklo v kalendárnom roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského

Príklad: Pani Ivana sa zamestnala u svojho aktuálneho zamestnávateľa od 15. januára 2011 a od tohto dňa je teda aj nemocensky poistená. O materské požiadala od 8. novembra 2011. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu bude v prípade pani Ivany obdobie od 15. januára 2011 do 31. októbra 2011.

Ak nemocenské poistenie zamestnankyne pred vznikom dôvodu na poskytnutie materského trvalo menej ako 90 dní, rozhodujúce obdobie je celý predchádzajúci kalendárny rok, pričom sa neprihliada na obdobie nemocenského poistenia získané u zamestnávateľa, u ktorého vznikol dôvod na poskytnutie materského, len na obdobie nemocenského poistenia získané u iných zamestnávateľov.

Príklad: Pani Jolana bola zamestnaná u predchádzajúceho zamestnávateľa od 1. januára 2009 do 31. marca 2010. Od 1. júla 2010 uzatvorila pracovný pomer u ďalšieho zamestnávateľa na dobu určitú do 31. decembra 2010. Od 1. januára 2011 uzatvorila s tým istým zamestnávateľom ďalší pracovný pomer na dobu neurčitú. Na materskú dovolenku nastúpila 4. februára 2011. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je v prípade pani Jolany rok 2010, nebude sa však prihliadať na vymeriavacie základy od 1. júla 2010 do 31. decembra 2010 a tieto dni sa ani nezahrnú do počtu dní rozhodujúceho obdobia. V prípade pani Jolany sa bude prihliadať iba na vymeriavacie základy od 1. januára 2010 do 31. marca 2010 a iba tieto dni sa zahrnú do počtu dní rozhodujúceho obdobia.

Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu na určenie výšky materského zamestnankyne, ktorá bola z dôvodu tehotenstva preradená na inú prácu (pretože práca, ktorú vykonávala, je tehotným ženám zakázaná, resp. ohrozuje jej tehotenstvo), sa zisťuje ku dňu tohto preradenia.

a) rozhodujúce obdobie povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby

- ak nemocenské poistenie trvalo aspoň od 1. januára kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, rozhodujúce obdobie je predchádzajúci kalendárny rok,

- ak nemocenské poistenie vzniklo v kalendárnom roku predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského,

Pokračovanie na strane 14



Pokračovanie z predchádzajúcej strany

- ak nemocenské poistenie vzniklo v kalendárnom roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského,
- ak nemocenské poistenie vzniklo v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do dňa predchádzajúceho dňu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského.

b) rozhodujúce obdobie dobrovoľne nemocensky poistenej osoby

Ak nemocenské poistenie dobrovoľne nemocensky poistenej osoby trvalo aspoň 26 týždňov, rozhodujúce obdobie sa určuje podľa rovnakých pravidiel ako v prípade povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Ak nárok na materské vznikol po zániku nemocenského poistenia, ale ešte v ochrannnej lehote, rozhodujúce obdobie sa zisťuje ku dňu zániku nemocenského poistenia.

b) spočítame si dni rozhodujúceho obdobia

Na účely výpočtu výšky materského je potrebné spočítať všetky kalendárne dni rozhodujúceho obdobia určeného podľa vyššie uvedených pravidiel.

Zároveň je nevyhnutné poznamenať, že z rozhodujúceho obdobia sa vylučujú obdobia, za ktoré poistenec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie (napr. zamestnanec a povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba počas dočasnej pracovnej neschopnosti, dobrovoľne nemocensky poistená osoba počas poberania nemocenského). Prerušenie povinného nemocenského poistenia (napr. počas neplateného voľna, alebo ak „OČR“ trvá viac ako 10 dní) nemá síce vplyv na určenie rozhodujúceho obdobia, no obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia sa tiež vylučuje z rozhodujúceho obdobia.

3. spočítame si vymeriavacie základy na platenie poistného na nemocenské poistenie za jednotlivé kalendárne mesiace rozhodujúceho obdobia

Každá nemocensky poistená osoba je povinná za každý mesiac poistenia platiť poistné na nemocenské poistenie. Výška poistného sa odvodzuje z vymeriavacieho základu na platenie poistného na nemocenské poistenie. Vymeriavací základ zamestnankyne by sme mohli zjednotiť ako hrubý mesačný príjem zamestnankyne.

Vymeriavací základ povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby sa každoročne zisťuje k 1. júlu daného kalendár-

neho roka z príjmov dosiahnutých zo samostatnej zárobkovej činnosti z predchádzajúceho kalendárneho roka a z takto zisteného vymeriavacieho základu sa odvádza poistné až do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka.

Vymeriavací základ dobrovoľne nemocensky poistenej osoby je ňou určená suma.

Zároveň treba poznamenať, že zákon ohraničuje výšku vymeriavacieho základu „zospod“ aj „zvrchu“. Napríklad v roku 2010 bola minimálna výška vymeriavacieho základu na platenie poistného na nemocenské poistenie 319,58 €, ak išlo o povinne nemocensky poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu alebo o dobrovoľne nemocensky poistenú osobu. Na druhej strane v roku 2010 výška vymeriavacieho základu na platenie poistného na ne-



mocenské poistenie nesmela prekročiť sumu 1 084,55 € (január až jún 2010) a sumu 1 116,75 € (júl až december 2010). Maximálny vymeriavací základ je rovnaký pre všetky tri skupiny poistencov.

V roku 2011 je minimálny vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie 329,06 € pre povinne nemocensky poistené samostatne zárobkovo činné osoby a dobrovoľne nemocensky poistené osoby. Maximálny vymeriavací základ bude do decembra 2011 vo výške 1 116,75 €.

Na účely zistenia denného vymeriavacieho základu na určenie výšky materského je potrebné sčítať všetky vymeriavacie základy, z ktorých sa mesačne platilo poistné na nemocenské poistenie v zistenom rozhodujúcom období.

Príklad:

Pani Emília je nemocensky poistená ako zamestnankyňa. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je rok 2010. V rozhodujúcom období mala mesačný príjem 900 €, no v mesiaci december 2010 jej bola vyplatená odmena vo výške 600 €, t. j. jej hrubý príjem za mesiac december 2010 bol 1 500 €.

Súčet vymeriavacích základov:

$(11 \times 900 \text{ €}) + 1 116,75 \text{ €} = 11 016,75 \text{ €}$

(za mesiac december 2010 sa poistné neplatilo z vymeriavacieho základu 1 500 €, ale z maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného na nemocenské poistenie 1 116,75 €)

(uvedené bude platiť za predpokladu, že pani Emília nemala v rozhodujúcom období vylúčenú povinnosť platiť poistné na nemocenské poistenie a ani nemala prerušené povinné nemocenské poistenie)

4. zistíme si denný vymeriavací základ

Ako už bolo v úvode uvedené, denný vymeriavací základ na určenie výšky materského sa vypočíta tak, že súčet vymeriavacích základov, z ktorých sa platilo poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, sa vydělí počtom dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

Výška denného vymeriavacieho základu od 1. januára do 31. decembra 2011 je obmedzená na sumu 36,7151 €.

5. vypočítame si výšku materského na deň

Materské sa poskytuje za kalendárne dni. Poistenka má nárok na materské vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu.

Príklad:

Pani Alena je nemocensky poistená nepretržite od 1. januára 2006. Nárok na materské si uplatnila od 15. februára 2011. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je preto rok 2010. Počas uvedeneho obdobia platila poistné na nemocenské poistenie z maximál-

neho vymeriavacieho základu a v období od 1. do 31. mája 2010 bola uznaná za PN.

- rozhodujúce obdobie – rok 2010
- počet dní rozhodujúceho obdobia – 365 dní – 31 dní PN = 334 dní
- súčet vymeriavacích základov, z ktorých pani Alena zaplatila poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období – $(5 \text{ mesiacov} \times 1 084,55 \text{ €}) + (6 \text{ mesiacov} \times 1 116,75 \text{ €}) = 5 422,75 \text{ €} + 6 700,50 \text{ €} = 12 123,25 \text{ €}$
- denný vymeriavací základ – $12 123,25 \text{ €} : 334 \text{ dní} = 36,2972 \text{ €}/\text{deň}$
- materské – $36,2972 \text{ €} \times 60 \% = 21,77832 \text{ €}/\text{deň}$

Na záver je potrebné upozorniť, že v živote môžu nastať situácie, keď denný vymeriavací základ na určenie výšky materského nie je možné zistiť, napr. z dôvodu, že poistenka nemala v rozhodujúcom období žiadny vymeriavací základ (napr. počas celého rozhodujúceho obdobia bola na rodičovskej dovolenke) alebo preto, že dôvod na poskytnutie materského vznikol v deň vzniku nemocenského poistenia. V takom prípade sa výška materského určuje z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

JUDr. Katarína Cviková, Sociálna poisťovňa, ústredie



Máte doma

ŠKOLÁKA?

Štát vám môže finančne pomôcť



Perá, zošity, farbičky – všetky školské pomôcky vedia poriadne zaťažiť rozpočet rodiny. Bez vzdelania sa však človek z bludného kruhu chudoby nevymaní. Preto je v záujme štátu podporovať vzdelávanie detí z nemajetných rodín. Rezort práce im preto poskytuje dotácie na stravu a na školské pomôcky.

Na dotácie na pomôcky majú nárok žiaci základných a špeciálnych škôl a prípravnej triedy v predškolskom zariadení. Na príspevok na stravu majú tiež nárok žiaci základných škôl a predškolských zariadení. Od januára tohto roku sa poskytovanie dotácií na stravu navyše zjednodušilo, na získanie príspevku už nie je podmienkou, aby rodič platil za stravu aspoň 0,03 eura.

Dotáciu na stravu možno poskytovať najviac vo výške 1 € pre dieťa za každý stravovací deň, v ktorom sa zúčastnilo výchovného a vzdelávacieho procesu v materskej škole a na vyučovaní v základnej škole. Príspevok sa poskytuje nielen na obed, ale aj na iné

jedlo vo výške 0,35 €. Dotáciu dostáva rodina po častiach preddavkovo na každý kalendárny mesiac školského roka do 25. dňa predchádzajúceho mesiaca.

Dotácia na školské pomôcky sa poskytuje v príslušnom rozpočtovom roku najviac v sume 33,20 € na dieťa, a to v dvoch častiach - do 25. februára a do 25. septembra. Písomnú žiadosť treba podať na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

AKO ZÍSKAŤ PRÍSPEVOK

- Dotácie na stravu a na pomôcky môžu získať deti z rodín, ktoré sú poberateľmi dávky v hmotnej núdzi a z rodín, ktorých mesačný príjem počas šiestich za sebou nasledujúcich mesiacov neprekročil životné minimum. V prípade, že je v škole či v škôlke viac ako 50 percent detí z rodín, ktorým sa poskytuje dávka v hmotnej núdzi, získavajú dotácie všetky deti v zariadení.
- Žiadosť o dotácie možno podať na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v obvode, v ktorom má sídlo žiadateľ dotácie. V prípade, že žiada o dotáciu občianske združenie, žiadosť sa podáva úradu práce v obvode, kde má sídlo škola.
- Žiadosť o dotáciu na stravu sa predkladá úradu do 10. dňa v mesiaci, žiadosť o školské pomôcky sa predkladá v termíne 1. - 10. januára, resp. 1. - 10. septembra.

Udelené dotácie za 1. polrok 2011

- Dotácie na stravu – priemerný mesačný počet detí 75 951 – vynaložené finančné prostriedky celkom 7 939 492 €
- Dotácie na školské potreby – počet detí 85 521 – vynaložené finančné prostriedky 1 389 397 €

Príspevok na starostlivosť o dieťa má úspech v Bratislavskom kraji

Rodičia si v súčasnosti môžu vybrať z viacerých možností, ako usporiadať svoj rodinný a pracovný život a využiť pritom pomoc štátu. Neobmedzuje ich už zákaz práce popri poberaní rodičovského príspevku. Rodičia, ktorí počas pracovných povinností zveria dieťa jasličkám, využívajú predovšetkým príspevok na starostlivosť o dieťa.

Viacero z rodičov, ktorí sa kvôli obmedzeniu pracovať vzdali v minulom roku rodičovského príspevku, sa k nemu v prvých mesiacoch tohto roka vrátilo. Koncom minulého roka poberalo rodičovský príspevok 137 351 rodičov. V januári tohto roka to bolo 138 356 rodičov. Podľa posledných štatistík o poberateľoch sociálnych dávok, ktoré práve zverejnilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, poberalo rodičovský príspevok v auguste 142 141 rodičov.

Práca popri rodičovskom

Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva rodičovi starajúcemu sa o dieťa do veku troch, v prípade nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa do veku 6 rokov. Od januára tohto roku môžu rodičia popri poberaní rodičovského príspevku pracovať, nie je pritom dôležité, či dieťa zveria starým rodičom, jasličkám či opatrovatelkám. Rodičovský príspevok je 190,10 eura, od januára sa zvýši na 194,70 eura.

V prípade, že rodič dieťaťa do troch, resp. do šiestich rokov dieťaťa zverí dieťa opatrovatelke či jasličkám a náklady na túto službu presiahnu sumu rodičovského príspevku, môže rodič požiadať úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v mieste bydliska o príspevok na starostlivosť o dieťa. Maximálna suma tohto príspevku je 230 eur, rodičovi sa však poskytne príspevok vo výške nákladov na zabezpečenie starostlivosti o dieťa. Ak teda rodič platí za jasle 200 eur, dostane príspevok na starostlivosť o dieťa v tejto sume. Rodič získa príspevok až potom, ak preukáže úradu práce skutočnú výšku vynaložených nákladov. Môže priniesť výpis zo svojho účtu, ústrižok poštovej poukážky či pokladničný blok. Tieto potvrdenia rodičia nemusia na úrady práce nosiť každý mesiac, môžu ich priniesť v periodicite,

ktorá im najlepšie vyhovuje, najdlhšie však raz za šesť mesiacov.

V Bratislave úspešný príspevok

Príspevok na starostlivosť o dieťa využívajú najmä rodičia v Bratislavskom

kraji, s odstupom nasleduje Košický kraj. V Bratislavskom kraji dostávali v auguste tohto roka príspevok na starostlivosť rodičia na 384 detí, v Košickom na 188 detí.

Bratislavský kraj patrí medzi kraje s najnižšou nezamestnanosťou, do pracovného procesu sa tu zapájajú vo zvýšenej miere aj ženy s malými deťmi, čo vyvoláva spomedzi krajov najväčší dopyt po zariadeniach pre deti do troch rokov. Zariadenia v tomto kraji patria tiež medzi najdrahšie – priemerná výška príspevku na starostlivosť o dieťa v Bratislavskom kraji bola počas augusta 218,12 eura. V Košickom kraji to bolo 206,72 eur a v Nitrianskom 205,25 eur.

Mgr. Andrea Hajdúchová, ÚPSVR

Prehľad o počte poberateľov príspevku na starostlivosť o dieťa – august 2011:

August 2011	Počet poberateľov podľa počtu detí					Vyplatená suma v €	Priemerná výška
	1	2	3	4+	spolu		
Bratislavský kraj	368	15	1	0	384	83 758,47	218,12
Trnavský kraj	97	4	0	0	101	17 641,02	174,66
Trenčiansky kraj	82	2	0	0	84	13 302,20	158,36
Nitriansky kraj	141	3	1	0	145	29 761,11	205,25
Žilinský kraj	146	4	0	0	150	26 149,38	174,33
Banskobystrický kraj	126	4	0	0	130	24 328,25	187,14
Prešovský kraj	151	7	0	0	158	31 419,13	198,86
Košický kraj	179	9	0	0	188	38 863,86	206,72
Slovenská republika	1 290	48	2	0	1 340	265 223,42	197,93

Počet poberateľov príspevku na starostlivosť o dieťa – december 2010:

december 2010	Počet detí	Vyplatená suma v €	Priemerná výška príspevku
Bratislavský kraj	857	72 426	84,51 €
Trnavský kraj	538	31 343	58,26 €
Trenčiansky kraj	542	25 880	47,75 €
Nitriansky kraj	655	41 959	64,06 €
Žilinský kraj	860	48 325	56,19 €
Banskobystrický	592	37 781	63,82 €
Prešovský kraj	826	54 111	65,51 €
Košický kraj	845	51 620	61,09 €
SR	5 715	363 445	63,59 €

Náhradní rodičia dostanú od septembra viac

Jednorazový príspevok pri zverení do náhradnej starostlivosti sa poskytuje s cieľom zabezpečiť základné osobné vybavenie dieťaťa, najmä jeho ošatenie, obuv, hygienické potreby, nevyhnutný nábytok. V roku 2010 bol príspevok poskytnutý na 798 detí. Opakovaný príspevok náhradnému rodičovi sa poskytuje s cieľom podporiť vykonávanie osobnej starostlivosti o dieťa, ktoré má náhradný rodič zverené do náhradnej starostlivosti. Príspevok bol poskytnutý priemerne mesačne 1 283 náhradným rodičom na

1 712 detí. V prípade, ak sa náhradný rodič osobne staral o tri alebo viac detí, ktoré sú súrodenci, získa zvýšený opakovaný príspevok. Osobitný opakovaný príspevok náhradnému rodičovi sa týka rodičov, ktorí sa starajú o dieťa s ťažkým zdravotným postihnutím. Na jednorazový príspevok pri zániku náhradnej starostlivosti má nárok

plnoleté dieťa, príspevok slúži na podporu jeho osamostatnenia. V roku 2010 bol vyplatený 472 deťom. Opakovaný príspevok dieťaťu pomáha dieťaťu, ktoré nemá príjem, alebo má príjem nižší ako suma príspevku, zabezpečiť si náklady na výživu, vzdelávanie či na bývanie. V sledovanom období bol príspevok vyplatený priemerne mesačne 7 613 deťom.

Zvýšenie príspevkov na podporu náhradnej rodinnej starostlivosti:

	od 1. 1. 2011	od 1. 9. 2011
príspevok pri vzniku NRS	344,59 €	352,86 €
príspevok pri zániku NRS	863,19 €	883,90 €
opakovaný príspevok dieťaťu	129,29 €	132,39 €
opakovaný príspevok náhradnému rodičovi	164,38 €	168,32 €
zvýšenie opakovaného príspevku náhradnému rodičovi	116,92 €	119,72 €
osobitný opakovaný príspevok náhradnému rodičovi	67,74 €	69,36 €

Semináre ministra Mihála o Zákonníku práce

MPSVR SR pripravilo sériu prednášok o zmenách v Zákonníku práce pre širokú verejnosť. Prihlásiť sa môže ktokoľvek cez stránku <http://www.employment.gov.sk>. Školenia sú pripravené v dvoch kolách a konať sa budú vo všetkých krajských mestách. Počas prvého kola bezplatných prednášok vysvetlí zmeny osobne minister práce Jozef Mihál a zástupcovia inšpektorátov práce.

Ministerstvo práce ušetrilo viac ako 5 miliónov eur

Elektronické aukcie, ktoré pri verejnom obstarávaní využíva nové vedenie MPSVR SR, dokázali znížiť ceny zákaziek, za ktoré nakupovalo bývalé vedenie ministerstva, až na šestinú sumy. Len na štyroch vybraných súťažiach tak rezort ušetril viac ako 5 miliónov eur. Za všetky verejné obstarávania od nástupu Jozefa Mihála však celková úspora už presiahla sumu 6 miliónov eur.

Zvýšenie minimálnej mzdy

Ministerstvo práce predložilo vláde SR návrh na úpravu minimálnej mzdy od januára 2012 o 3,2 %. Teda z dnešných 317 eur na 327,70 €. O akú sumu sa napokon minimálna mzda zvýši, však definitívne rozhodne až vláda na októbrovom rokovaní, pričom do úvahy môže brať rôzne faktory.

Ministerstvo práce podporuje Hniezda záchranu

„Právo na život stojí vyššie ako právo na identitu,“ zdôvodnila svoju podporu Hniezdam záchranu štátna tajomníčka Lucia Nicholsonová. Spolu s ministrom práce Jozefom Mihálom prišli osobne podporiť projekt, aby zabránili tlaku zo strany OSN na ich zánik. Vďaka Hniezdam záchranu klesol počet nájdených mŕtvych novorodencov na Slovensku medziročne z 10 na 2. „Solidarita s takýmto činmi je pre mňa osobne ako otca troch detí samozrejmosťou,“ povedal minister práce, sociálnych vecí a rodiny Jozef Mihál. (ds)

Náhradné výživné pomáha tisícom rodičov a detí

Ak si rodič neplní vyživovaciu povinnosť, alebo rodič zomrel a dieťa nedostáva žiadny alebo len veľmi malý sirotsky dôchodok, v tomto prípade sa môžu rodičia či deti obrátiť na úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a požiadať o náhradné výživné. Podmienkou na jeho získanie je, aby si dieťa riadne plnilo povinnú školskú dochádzku a aby príjem rodiča a ďalších osôb, ktoré sa posudzujú spolu, nepresiahol 2,2-násobok životného minima na osobu resp. spolu posudzované osoby (v prípade jedného rodiča a jedného dieťaťa teda nesmie teraz presiahnuť príjem sumu 608,26 eura.) Náhradné výživné dostávalo v auguste tohto roka 8 674 osôb, úrady práce im v auguste vyplátili spolu 686-tisíc eur. (ah)



Výnimočne ženy sa stretli s výnimočnými mužmi

Zhruba desiatku žien ocenených v prvom ročníku celoslovenskej súťaže Výnimočne ženy Slovenska prijali spoločne v utorok 20. septembra 2011 predseda NR SR Richard Sulík a podpredseda vlády a minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR Jozef Mihál. Týmto gestom chceli morálne oceniť všetky ženy, ktoré sú jednoducho výnimočné ako matky, sestry, dcéry, staré mamy, ktoré vytvárajú niečo výnimočné vo svojej komunite, venujú sa popri svojej práci a starostlivosti o rodinu charite, nezištne pomáhajú tým, ktorí to potrebujú, angažujú sa vo verejnom živote a občianskych aktivitách, vynikajú vo svojej profesii, v umení či športe... (r)

Do striedavej starostlivosti išlo tento rok takmer päťsto detí

Na striedavú osobnú starostlivosť treba myslieť ako na prvé usporiadanie pri úprave styku dieťaťa po rozvoze alebo rozchode rodičov. Takéto usmernenie dostali kolízni opatrovatelia, psychológovia a sociálni pracovníci všetkých úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na Slovensku.

Téme striedavej osobnej starostlivosti sa venovali riaditelia a sociálni pracovníci Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradov a ministerstva práce na stretnutí v utorok 20. septembra 2011 v Tatranských Zruboch. Stretnutie iniciovala štátna tajomníčka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR Lucia Nicholsonová. Prioritou kolíznych opatrovníkov, ktorí v prípade rozvodu rodičov zastupujú na súde deti, má byť naplnenie záujmu detí,

ktorý vo veľkej časti prípadov predstavuje široký styk s oboma rodičmi. Striedavá starostlivosť rodičov o deti je ideálne riešenie v prípade, že sú obaja rodičia schopní a ochotní zabezpečiť rodičovskú starostlivosť o dieťa. Kolízni opatrovníci či psychológovia úradov práce budú v takýchto prípadoch súdu odporúčať striedavú starostlivosť o dieťa.

Striedavá starostlivosť či rozšírený styk

„Striedavá osobná starostlivosť musí byť prioritou, ak sú obaja rodičia schopní zabezpečiť starostlivosť o dieťa,“ povedala štátna tajomníčka ministerstva práce Lucia Nicholsonová.

„Ak striedavá osobná starostlivosť nebude vhodná alebo možná, ďalšou voľbou by mal byť rozšírený osobný styk. Zverenie do osobnej starostlivosti len jedného rodiča sa musí stať až poslednou voľbou, pretože strata druhého rodiča môže byť pre dieťa veľkou a nenapraviteľnou ujmu,“ povedal generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny Ivan Juráš.

O vlastnej skúsenosti so striedavou osobnou starostlivosťou a o skúsenostiach zo zahraničia hovorila na stretnutí aj Barbora Kamrlová, predsedníčka Československej spoločnosti pre striedavú starostlivosť o dieťa.

„Našu dcéru máme v striedavej osobnej starostlivosti už osem rokov, skôr, ako bol



O striedavej osobnej starostlivosti hovorili štátna tajomníčka MPSVR Lucia Nicholsonová a generálny riaditeľ ÚPSVR Ivan Juráš s riaditeľmi úradov práce a s kolíznymi opatrovníkmi na stretnutí v Tatrách.

tento inštitút zavedený do slovenskej legislatívy. To, že sme si prestali s manželom rozumieť, nezmenilo nič na našom vzťahu k dcére. V istej chvíli sme prestali byť manželia, ale neprestali sme byť rodičia,“ povedala Kamrlová.

Pomôžu mediátorovi

Zahraničné skúsenosti, ktoré prezentovala, potvrdzujú, že k striedavej osobnej starostlivosti môže rodičov priviesť často mediácia či konzultácie s psychológom.

Mediátori pôsobia aj na úradoch práce, môžu vykonávať mediáciu v prípadoch, ktoré riešia na úradoch práce – rozvod rodičov, úprava styku s dieťaťom po rozvoze či rôzne konflikty v rámci rodiny. Rodičia môžu využiť aj služby komerčných

mediátorov (zoznam komerčných mediátorov vedie ministerstvo spravodlivosti). Využiť služby psychológov či mediátorov však rodičia nemusia povinne.

„Ministerstvo práce bude s rezortom spravodlivosti rokovať o možnosti zaviesť do legislatívy pre rozvádžajúci sa manželský pár zákonnú povinnosť využiť služby mediátora,“ povedala na stretnutí štátna tajomníčka ministerstva práce Lucia Nicholsonová.

Kolízni opatrovníci v záujme detí

Ústredie práce pripravuje už v súčasnosti aj internú normu pre postup kolíznych opatrovníkov. Jej základným princípom bude práve povinnosť pri úprave práv a povinností rodičov voči dieťaťu rešpektovať práva dieťaťa na rovnoprávny osobný styk s obidvomi rodičmi, teda dosiahnuť dohodu o striedavej osobnej starostlivosti, po-

keď neexistujú dôvody, pre ktoré by takáto úprava bola v rozpore so záujmom dieťaťa (napr. patologický rodič a pod.). V snahe dosiahnuť takúto dohodu rodičov bude kolízny opatrovník využívať pomoc ďalších odborníkov, najmä psychológov referátov poradensko-psychologických služieb či mediátorov.

V prípade závažných prekážok pre takúto dohodu budú mať kolízni opatrovníci povinnosť pokúsiť sa do viesť rodičov k takej dohode o zverení dieťaťa do osobnej starostlivosti jedného z nich, pri ktorej bude styk s druhým rodičom výrazne rozšírený (nielen víkendy, ale rozsiahlejší kontakt, rozdelenie sviatkov, prázdnin a pod.)

Mgr. Andrea Hajdúchová, ÚPSVR

Počet rozhodnutí vo veci zverenia detí do starostlivosti rodičov a do striedavej osobnej starostlivosti:

Sumár január až august 2011 - všetky úrady práce, soc. vecí a rodiny	Počet rozhodnutí v júli SOS spolu: 8 842		Počet detí zverených rozhodnutiami do SOS spolu: 12 362
	matke: 7 753		matke: 10 910
	otcovi: 751		otcovi: 977
	SOS: 338		SOS: 475
	schválená rod. dohoda o SOS: 284	rozhodnutie súdu o SOS: 57	X



Modernizácia pomôže nielen nezamestnaným, ale aj úradom

Koniec „papierovačkám“

Odstránenie zbytočných papierov, zredukovanie administratívnych úkonov, plynulé vybavovanie klientov, zlepšenie a zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti – všetky tieto a mnohé ďalšie možnosti poskytuje nezamestnaným, ako aj zamestnávateľom projekt Modernizácia systému riadenia a poskytovania služieb zamestnanosti Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a s tým súvisiace vzdelávanie. Národný projekt X-2 nám priblížila Mgr. Danica KELEČÍNOVÁ, vecná správkynia informačných systémov Sekcie služieb zamestnanosti.

Samozrejme, ide nám v prvom rade o klienta – teda človeka alebo zamestnávateľa, ktorý prišiel na úrad práce. Od roku 1991 máme vlastný informačný systém na evidovanie nezamestnaných a voľných pracovných miest a po dvadsiatich rokoch je už nevyhnutné ho aktualizovať. Ďalej je potrebné centralizovať databázy. Momentálne na každom úrade využívajú svoju databázu každý osobitne. Naším cieľom je vytvoriť centrálnu databázu, čo v konečnom dôsledku bude mať veľký význam aj pre klientov. Bude možné vystaviť pre nich potvrdenia na ktoromkoľvek mieste na Slovensku a rovnako hľadať pre nich zamestnanie kdekoľvek na Slovensku, a to konkrétne. Počítač vyhodnotí všetky pracovné miesta prichádzajúce do úvahy kdekoľvek na Slovensku. Teda zbytočné „papierovačky“ by sa skončili.

Už vlastne od polovice septembra by sa mali zmeny začať...

– V prvej línii sa dotýkajú najmä zamestnancov pilotných úradov. Na pilotných úradoch - Nitra, Nové Zámky, Bratislava, Senica, Prešov sa na účely testovania systému vytvoria simulačné bunky. V súčasnosti na všetkých úradoch práce prebiehajú práce na čistení databáz a ich príprave na migráciu do nového systému. Tieto údaje prejdú procesom synchronizácie a v marci 2012 budú mať zamestnanci služieb zamestnanosti nový systém s databázou.

Kto vlastne všetky tieto dáta vyčistí, máte brigádnikov?

– Nie, toto všetko robia zamestnanci úradov vlastnými silami, často po práci a cez víkendy. **Prinesie nový systém aj zmeny v organizácii práce?**

– Áno, keďže NPX-2 nie je len informatickým projektom. Jeho výsledkom bude zmena spôsobu práce, jej zefektívnenie s podporou informačného systému a informačných technológií. Veľkým prínosom okrem centrálnej databázy bude pre zamestnancov Kalendár, v ktorom každý užívateľ bude ihneď vidieť, aké činnosti sú mu pridelené, koľko má objednaných klientov, akú má napríklad ešte voľnú kapacitu a podobne. Pre manažment bude ďalej novinkou funkcionality, tzv. delegovanie práce. Takže vedúci zamestnanec bude môcť jedným kliknutím delegovať prácu svojich zamestnancov. V praxi to znamená, že napríklad ak na úrade vypadne jeden človek (je chorý, na PN-ke), vedúci zamestnanec veľmi jednoduchým a rýchlym spôsobom v systéme bude môcť presunúť jeho pracovné stretnutia na niekoho iného. Takže klient príde na stretnutie a nemôže sa mu stať, aby ho nikto nevybavil, pretože ho vybaví iný pracovník úradu, ktorý bude mať v systéme dostupné všetky jeho údaje. Doteraz napríklad keď ochorela pracovníčka úradu – sprostredkovateľka – vznikol problém, kto za ňu agendu vybaví, lebo v mnohých prípadoch zástupca ani

nemal celú agendu k dispozícii. Systém sa bude riadiť prístupovými právami na základe vopred stanovených rolí. Jednotlivé údaje podľa prístupových práv budú môcť zamestnanci buď zapisovať, resp. editovať, alebo určité typy dát budú mať len na nahliadnutie. Ideálny výsledok bude ten, že evidovaný napríklad v Humennom, ale teraz sa zdržiavajúci v Bratislave, príde na úrad v Bratislave a priamo na úrade budú mať k dispozícii všetky jeho dáta a bude možné mu aj požadované potvrdenie vystaviť.

Toto všetko si však bude žiadať obrovskú zodpovednosť pri vkladaní dát každého jednotlivca v takomto centrálnom systéme.

– Určite, je to o zodpovednosti. Samozrejme, aj momentálne sa typujú dáta do jednotlivých aplikácií, ale tie sú v decentralizovaných databázach. Po nasadení systému tieto dáta budú evidované centrálné. To znamená, že po natypovaní údajov do systému ďalší zamestnanec na základe svojej činnosti už v rámci celého Slovenska s týmto údajom môžu ihneď pracovať. Taktiež je dôležitá príprava dát na migráciu. Cieľom je zmigrovanie čo najväčšieho počtu dát, aby systém mohol byť prínosom ihneď od začiatku jeho nasadenia do reálneho života. Počítačová námaha pri príprave dát však prinesie efekt, ktorý v konečnom dôsledku odbremení našich pracovníkov a pomôže klientom, teda uchádzačom o prácu a zamestnávateľom. Prínosom nového systému a jednotnej databázy bude, samozrejme, aj možnosť poskytovania rôznych štatistických výstupov, podkladov pre analýzy a prognózy. Jednoduchšou a hlavne časovo menej náročnou bude možnosť stanovenia nielen finančnej, ale časovej náročnosti venovania sa klientom podľa rôznych kritérií. Takéto výstupy budú môcť byť aj podkladmi pre následné legislatívne zmeny.

Čo tento projekt môže znamenať pre zamestnávateľov?

– Urýchlenie pri riešení jeho problémov v spojení s hľadaním konkrétnej pracovnej sily. Voľné pracovné miesta sa ihneď po nahlásení v podstate zobrazia na všetkých úradoch práce. Ďalej bude napríklad možné poskytnúť zamestnávateľovi údaje o hľadajúcich zamestnaní v jednotlivých profesiách v rámci celej SR. Takže ak zamestnávateľ má napríklad firmu v Bratislave a bude chcieť otvoriť prevádzku v Michalovciach pre profesiu mäsiar, rýchlo sa dozvie informáciu, koľko mäsiarov hľadá prácu v Michalovciach a v okolí. Čiže bude mať z hociktorého miesta prehľad o celkovej situácii na trhu práce. Samozrejme, pri dodržaní ochrany osobných údajov.

Kedy, resp. ako budete nasadzovať tento projekt do života? Kedy to pocítia klienti – teda nezamestnaní?

– Len čo skončíme testovanie prototypu, v priebehu októbra ho začneme uvádzať v spomínaných piatich úradoch. Momentálne v Bratislave prebiehajú pracovné stretnutia zamerané na testovanie prototypu podľa jednotlivých oblastí služieb zamestnanosti. Od januára 2012 by sme mali začať školiť zamestnancov – užívateľov. Prvé tri marcové týždne 2012 budeme systém postupne nasadzovať na jednotlivé úrady.

PhDr. Olga Janíková, ÚPSVR; Foto: Danica Kelečinová

SOCIÁLNA POISŤOVŇA ROZŠIRUJE ELEKTRONICKÉ SLUŽBY

Sociálna poisťovňa sa snaží vyjsť v ústrety svojim klientom a uľahčiť im komunikáciu s inštitúciou, s ktorou pravidelne prichádzajú do kontaktu. Jedným z takýchto proklientskych krokov je rozširovanie elektronickej komunikácie pre zamestnávateľov, ktorá ich odbremení od predkladania tlačív v papierovej forme a ušetrí náklady na poštovné. Zamestnávateľom tiež ušetrí čas potrebný na splnenie oznamovacej povinnosti a Sociálnej poisťovni pomôže zefektívniť procesy, ktoré slúžia klientovi.



Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ povinný predkladať pobočke výkaz poistného a príspevkov za príslušný kalendárny mesiac v lehote splatnosti ním odvádzaného poistného a príspevkov v členení na jednotlivých zamestnancov. Sociálna poisťovňa určila tlačivo Mesačný výkaz poistného a príspevkov (MV) ako tlačivo určené na plnenie tejto zákonnej povinnosti zamestnávateľa. Zamestnávateľ ho predkladá miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne v pravidelných intervaloch (mesačne) a uvádza v ňom okrem iného aj hodnoty vymeriavacích základov (príjem zamestnanca) a poistného za všetkých zamestnancov za príslušný kalendárny mesiac. Súčet poistného za zamestnancov tvorí zároveň predpis poistného pre zamestnávateľa, čiže sumu poistného, ktorú musí zamestnávateľ Sociálnej poisťovni uhradiť v zákonom stanovenej lehote. Sociálna poisťovňa zavádza pre zamestnávateľov postupné znižovanie hranice počtu zamestnancov, od ktorej zamestnávateľ zasiela Sociálnej poisťovni tlačivá Registračný list fyzickej osoby (RLFO), Mesačný výkaz poistného a príspevkov (MV) a Výkaz poistného a príspevkov (VP) v elektronickej forme.

Sociálna poisťovňa preto určuje zamestnávateľovi, ktorý

- a) zamestnáva 3 a viac zamestnancov, s účinnosťou od 1. októbra 2011 zasielať RLFO, MV a VP pobočke Sociálnej poisťovne (ďalej len pobočka) prostredníctvom elektronickej služby Sociálnej poisťovne,
- b) zamestnáva 2 zamestnancov, s účinnosťou od 1. novembra 2011 zasielať RLFO, MV a VP

Výhody elektronickej služby pre zamestnávateľa

Používanie elektronickej služby Sociálnej poisťovne ponúka zamestnávateľom nasledujúce výhody:

1. Okamžitý prehľad a kontrolu zamestnávateľom zaslaných dokumentov. Na rozdiel od predloženia dokumentov v papierovej forme, elektronickej forma prináša výhody okamžitej kontroly, resp. kontroly prebiehajúcej po odoslaní dokumentu. Zamestnávateľ tak vie pružnejšie odstrániť prípadné nezrovnalosti. Zároveň získava prehľad ním zaslaných dokumentov elektronickej spolu s informáciou o stave prijatia a spracovania. Obsah dokumentov je možné kedykoľvek zobrazíť, a tak skontrolovať, aké údaje zamestnávateľ v dokumente pre Sociálnu poisťovňu uviedol.
2. História zaslaných dokumentov s možnosťou vytlačiť si ich pre evidenčné účely zamestnávateľa. Vytlačené dokumenty obsahujú okrem dátumu prijatia do Sociálnej poisťovne aj elektronickej ochranný kód (EOK), ktorý zaručuje jednoznačnosť a pravosť zaslaného dokumentu zo strany Sociálnej poisťovne.
3. Register zamestnancov – prehľad zamestnancov zamestnávateľa tak, ako sú evidovaní v registri Sociálnej poisťovne. Obsahuje možnosť triedenia podľa rodného čísla alebo obdobia registrácie.

Hlavnou výhodou je zistenie aktuálneho stavu zamestnancov evidovaných v registri Sociálnej poisťovne bez toho, aby bolo potrebné zaslať žiadosť o vystavenie prehľadu zamestnancov miestne príslušnej pobočke, resp. bez osobnej návštevy pobočky.

4. Saldokonto zamestnávateľa – prehľad predpisov, úhrad a zostatkov členených na obdobia (mesiace). Zamestnávateľ má k dispozícii priebežne aktualizovaný prehľad, kde okrem iného zistí aktuálny stav zostatku saldokonta (preplatok, nedoplatok).
5. IUP (individuálny účet poistenca) pre fyzickú osobu, ak o to požiada. Pokiaľ sa fyzická osoba rozhodne požiadať Sociálnu poisťovňu o zriadenie prístupu k elektronickej službe IUP, nebude už musieť v prípade záujmu písomne žiadať o informácie o dobách a výške poistného. Na zistenie týchto informácií mu bude stačiť elektronickej prístup k IUP, na základe ktorého dostane možnosť zisťovať si stav na IUP za rôzne roky a druhy poistenia (nemocenské, dôchodkové, poistenie v nezamestnanosti).

Viac informácií k elektronickej službe IUP nájdete na webovej stránke <https://esluzby.socpoist.sk/iup/Public/InsuranceServices/Iup/Iup.aspx>.

pobočke elektronicky prostredníctvom elektronických služieb Sociálnej poisťovne,
c) zamestnáva 1 zamestnanca, s účinnosťou od 1. decembra 2011 zasielať RLFO, MV a VP pobočke elektronicky prostredníctvom elektronických služieb Sociálnej poisťovne.

Príklad:

MV za obdobie september 2011 s termínom povinnosti predložiť v októbri 2011 je potrebné zaslať už prostredníctvom elektronických služieb Sociálnej poisťovne.

V tejto súvislosti je potrebné, aby si zamestnávateľ včas zriadil prístup k elektronickým službám Sociálnej poisťovne na účely zasielania uvedených dokumentov formou osobnej návštevy hoci ktorej pobočky Sociálnej poisťovne. Vybavenie GRID karty je bezplatné a na počkanie. Sociálna poisťovňa pamätá aj na tých zamestnávateľov, ktorí ešte nemajú zriadený prístup k internetu. V každej pobočke Sociálnej poisťovne bude od 3. 10. 2011 zabezpečený diskretný prístup minimálne k jednému počítaču, slúžiacemu na zasielanie dokumentov elektronicky. Zároveň bude k dispozícii zamestnanec Sociálnej poisťovne, ktorý pomôže každému zamestnávateľovi s odosielaním dokumentov elektronicky a odpovie na jeho prípadné otázky. Veríme, že nižšie uvedené funkcionality pomôžu zamestnávateľom rýchlejšie získať potrebné informácie bez následnej osobnej návštevy pobočky Sociálnej poisťovne.

Zriadenie prístupu k elektronickým službám

Zamestnávateľ alebo ním splnomocnená osoba pre zriadenie prístupu k elektronickým službám Sociálnej poisťovne uzavrie v pobočke Sociálnej poisťovne Dohodu o používaní elektronických služieb Sociálnej poisťovne pre odvádzateľa poistného. Následne mu zamestnanec Sociálnej poisťovne vydá bezpečnostný predmet (GRID kartu), ktorý slúži na prihlásenie do elektronických služieb a na overenie identity klienta pri zasielaní dokumentov.

GRID kartu vydáva pobočka Sociálnej poisťovne každému zamestnancovi zamestnávateľa, ktorý je ním určený na zasielanie dokumentov elektronicky, tzn. počet GRID kariet je totožný s počtom zamestnancov zamestnávateľa pracujúcich v systéme elektronických služieb Sociálnej poisťovne. GRID karty sú teda pridelované a odo-

berané podľa aktuálneho stavu a potrieb zamestnávateľa.

Pri uzatváraní dohody o používaní elektronických služieb a vydaní GRID karty je potrebné predložiť:

Zamestnávateľ - oprávnená osoba:

– k nahliadnutiu preukaz totožnosti (občiansky preukaz, cestovný pas a pod.).

Splnomocnená osoba:

– k nahliadnutiu preukaz totožnosti (občiansky preukaz, cestovný pas a pod.),

– splnomocnenie na výkon činností v mene zamestnávateľa, ktoré bude obsahovať:

- presné označenie splnomocniteľa a splnomocnenca,
- určenie, akými činnosťami splnomocniteľ splnomocnenca poveruje,
- dátum s podpisom splnomocniteľa, úradne osvedčeným notárom alebo matrikou.

Podrobné informácie o zriadení prístupu do systému elektronických služieb Sociálnej poisťovne, resp. o súvisiacich otázkach, môže zamestnávateľ získať v pobočkách Sociálnej poisťovne. Samotný systém elektronických služieb Sociálnej poisťovne je dostupný na webovej adrese <https://esluz-by.socpoist.sk/>.

Dôležité upozornenia pri používaní elektronických služieb

Dokumenty zaslané prostredníctvom elektronických služieb Sociálnej poisťovne už nie je potrebné následne zasielať v papierovej forme. Za zamestnanca – cudzinca, ktorý nemá priradené rodné číslo, zamestnávateľ nepredkladá Registračný list fyzickej osoby (RLFO) – prihláška v elektronickej forme. Za tohto zamestnanca zamestnávateľ predloží RLFO - prihlášku pobočke Sociálnej poisťovne v papierovej forme. Pobočka pridelí zamestnancovi cudzincovi na účely sociálneho poistenia dočasné rodné číslo. Zamestnávateľ, ktorý predložil do 30. septembra 2011 MV a VP v papierovej forme, opravný MV a VP predkladá po 30. septembri 2011 v papierovej forme; ak zamestnávateľ predložil do 30. septembra 2011 MV a VP elektronicky prostredníctvom elektronických služieb Sociálnej poisťovne, opravný MV a VP predkladá po 30. septembri 2011 prostredníctvom elektronických služieb Sociálnej poisťovne.

Jozef Vrana, Sociálna poisťovňa, ústredie, oddelenie správy aplikácií výberu poistného

Hospodárske výsledky

Sociálna poisťovňa za prvých osem mesiacov tohto roka znížila objem pohľadávok takmer o tretinu. Oproti jeseni 2010 klesli pohľadávky zo sumy takmer 903 mil. eur na 636,2 mil. eur, čo je oproti 31. 10. 2010 pokles až o 29,5 %. Výrazne sa zlepšil výber poistného – Sociálna poisťovňa vyberá viac, ako je predpis bežného poistného, a to na úrovni 105,24 %. Za prvých osem mesiacov roka 2011 tak dosiahla vyšší výber poistného oproti rovnakému obdobiu minulého roka o 205,7 mil. eur. Ide o výsledok zavedenia nových interných pravidiel – tzv. cestovnej mapy znižovania dlhov, nového jasne definovaného prístupu k dlžníkom, ich zverejňovaniu a systematickej práci s exekútormi. V dlžnom poistnom očakáva Sociálna poisťovňa do konca roka vybrať o približne 100 mil. eur viac, ako predpokladal plán. Pozitívny trend hospodárenia v tomto roku bude znamenať lepší výsledok o 170 mil. eur, čo sa odrzkadlí na znížení transferu zo štátneho rozpočtu, t. j. úspore pre štát vo výške približne 100 mil. eur a v lepšom výsledku hospodárenia Sociálnej poisťovne oproti upravenému rozpočtu o 70 mil. eur.

Lepšia dovolateľnosť

Do Informačno-poradenského centra Sociálnej poisťovne sa klienti dovolávajú ľahšie a jednoduchšie ako pred niekoľkými mesiacmi. Ukazujú to štatistiky vyššieho počtu úspešne vybavených hovorov, ktoré Informačno-poradenské centrum vo zmenách v lete dôsledne sleduje. K lepším výsledkom pomohli organizačné zmeny a nové nastavenie distribúcie volaní. Klienti využívajú bezplatnú linku 0800 123 123 (dôchodky) a platenú linku 0906 171 989 (nemocenské a i. poistenie) v pracovné dni od 8.00 do 16.00 hodiny. Začínajú využívať aj mailovú komunikáciu na adresách dochodky@socpoist.sk a radna@socpoist.sk.

Zmeny v pobočkách

V pobočkách Sociálnej poisťovne sme zaznamenali pozitívne zmeny, ktoré sa prejavujú najmä v prístupe ku klientom. Svedčí o tom aj prieskum klientskej spokojnosti, ktorý ukazuje vysoké percento spokojnosti s rýchlosťou a kvalitou vybavenia požiadaviek (93 %). Vedenie Sociálnej poisťovne venuje výsledkom prieskumu pozornosť. V súčasnosti pokračujú školenia zamestnancov v komunikačných zručnostiach.

(ka)



PÝTALI STE SA

Nároky na dávky zamestnanca, ak zamestnávateľ neplatí odvody

Otázka: Čo mám ako zamestnanec urobiť, ak mám podozrenie, že zamestnávateľ za mňa neplatí odvody do Sociálnej poisťovne? Môžem prísť neskôr o dávku v nezamestnanosti alebo nemocenské?

Pre zamestnanca je dôležité, aby ho zamestnávateľ prihlásil do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia. Avšak skutočnosť, že zamestnávateľ neplatí za zamestnanca poistné na sociálne poistenie, nemá vplyv na dávky plynúce zo sociálneho poistenia (dávky z nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, dávky v nezamestnanosti). Skutočnosť, či je zamestnanec prihlásený v registri poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, si zamestnanec osobne môže overiť v pobočke Sociálnej poisťovne miestne príslušnej podľa sídla zamestnávateľa. Pobočku by mal upovedomiť aj o podozrení, že si jeho zamestnávateľ neplní povinnosti vyplývajúce zo zákona o sociálnom poistení.

Vdovský dôchodok

Otázka: Ako a kde si mám požiadať o vdovský dôchodok? Dokedy to musím stihnúť? Aké doklady k tomu potrebujem?

O vdovský dôchodok treba požiadať písomnou žiadosťou na predpísanom tlačive prostredníctvom pobočky Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta trvalého pobytu. Ak

zdravotné dôvody vdove nedovoľujú osobne sa dostať na pobočku, môže žiadosť za ňu uplatniť iná fyzická osoba, ktorá disponuje potvrdením ošetrojúceho lekára o zdravotnom stave vdovy a ktorá je spôsobilá na právne úkony.

Nárok na vdovský dôchodok nezaniká uplynutím času. Nárok na jeho výplatu sa premlčí uplynutím troch rokov odo dňa, za ktorý dávka alebo jej časť patrili, t. j. Sociálna poisťovňa vyplatí vdovský dôchodok najviac tri roky spätne od podania žiadosti.

Žiadosť o vdovský dôchodok treba doložiť doloženiami. Pri spisovaní žiadosti sa musí vdova preukázať platným dokladom totožnosti, originálmi sobášneho a úmrtného listu. Ďalšie doklady závisia od toho, či zomretý manžel bol alebo nebol poberateľom dôchodkovej dávky. V prípade, že zomretý manžel pred úmrtím pracoval, predloží pozostalá manželka evidenčný list dôchodkového poistenia vystavený zamestnávateľom, resp. vystavený pobočkou Sociálnej poisťovne, ak bol samostatne zárobkovo činná osoba.

Ak zomretý manžel nepoberal dôchodok, vdova predloží hlavne doklady o štúdiu (výučný list, maturitné vysvedčenie, diplom), o absolvovaní základnej vojenskej služby (vojenská knižka, potvrdenie vojenskej správy), o vedení v evidencii úradu práce a poberaní podpory v nezamestnanosti (potvrdenie z úradu práce), o dĺžke zamestnania (evidenčný list dôchodkového poistenia alebo zápočtový list, mzdový dekrét). Okrem týchto dokladov sa k žiadosti predkladajú aj iné, a to podľa toho, o preukázanie akých skutočností ide. Na posúdenie nároku na dĺžku obdobia výplaty vdovského dôchodku je potrebné vydokladovať aj obdobie starostlivosti o deti (rodné listy

detí, príp. rozhodnutie o prevzatí do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov).

Odvody autorov a umelcov

Otázka: Ako sa zmenili podmienky registrácie a platenia odvodov do Sociálnej poisťovne od 1. 1. 2011 v prípade tvorivej duševnej činnosti? Ide napr. o príjmy za vytvorené umelecké dielo, publicistické články, z vytvorenej počítačovej hry (podiel na zisku z predaja). Aké povinnosti vznikajú z týchto príjmov?

Osoby, ktoré vykonávajú činnosť podľa autorského zákona a majú príjmy za výkon činnosti podľa autorského zákona, t. j. autori a umelci sa od 1. januára 2011 považujú za samostatne zárobkovo činné osoby za predpokladu, že k 1. januáru 2011 dovŕšili 18 rokov veku a majú pridelené DIČ v súvislosti s dosahovaním príjmu podľa § 6 ods. 1 alebo ods. 2 zákona o dani z príjmov. Povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie im vznikne len vtedy, ak im k 1. júlu 2012 postavenie SZČO bude trvať (t. j. stále budú mať pridelené DIČ) a ich príjem z autorskej, resp. umeleckej činnosti za rok 2011 presiahne zákonom stanovenú hranicu. Prítom nie je rozhodujúce, či pôjde o pravidelné alebo príležitostné príjmy – musí však ísť o príjmy za výkon činnosti podľa autorského zákona. Povinnosť platiť poistné sa teda v ich prípade bude posudzovať až k 1. júlu 2012. Ak im vznikne povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie, až potom sa budú musieť prihlásiť do Sociálnej poisťovne a platiť ho. V roku 2011 nemajú povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie ani povinnosť prihlásiť sa do Sociálnej poisťovne.

Sociálna poisťovňa

Aktivačná činnosť

Starostka s riaditeľkou základnej školy mi navrhli, aby som pracovala podľa § 52 (Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby), lenže som evidovaná nezamestnaná. Viem, že smiem odpracovať iba 350 h ročne, čo je v prepočte 29 h na mesiac. Ony tvrdia, že môžem odpracovať 80 h za mesiac, čo by bolo za školský rok 800 hodín, čo je vlastne polovičný pracovný úväzok. Riskovala by som vyradenie z evidencie. Môže evidovaný nezamestnaný pracovať podľa tohto paragrafu?

Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je evidovaný na úrade práce, môže byť poskytnutý príspevok na vykonávanie aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby, tzn. že môžete na základnej škole vykonávať aktivačnú činnosť podľa § 52a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Príspevok podľa § 52a sa poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe na základe dohody o poskytnutí príspevku na vykonávanie aktivačnej činnosti medzi úradom a právnickou osobou alebo fyzickou osobou. Tento príspevok na aktivačnú činnosť je dvojzložkový, pozostáva z príspevku na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej služby a z príspevku na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dob-

rovoľnícku službu (organizátor aktivačnej činnosti). Počas vykonávania dobrovoľníckej služby úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie paušálny príspevok vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona o životnom minime. Je určený na úhradu nevyhnutných výdavkov na stravovanie, ubytovanie a výdavkov na cestovné z miesta jeho trvalého pobytu alebo prechodného pobytu do miesta vykonávania dobrovoľníckej služby.

Dobrovoľnícku službu vykonáva uchádzač o zamestnanie v rozsahu 20 hodín týždenne nepretržite najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, vo vašom prípade na základnej škole.

Mgr. Lubomír Holečko, ÚPSVR

ÚŽITOK JE OBOJSTRANNÝ

Operačný program Európskeho fondu regionálneho rozvoja prechádza do ďalšej fázy. Hlavným gestorom dvoch projektov cezhraničnej spolupráce Rakúsko – Slovensko 2007 – 2013, na ktorú je tento rozsiahly program zameraný, je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Cieľom projektov je využiť potenciál oboch krajín na spoluprácu, hlavne na trhu práce.

EXPAK AT.SK

je prvým z nich a bližšie nám zhodnotil rozvoj kontaktov so zahraničím generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny MUDr. Ivan Juráš.

Efekty vzájomnej komunikácie zamestnancov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a úradov

práce, sociálnych vecí a rodiny a pracovníkov z partnerských inštitúcií na rakúskej strane sa prejavili predovšetkým v procese prípravy na zrušenie prechodných opatrení v oblasti zamestnávania pracovných síl v Rakúsku po 1. máji 2011. Na pravidelných stretnutiach došlo k podrobnej výmene informácií o legislatíve, ktorá sa týka zamestnávania občanov susedného štátu – najmä informácií o kvalifikačných požiadavkách vyžadovaných pri zamestnávaní v oblastiach, o ktoré je zo strany slovenských občanov najväčší záujem (opatrovateľstvo, zdravotná starostlivosť, starostlivosť o deti, samostatná zárobková činnosť), ale aj informácií o antidumpingovej legislatíve či legislatíve týkajúcej sa zdravotného a sociálneho poistenia, čo skvalitnilo a zefektívnilo poradenský servis klientovi – uchádzačovi o zamestnanie a prispelo k prevencii prípadných nedorozumení a priestupkov voči predpisom na jednej i druhej strane.

Vzájomné poznanie potrieb partnerov cezhra-



ničných projektov môže v konečnom dôsledku veľmi významne uľahčiť a zjednodušiť situáciu našim spoločným klientom. Narážam teraz napríklad na obavy partnerov zo zahľadnia trhu práce nezamestnanými z nových členských krajín Európskej únie, ktoré sa podarilo rozptýliť aj napr. zriadením inštitútu pozorovateľov. Pravidelný monitoring trhu práce na oboch stranách nepreukázal významný nárast odchodov slovenských občanov do Rakúska a potvrdil, že budúcnosť cezhraničnej spolupráce je vo vzájomnej výmene informácií a v otvorenosti, nie v budovaní bariér.

Aké sú podľa vás najväčšie výzvy v rámci cezhraničnej spolupráce?

Ťažisko ďalšej cezhraničnej spolupráce vidím najmä v budovaní spoločných IT platforiem a v lepšej previazanosti systémov. Dobrým príkladom takejto spolupráce je Jobtour – platforma slúžiaca práve na bezplatnú výmenu informácií o podmienkach výkonu povolania v susedných krajinách. Jedna z aktivít projektu EXPAK AT.SK

bola zameraná na efektívne starnutie. Jej cieľom bolo hľadať cesty zapojenia a udržania ľudí vo vyššom veku v pracovnom procese.

Otázku starnutia populácie riešia všetky európske krajiny. Už v tejto chvíli viem, že Rakúsko a Slovensko spolu s ďalšími krajinami participujú na projekte Stredoeurópskej znalostnej platformy pre starnúcu spoločnosť, ktorej cieľom je práve výmena informácií o nástrojoch na podporu zamestnávania starších ľudí a vytvorenie stratégie zamestnávania starších ľudí.

Kde vidíte budúce ťažiská v cezhraničnej spolupráci na pozadí stratégie „Európa 2020“?

Slovensko patrí medzi krajiny EÚ s relatívne vysokou nezamestnanosťou a už niekoľko rokov má najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti a relatívne nízku mieru zamestnanosti starších ľudí. Preto by bolo vhodné budúce ťažiská cezhraničnej spolupráce vo väzbe na stratégiu Európa 2020 zamerať na realizáciu spoločných projektov s cieľom znížiť dlhodobú nezamestnanosť, ako aj na výmenu skúseností z oblasti zvýšenia zamestnanosti mladých ľudí bez praxe, a, ako som už spomenul, aj na aktivity zamerané na zvyšovanie zamestnanosti starších ľudí (aktívne starnutie, mentoring, vekový manažment).

Vzájomná informovanosť a prepojenosť s cieľom vyrovnávať disparity na jednotlivých regionálnych trhoch práce vo vzťahu k ponuke a dopytu po pracovnej sile je nevyhnutná. (r)

KVALIFIKOVANÍ A MOBILNÍ NA NOVOM SPOLOČNOM TRHU

Bol názov záverečnej viedenskej konferencie projektu Nadregionálna iniciatíva zamestnanosti Viedeň - Bratislava ŪBI/NIZ. Ako skonštatovala manažérka projektu PP1 Kvetoslava Blahová z ÚPSVR SR: „V období od apríla 2008 až dodnes realizátori rôznych aktivít na oboch stranách hraníc prispeli k vytvoreniu spoločnej základne rozvoja pre prihraničný slovensko-rakúsky región. Intenzifikovala sa spolupráca v inštitúciách služieb zamestnanosti, v oblasti vzdelávania dospelých, prenose pracovných skúseností a zručností. Overili sa nástroje pre rozvoj cezhraničného trhu práce – zabezpečil sa monitoring kvalifikačných potrieb cezhraničného trhu práce.

Špeciálna expertná skupina slovenských a rakúskych inštitúcií vytvorila podmienky pre spoločné vzdelávanie a prípravu pre trh práce slovenských a rakúskych nezamestnaných. Určenie kritérií porovnateľnosti profesií, obsahov vzdelávania a procesov vzájomného uznávania vzdelania je výrazný prínos k odbúraní prekážok mobility. Výstupy a výsledky realizovaných vzdelávacích programov za rovnakých podmienok, s rovnakým vzdelávacím obsahom na Slovensku a v Rakúsku budú mať pokračovanie v samostatných projektoch cezhraničnej spolupráce. Perspektívny je e-learning – vzdelávanie s výhodou voľby vlastného tempa, možnosťami voľby vzde-

lávacích aktivít v prepojení na potreby cezhraničného trhu práce.“

Hoci sa tento projekt 30. novembra končí, prihraničná spolupráca pokračuje ďalej. Podľa strategického partnera ÚPSVR, ktorým je Bratislavský samosprávny kraj, medzi kľúčové výzvy patrí podpora

- mobility služieb, pracovné príležitosti a jazykové iniciatívy
- rozširovania základných zručností potrebných na trhu práce Centrope
- zamestnanosti podľa vzdelania a dosiahnutej kvalifikácie s dôrazom na podporu vzájomného uznania titulov, certifikátov a diplomov v rámci medzištátnych dohôd.

(oja)

Bezplatná linka Ústredia práce bude pomáhať aj deťom

Bezplatná linka, na ktorú môžu občania nahlasovať zneužívanie sociálneho systému, bude efektívnejšia. Rozšíri sa navyše aj na ďalšie oblasti, ktorým sa venujú úrady práce – občania budú môcť na linku hlásiť aj podozrenia zo zanedbávania starostlivosti o deti.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je jedinou štátnou inštitúciou, ktorá prevádzkuje bezplatnú linku, na ktorú môžu občania hlásiť podozrenia zo zneužívania sociálnych dávok a kompenzácií pre zdravotne postihnutých.

Na číslo 0800 191 222 volajú ročne stovky občanov, nie vždy je však možné prešetriť každý podnet. Volajúci totiž zabudnú či nepovažujú za dôležité nahlásiť podstatné skutočnosti. Ak hlásia informáciu o nelegálnej práci, zabudnú napríklad uviesť presný údaj o zamestnávateľovi. Ak nahlasujú zneužitie príspevku, nepovedia presné meno či adresu poberateľa dávky.

„Chceli by sme, aby ľudia bezplatnú linku využívali vo väčšej miere a pomohli nám tak lepšie kontrolovať zneužívanie systému a nevhodné nakladanie s peniazmi. Ide predsa o peniaze nás všetkých a malo by nám záležať na tom, aby boli využívané účelne,“ povedal generálny riaditeľ ÚPSVR Ivan Juráš. Ľudia, ktorí na linku zavolajú, preto dostanú presnejšie informácie o tom, aké údaje je dôležité

nahlásiť, aby bolo možné podnet úspešne prešetriť.

Podnety, ktoré občania hlásia na bezplatnej linku, sa týkajú najmä oblasti štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi, kompenzácií pre zdravotne postihnutých, ale aj nelegálneho zamestnávania, predovšetkým nelegálneho zamestnávania uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii úradov práce. Tieto podnety prešetruje Ústredie práce, prípadne ich odstupuje na prešetrovanie úradom práce, inšpektorátom práce a Sociálnej poisťovni.

V minulosti Ústredie nežiadalo od týchto inštitúcií informáciu o výsledku šetrenia. Aj toto chce súčasné vedenie Ústredia zmeniť. Všetky

inštitúcie Ústredie požiadalo o zasielanie výsledku odstúpených prípadov.

Keďže do agendy úradov práce, sociálnych vecí a rodiny patrí nielen vyplácanie sociálnych dávok a kompenzácií pre zdravotne postihnutých, ale aj sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela, rozhodlo sa Ústredie práce rozšíriť možnosť využiť bezplatnú linku aj pre nahlasovanie takýchto prípadov.

Okrem bezplatného telefónneho čísla 0800 191 222 občania môžu naďalej oznamovať prípady zneužívania sociálneho systému aj e-mailom na adresu ústredia kontrola@upsvar.sk, alebo priamo na e-mailové adresy sprístupnené na internetovej stránke www.upsvar.sk. (ah)

Zákonník práce	Evidencia nezamestnaných/Služby zamestnanosti	Kompenzácie ZŤP	Štátne sociálne dávky	Sociálne poistenie
Neposkytnutie stravných lístkov	Podozrenie na nelegálnu prácu – súbeh práce a evidencie	Neoprávnené poberanie príspevku na opatrovanie	Poberanie dávok napriek tomu, že dieťa je v starostlivosti inej osoby	Práca napriek poberaniu nemocenského
Neplatenie nadčasov	Práca popri aktívnej činnosti	Opatrovateľ ZŤP občana sa zdržiava v zahraničí	Rodič dostáva dávky súbežne v SR aj v inej krajine EÚ	Odstestovanie napriek poberaniu nemocenského
Nevyplácanie mzdy	Fiktívne fungovanie chránených dielní	Príspevok na rekvifikáciu		Neplatenie odvodov za zamestnanca

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Špitálska č. 8, 812 67 Bratislava



Záverečná konferencia k Národnému projektu XXIV Zvyšovanie zamestnateľnosti profesionálnych rodičov s medzinárodnou účasťou



Dátum konania konferencie:

20. – 21. októbra 2011

Miesto konania konferencie:

Hotel SOREA Regia

Kráľovské údolie č. 6, 811 02 Bratislava

Program konferencie:

20. 10. 2011

11.00 – 12.45

Prezentácia účastníkov

13.00 – 14.30

1. Blok / Úvodný

• Úvodné príhovory:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

MUDr. Ivan Juráš (generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny)

Zástupcu Európskej komisie

• Stratégia Deinstytucionalizácie náhradnej starostlivosti na Slovensku

15.00 – 16.30

• Národný projekt XXIV Zvyšovanie zamestnateľnosti profesionálnych rodičov

2. Blok / Reflexia vybraných aktivít Národného projektu XXIV

• Odborné vzdelávanie profesionálnych rodičov

(občianske združenie Návrat)

• Supervízia pre profesionálnych rodičov (Úsmev ako dar, s.r.o.)

• Vzdelávanie zamestnancov detských domovov

(občianske združenie Harmonické vzťahy)

• Vplyv Národného projektu XXIV na prax v detských domovoch

• Vplyv Národného projektu XXIV na prácu profesionálnych rodičov

• Inovatívne a efektívne metódy prípravy fyzických osôb na profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti

21. 10. 2011

9.00 – 10.00

• Národný projekt XXIV Zvyšovanie zamestnateľnosti profesionálnych rodičov z pohľadu Európskeho sociálneho fondu

3. Blok / Skúsenosti s náhradnou starostlivosťou v zahraničí

• Veľká Británia

• Poľsko

• Rakúsko

• Švédsko

11.00 – 12.00

4. Blok / Deinstytucionalizácia náhradnej starostlivosti na Slovensku

• Vývoj náhradnej starostlivosti na Slovensku
• Nová koncepcia zabezpečenia výkonu súdnych rozhodnutí na roky 2011 - 2015 s výhľadom do roku 2020 (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

www.upsvar.sk / www.employment.gov.sk / www.esf.gov.sk