**Podnikový transformačný proces**

Podstata podnikateľskej činnosti každého podniku spočíva v tom, že podnik nakupuje výrobné faktory – vstupy /inputy/, ktoré použije na výrobu rôznych výrobkov a služieb – výstupov /outputov/ a tie potom predá.

**Všetky tieto výrobné vstupy vstupujú do podnikového transformačného procesu, kde sa premieňajú na výrobné výstupy.**

**Podnikový transformačný proces** **je teda premena vstupov na výstupy.**

**Podnikový transformačný proces zahŕňa všetky činnosti podniku /investičnú činnosť, zásobovaciu činnosť, personálnu činnosť, výrobnú činnosť, odbytovú činnosť, ekonomickú činnosť a riadiacu činnosť/, pomocou ktorých zabezpečuje plnenie vytýčených úloh a cieľov.**

[](https://oskole.detiamy.sk/media/userfiles/image/zaida/ekonomika/podnik_transf_proces.jpg)

Každý podnik sa snaží uskutočňovať transformačný proces čo najhospodárnejšie. To znamená, že hľadá čo najvhodnejšiu kombináciu výrobných faktorov. Hovoríme tomu **princíp hospodárnosti**, ktorý môže podnik zabezpečiť tromi spôsobmi:

* s danými vstupmi sa snaží podnik dosiahnuť **maximálne výstupy,**
* dané výstupy sa podnik snaží realizovať s **minimálnymi vstupmi,**
* pri riešení určitého ekonomického problému sa snaží **optimalizovať vzťah medzi vstupmi a výstupmi.**

Podnikový transformačný proces sa skladá **z troch základných fáz:**

1. **zabezpečenie podnikovej činnosti výrobnými faktormi** (ide o obstarávanie a skladovanie výrobných faktorov, o  investičnú činnosť, zásobovaciu činnosť a personálnu činnosť),
2. **tvorba podnikových výkonov** (využitie výrobných faktorov na výrobu výrobkov a služieb, ide o výrobnú činnosť, prípadne vývojovú činnosť, kde sa vyvíjajú a skúšajú prototypy nových výrobkov),
3. **odbyt**(predaj hotových výrobkov a služieb).

Všetky tri fázy reprodukčného procesu sú ovplyvnené finančnou činnosťou podniku. Finančná činnosť je činnosť, ktorá sa zaoberá tvorbou finančného rozpočtu podniku. Vo finančnom rozpočte sa plánujú všetky budúce náklady a výnosy podniku.

Pomocou nich sa uskutočňuje podnikový transformačný proces. Bez nich by podnik nemohol dosiahnuť vytýčené podnikové ciele.

Podľa účasti v podnikovom transformačnom procese sa výrobné faktory členia na :

* elementárne výrobné faktory,
* dispozitívne výrobné faktory.

**Elementárne výrobné faktory**– pre podnik majú rozhodujúcu úlohu. Bez nich by výrobný proces nebol možný. Patrí k nim:

* **dlhodobý majetok** – napr. budovy, stavby, dopravné prostriedky, stroje, výrobné zariadenia ...,
* **krátkodobý majetok** – napr. peniaze, materiál, nedokončená výroba, pohľadávky ...,
* **produktívne pracovné sily** vo výrobnej a obslužnej činnosti, napríklad výrobní robotníci.

**Dispozitívne výrobné faktory** zabezpečujú podnikový transformačný proces z organizačnej stránky. Ich úlohou je nájsť najvhodnejšiu kombináciu elementárnych výrobných faktorov.

Dispozitívne výrobné faktory sú vlastne zložky riadiaceho procesu a to:

* **riadenie a vedenie,**
* **plánovanie,**
* **organizovanie,**
* **rozhodovanie,**
* **kontrola.**

Výsledkom podnikového transformačného procesu sú výrobné výstupy – t. j. výrobky a služby. Výrobné výstupy tiež nazývame **OUTPUTY**. Podnik realizuje predaj na trhu

spotrebných tovarov a služieb.

**1.Zabezpečenie výrobných faktorov**

Každý podnik si musí pre svoj transformačný proces zabezpečiť výrobné faktory, a to tak v potrebnom množstve ako aj štruktúre. Na to však musí mať dostatočné množstvo finančných zdrojov – kapitálu.

**Zabezpečenie výrobných faktorov pozostáva z troch činností:**

* **investičnej činnosti**
* **zásobovacej činnosti**
* **personálnej činnosti**

**Investičná činnosť**je činnosť podniku, ktorej úlohou je zabezpečiť pre podnik potrebný majetok(dlhodobý).

**Investovanie** je obstarávanie dlhodobého majetku.

**Investície** sú výdavky, ktoré súvisia s obstaraním, modernizáciou, rekonštrukciou a zhodnocovaním jednotlivých zložiek majetku podniku.

**Členenie investícií**

**Podľa účelu použitia:**

* **čisté investície** – súvisia s rozširovaním hospodárskej činnosti podniku, predstavujú náklady na získanie ďalšieho majetku,
* **obnovovacie investície**– ide o investície do už existujúcich kapitálových statkov, na obnovenie opotrebeného majetku.

**Podľa formy:**

* **hmotné investície**– predstavujú náklady na obstaranie dlhodobého hmotného majetku – nákup strojov, výstavbu stavieb a podobne,
* **nehmotné investície**– ide o náklady na obstaranie dlhodobého nehmotného majetku – náklady na nákup softwaru, licencií, know-how a podobne,
* **finančné investície**– ide o investície do rôznych druhov cenných papierov /akcií, obligácií, dlhopisov a podobne/.

**Zásobovacia činnosť** je činnosť podniku, ktorej úlohou je zabezpečiť pre podnikový transformačný proces potrebný materiál, suroviny a polotovary v potrebnom množstve, kvalite, sortimente, v správnom čase a na správne miesto.

**Zásoby** sú hmotné statky, ktoré sa nachádzajú v podniku a doteraz sa nepoužili na určitý účel.

Delíme ich na:

a) **materiál** – môže mať podobu:

- základný materiál – tvorí podstatu výroby (napríklad drevo pri výrobe stolov),

- pomocný materiál – dotvára výrobok (napríklad lak na drevo, nite pri šití odevov),

- prevádzkové (technologické) materiály – napr. čistiace prostriedky, mazadlá, palivá, olej, náradie,

- náhradné diely – určené na uvedenie hmotného majetku do pôvodného stavu,

- obaly – slúžia na ochranu a dopravu (napríklad plechovky, kartóny a podobne),

b) **nedokončená výroba**– produkty, ktoré už prešli výrobnými operáciami, už nie sú materiálom, ale ani hotovými výrobkami (napríklad nedošité šaty, roztavené železo a podobne),

c) **polotovary vlastnej výroby**– sú produkty, ktoré neprešli všetkými výrobnými operáciami, budú sa dokončovať ale už sa dajú aj samostatne predať (múka na výrobu chleba),

d) **zvieratá**– určitý druh zásob v poľnohospodárstve (kurčatá, morky),

e) **tovary**– produkty, ktoré podnik nakúpi za účelom ďalšieho predaja.

**Význam zásob**:

1. prekonávajú časový a priestorový nesúlad medzi jednotlivými fázami reprodukčného procesu

2. zabezpečujú plynulú činnosť podniku

**Zásobovanie** – sú činnosti, ktorými si podnik zabezpečuje jednotlivé druhy zásob.

**Predmet obstarávania** v zásobovacej činnosti je diferencovaný podľa typu podniku. Najčastejšie sú predmetom obstarávania:

* **vstupné materiály** (základný, pomocný a technologický materiál),
* **polovýrobky**(rôzne medziprodukty, kompletizačné časti, konštrukčné dielce, súčiastky a podobne),
* **obchodné tovary** – stávajú sa v pôvodnej podobe predmetom ďalšieho predaja (napríklad doplnenie príslušenstva k nášmu výrobku – autorádio montované u výrobcu áut).

**Pri zásobovaní treba dodržiavať tieto zásady**:

- nakupovať len to, čo je potrebné,

- nakupovať len toľko, koľko je potrebné,

- určiť kedy a koľko nakupovať.

Zásobovacie činnosti v podniku zabezpečuje **útvar zásobovania**, respektíve nákupu. Konkrétna podoba jeho organizačnej štruktúry závisí od:

- charakteru výrobku,

- veľkosti podniku,

- rozmiestnenia dodávateľov,

- výrobného zamerania a sortimentu podniku,

- technického vybavenia podniku,

- počtu dodávateľov a podobne.

**Ciele zásobovania:**

a)**technické**– zabezpečiť hmotné vstupy:

- v požadovanej kvalite

- v požadovanom sortimente

- v požadovanom množstve

- v správnom čase

- na správne miesto

**b) ekonomické** – obstaranie a skladovanie zásob pri minimálnych nákladoch.

Zásobovacia činnosť podniku zahŕňa:

* **plánovanie zásob**
* **nákupnú činnosť**
* **skladovanie zásob**
* **riadenie zásob**

**Plánovanie zásob**

Ide o plánovanie objemu nákupu zásob podľa druhov materiálu a stanovenie noriem zásob podľa druhov materiálu.

**Nákupná činnosť**

Jej podstatou je vybrať najvhodnejšieho dodávateľa a najvhodnejší spôsob dodávky podľa druhu zásob. Skladá sa z týchto aktivít:

* **voľba vhodného dodávateľa**– ide o porovnávanie cien objednávaných zásob, ich kvality, dobrého meno a spoľahlivosti dodávateľa a dopravných nákladov,
* **právne zabezpečenie dodávky –**ide o uzatvorenie zmlúv medzi dodávateľom a odberateľom v  zmysle obchodného zákonníka
* **určenie spôsobu prepravy a voľba dopravného prostriedku** – ide o voľbu vlastnej či cudzej prepravy /špeditérske firmy/ a voľbu druhu dopravy /cestná, vlaková, letecká, vodná .../
* **príjem zásob**– ide o uskutočnenie kvantitatívnej /kontrola množstva/ a kvalitatívnej kontroly /kontrola kvality/, porovnanie skutočného stavu so stavom na dodacom liste
* **zaplatenie dodávky**– ide o vyrovnanie záväzku voči dodávateľovi

**Skladovanie zásob**

Ide o všetky činnosti, ktoré súvisia s prijímaním nakúpených zásob do skladu /vstupná kontrola/, ich uskladnením v sklade, ošetrením /ochranou/ a prípravou na výdaj do výroby. Úlohou skladu je zabezpečiť nepretržitý výrobný proces plynulými dodávkami materiálu, surovín, polovýrobkov a podobne.

**Riadenie zásob**

Cieľom riadenia zásob je udržať zásoby v takej výške, aby bola zabezpečená výroba a zároveň zásoby viazali minimálne finančné prostriedky. To znamená, že podnik si musí zvoliť optimálne množstvo zásob, t.j. také množstvo zásob, ktoré:

* umožní nepretržitý výrobný proces,
* viaže minimálne množstvo finančných prostriedkov,
* vyžaduje minimálne náklady na skladovanie.

**Personálna činnosť**

 je činnosť, ktorá sa zameriava na získavanie a zamestnávanie pracovníkov potrebných pre podnikový transformačný proces.

Aj tejto činnosti predchádza plánovanie potreby pracovníkov. Jeho úlohou je určiť potrebný počet a štruktúru pracovníkov. Potom je potrebná analýza práce (opis pracovného miesta a požiadavky na pracovníka):

**Pracovníci podniku**sa delia na tri skupiny:

* **robotníci**:

1. **výrobní robotníci**– pracovníci, ktorí sa priamo zúčastňujú na výrobnom procese,
2. **pomocní robotníci**– pracovníci, ktorí vykonávajú pomocné práce vo výrobe, napr. opravári, údržbári, či pôsobia v obslužných procesoch ako doprava či skladovanie,

* **technickí, administratívni a riadiaci pracovníci**– pracovníci, ktorí sa zúčastňujú na riadení a technickom zabezpečení podniku alebo vykonávajú administratívne práce,
* **ostatní pracovníci** – pracovníci, ktorí vykonávajú ostatné pomocné a obslužné práce, ako napríklad upratovačky, vrátnici a podobne.

**Zdroje získavania pracovníkov:**

* **interné zdroje**– vlastní zamestnanci
* **externé zdroje**– z vonkajšieho prostredia, napr. nezamestnaní z úradov práce...

Základnou právnou normou, ktorá upravuje pracovno-právne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom /pracovný pomer/ je **Zákonník práce.**

**Pracovný pomer** môže vzniknúť:

* **na základe pracovnej zmluvy,**
* **voľbou**
* **vymenovaním.**

**Pracovný pomer vzniká podpísaním pracovnej zmluvy.**

**Pracovná zmluva** **je dokument , ktorý vyjadruje dvojstrannú dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.**

**Povinné náležitosti pracovnej zmluvy:**

* **druh práce** na ktorú sa pracovník prijíma, ide o konkrétnu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať, napr. účtovníčka, manažér výroby a podobne,
* **miesto výkonu práce**, ide o miesto, kde bude zamestnanec vykonávať svoju prácu, napr. obec alebo mesto, či názov prevádzky,
* **deň nástupu do práce,** t.j. termín – dátum, kedy zamestnanec prvýkrát nastúpi do práce,
* **doba trvania pracovného pomeru** ( doba určitá a neurčitá )
* **mzdové podmienky**

<https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/vzory-dokumentov/vzor-pracovnej-zmluvy/>

Zamestnávateľovi i zamestnancovi z pracovnej zmluvy vyplývajú určité povinnosti.

**Povinnosti zamestnávateľa:**

* prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy,
* platiť im za vykonanú prácu mzdu,
* vytvárať pracovné podmienky na úspešné plnenie pracovných povinností zamestnancov,
* poskytovať zamestnancom dovolenku na zotavenie.

**Povinnosti zamestnancov:**

* osobne vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v podnikom určenom pracovnom čase,
* dodržiavať pracovnú disciplínu,

**Pracovný pomer zaniká týmito spôsobmi:**

* dohodou,
* výpoveďou,
* okamžitým skončením pracovného pomeru,
* skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe
* uplynutím dohodnutej doby pri pracovnom pomere na dobu určitú.

Každému pracovníkovi za jeho vykonanú prácu patrí mzda. **Mzda je odmenou za vykonanú prácu. Je cenou práce jednotlivých pracovníkov podniku.** Pre podnik sú mzdy nákladom, pretože vyjadrujú cenu práce ako výrobného faktora.

**Základné formy miezd sú:**

* **Časová mzda** – táto mzda sa využíva pri odmeňovaní technických, administratívnych a riadiacich pracovníkov, ale aj robotníkov, ktorým nie je možné merať prácu inak ako časom. Výška časovej mzdy závisí od odpracovaného času a od stupňa náročnosti práce.
* **Úkolová mzda** – používa sa pri odmeňovaní pracovníkov, ktorých výkon možno merať pomocou noriem – napríklad výrobných robotníkov, stavebných robotníkov. Pracovníci sú teda odmeňovaní od skutočného dosiahnutého výkonu.
* **Podielová mzda** – uplatňuje sa pri odmeňovaní pracovníkov zainteresovaných na dosiahnutí výkonov, ktoré možno vyjadriť ukazovateľmi, ako napríklad obrat z predaja, dosiahnuté tržby a podobne. Mzda je určená ako určitý podiel z dosiahnutých výkonov. Využíva sa najmä na odmeňovanie pracovníkov v obchode a službách, napríklad mzda predavača podľa množstva predaného tovaru, mzda poisťovacieho agenta podľa počtu uzatvorených zmlúv a podobne.
* **Mzda dohodnutá dohodou** – používa sa najmä v podnikateľskej sfére.

**Mzda sa skladá :**

* zo základnej tarifnej mzdy,
* doplnkových mzdových foriem /odmeny, prémie, osobné ohodnotenie, podiely na výsledkoch hospodárenia/
* mzdových zvýhodnení /za prácu nadčas, za nočnú prácu, za sviatky, za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí/.

Pracovníci sú povinní platiť zo svojej mzdy daň z príjmov a okrem toho tiež príspevky na sociálne poistenie /nemocenské, dôchodkové, úrazové, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti/ a zdravotné poistenie.

Príspevky na poistenie platí za svojich zamestnancov aj podnik ako ich zamestnávateľ.

Mzda, ktorá sa vypláca pracovníkovi v závislosti od odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu je **hrubá mzda.** Hrubá mzda je súčtom základnej mzdy, doplnkovej mzdy (odmien, prémií, osobných ohodnotení, podielov na hospodárskom výsledku), mzdových zvýhodnení (príplatkov za prácu nadčas, nočnú prácu, sviatky, za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí) a náhrad (náhrady za dovolenku, sviatok, pri prekážkach na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa).

**Čistá mzda** je mzda, ktorú dostaneme po odpočítaní poistného na sociálne a zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti z hrubej mzdy a pripočítaní prípadných náhrad príjmu, napríklad pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

**Nominálna mzda** je mzda vyjadrená v peniazoch.

**Reálna mzda** vyjadruje množstvo tovarov, ktoré si môže pracovník za svoju mzdu kúpiť. Výška reálnej mzdy závisí od nominálnej mzdy a od cien tovarov.

**Mzda – odmeňovanie zamestnancov**

**Mzda je odmena za vykonanú prácu jednotlivých zamestnancov podniku, je teda cenou práce.**

**Mzda** predstavuje peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za prácu.

Výška mzdy závisí od mnohých faktorov. Súvisí s charakterom práce, spoločenským významom a náročnosťou práce.

Peňažné odmeňovanie sa v praxi realizuje na základe viacerých **právnych noriem** – **Zákonníka práce, zákona o minimálnej mzde, zákona o kolektívnom vyjednávaní, zákona o štátnej službe a ďalších nadväzujúcich právnych noriem.**

Štát teda nezasahuje do odmeňovania zamestnancov v podniku. Zásahy štátu sa sústreďujú len na:

1. stanovenie zákonnej dĺžky pracovného času,
2. výmeru dovolenky,
3. stanovenie minimálnej mzdy
4. zabezpečenie v chorobe zamestnanca.

Mzda plní **dve základné funkcie:**

* **sociálna funkcia** – spočíva v zabezpečení obnovenia pracovnej sily. Mzda zabezpečuje sociálne istoty a ovplyvňuje životnú úroveň.
* **ekonomická funkcia**– z podnikového hľadiska spočíva v motivovaní zamestnancov a ovplyvnení nákladov. Z makroekonomického hľadiska má vplyv na tovarovo-peňažné trhy a môže ovplyvňovať infláciu.

Z hľadiska využiteľnosti mzdy rozlišujeme:

* **nominálnu mzdu** – peňažná suma, ktorú zamestnanec dostane,
* **reálnu mzdu**– množstvo tovarov a služieb, ktoré možno za mzdu kúpiť.

Mzda sa musí vyplatiť vo**výplatnom termíne**, najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca.

**Mzdové podmienky** sú podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. Môžu byť dohodnuté:

* priamo v pracovnej zmluve,
* v kolektívnej zmluve a pracovná zmluva sa na ňu len odvoláva.

**Splatnosť a výplata mzdy**

Mzda je splatná pozadu, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zaokrúhľuje sa na dve desatinné miesta nahor. Vypláca sa vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ môže zamestnancovi medzi výplatnými termínmi poskytnúť preddavok na mzdu.

**Zložky mzdy**

**Hrubá mzda =**základná mzda ( rôzne formy: časová, úkolová,podielová, zmluvná, kombinácia jednotlivých foriem )

+ doplnková mzda

+ mzdové zvýhodnenie

+ náhrady mzdy

**Hrubá mzda** je súčtom **základnej mzdy**, **doplnkovej mzdy (**odmien, prémií, osobných ohodnotení, podielov na hospodárskom výsledku), **mzdových zvýhodnení** (príplatkov za prácu nadčas, nočnú prácu, sviatky, za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí) a **náhrad** (náhrady za dovolenku, sviatok, pri prekážkach na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa).

Z hrubej mzdy sa vypočítava **čistá mzda:**

**Čistá mzda =**hrubá mzda

-   poistné

**čiastkový základ dane**

-   nezdaniteľná časť na daňovníka

**zdaniteľná mzda**

-   daň z príjmov 19%

+ náhrada príjmu /pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca/

**Čistá mzda** je mzda, ktorú dostaneme po odpočítaní poistného na sociálne a zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti z hrubej mzdy a pripočítaní prípadných náhrad príjmu, napríklad pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

**Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhradu príjmu a to najdlhšie do 10. dňa, od 11. dňa vypláca dávky nemocenského poistenia Sociálna poisťovňa.**

**Čistá mzda = hrubá mzda - poistné - preddavok na daň z príjmov + náhrady**

**Mzda na vyúčtovanie /čiastka k výplate/**sa vypočíta, ak sa od čistej mzdy sa odpočítajú prípadné zrážky zo mzdy (napr. pôžičky, sporenia, poistky, stravné, doplnkové dôchodkové poistenie...) a preddavok na mzdu.

**Čiastka k výplate = čistá mzda – zrážky zo mzdy - preddavok na mzdu**

**Na základe zákona o sociálnom poistení a zákona o zdravotnom poistení odvádza zamestnávateľ za zamestnanca** **poistné.**

**Poistné:**

1. **sociálne poistenie:**

* nemocenské poistenie
* dôchodkové poistenie – starobné

- invalidné

* úrazové poistenie
* garančné poistenie
* poistenie v nezamestnanosti

1. **zdravotné poistenie**

**Nemocenské poistenie** – poistenie pre prípad dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva.

**Dôchodkové poistenie** – skladá sa zo starobného a invalidného poistenia. Starobné poistenie je poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe. Invalidné poistenie je poistenie pre prípad invalidity.

Úrazové poistenie je poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného či služobného úrazu a choroby z povolania.

**Garančné poistenie** – poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

**Poistenie v nezamestnanosti** – poistenie pre prípad straty príjmu v dôsledku nezamestnanosti

Všetky uvedené druhy poistenia vytvárajú fondy, z ktorých sa platia nemocenské, starobné, invalidné, úrazové a iné dávky.

Okrem toho sa vytvára fond solidarity, do ktorého prispievajú zamestnávatelia.

**Zdravotné poistenie** – ide o poistenie, na základe ktorého sa poskytuje zdravotná starostlivosť. Zo mzdy sa odvádza poistné na povinné verejné zdravotné poistenie.

**Povinnosť platiť sociálne a zdravotné poistenie má zamestnanec, ale aj zamestnávateľ. Zákon o zdravotnom a sociálnom poistení určuje percentuálne sadzby a výšku minimálneho a maximálneho vymeriavacieho základu.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prehľad odvodov poistného v percentách** |  |  |
|  | **zamestnanec** | **zamestnávateľ** |
| Zdravotné poistenie | 4,00 | 10,00 |
| Nemocenské poistenie | 1,40 | 1,40 |
| Dôchodkové starobné poistenie | 4,00 | 14,00 |
| Dôchodkové invalidné poistenie | 3,00 | 3,00 |
| Úrazové poistenie | neplatí | 0,80 |
| Poistenie v nezamestnanosti | 1,00 | 1,00 |
| Garančné poistenie | neplatí | 0,25 |
| Rezervný fond solidarity | neplatí | 4,75 |
| Spolu | 13,40 | 35,20 |

**Daň z príjmov zo závislej činnosti** vypočítava sa zo zdaniteľnej mzdy (nie z hrubej mzdy).

**Zdaniteľná mzda** je časť hrubej mzdy, ktorú dostaneme po odpočítaní poistného a nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka.

**Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka**je suma zodpovedajúca 22,5-násobku sumy životného minima platného k 1. januáru príslušného zdaňovacieho obdobia.

**Zdaniteľná mzda = hrubá mzda - poistné - nezdaniteľná časť základu dane**

**Preddavok na daň z príjmov** sa vypočíta zo zdaniteľnej mzdy vo výške platnej sadzby dane z príjmov – 19%.

**Preddavok na daň z príjmov = zdaniteľná mzda x  0,19**

Preddavok na daň sa zníži o sumu zodpovedajúcu 1/12 sumy **daňového bonusu** (ak si zamestnanec uplatňuje naň nárok)- **daňový bonus** sa vypláca za každé vyživovacie dieťa.