Fjármálavit

KENNSLUFERLI · LAUNASEÐILLINN

Umræðupunktar um myndband

Sjá nánar um hugtök launaseðilsins í upplýsingariti.

1 Hvað kom fram í myndbandinu?

Hér er gott að fá nemendur til að nefna eitthvað sem fjallað var um, eins og skattur, lífeyrissjóður o.s.frv.

2 Er eitthvað á launaseðlinum sem þið mynduð vilja losna við? Af hverju?

Rennum nú yfir launaseðilinn sem þið eruð með og fjallað var um í myndbandinu.

3 Hver er munurinn á dagvinnu og eftirvinnu?

Dagvinna eru unnir vinnutímar á daginn en eftirvinna eru unnir vinnutímar á kvöldin og um helgar. Samkvæmt launaseðlinum hefur starfsmaðurinn unnið fleiri eftirvinnustundir en dagvinnustundir enda í hlutastarfi eftir skóla og um helgar.

4 Hafið þið heyrt um jafnaðarkaup?

Nokkuð algengt er að fólk sem starfar í blandaðri vinnu, þ.e. dag-, kvöld- og helgarvinnu sé boðið svokallað jafnaðarkaup. Þá er starfsmanninum boðið kaup sem er örlítið hærra en kaup fyrir klukkutímann í dagvinnu. Hins vegar fær þá starfsmaðurinn sömu laun á tímann fyrir kvöld- og helgarvinnu. Í einhverjum tilvikum er um að ræða vinnustaði þar sem kvöld- og helgarvinna er algengari, svo sem kaffihús og veitingastaði sem frekar eru opnir um kvöld og helgar.

Ef vinnuveitandi býður starfsmanni jafnaðarkaup skal liggja fyrir hver vinnutíminn er og á starfsmaður að vera meðvitaður um að hann tapi ekki á því að þiggja jafnaðarkaup, frekar en dagvinnu og eftirvinnu.

> **Ef starfsmaður vinnur meira í eftirvinnu en dagvinnu, myndi það þá henta honum að þiggja jafnaðarkaup?**
>
> Nei.

5 Svo er það orlof – vitið þið hvað það er?

Orlof er í raun áunnið frí sem allir starfsmenn eiga rétt á. Það er ekki innifalið í laununum heldur bætist ofan á. Samkvæmt lögum er orlof reiknað sem 10,17% af mánaðarlaunum. Þeir sem vinna í hlutastarfi fá orlofið oftast greitt út jafnóðum, eða það safnast upp á ákveðnum orlofsreikningi sem er laus til útborgunar í maí á hverju ári.

Áður en launin eru greidd út eru ákveðin gjöld dregin frá – skoðum það nánar.

6 Hvað er lífeyrissparnaður?

Við byrjum að greiða í lífeyrissjóð næstu mánaðamót eftir 16 ára afmælisdaginn, en öllum sem eru í vinnu á aldrinum 16 – 70 ára er skylt að greiða 4% af launum sínum í lífeyrissjóð. Atvinnurekandinn greiðir frá 8 – 11,5% af mánaðarlaunum starfsmannsins í lífeyrissjóðinn sem mótframlag, en sú prósenta er misjöfn eftir því í hvaða stéttarfélagi maður er. Þegar við eldumst og hættum að vinna þá fáum við greitt úr lífeyrissjóðnum til æviloka.

Það er misjafnt í hvaða lífeyrissjóði starfsmenn greiða og fer það oft eftir því við hvað þeir starfa, t.d. eru starfsmenn ríkisins og fleiri skyldugir til að greiða í ákveðinn lífeyrissjóð en aðrir geta valið. Okkar starfsmaður varð 16 ára í ágúst og byrjaði að greiða í lífeyrissjóð í september.

7 Hvað er viðbótarlífeyrissparnaður?

Margir ákveða að greiða önnur 2 – 4% í viðbótarlífeyrissparnað til að eiga enn meira þegar þeir hætta að vinna. Ef starfsmaðurinn greiðir í viðbótarlífeyrissparnað á atvinnurekandinn einnig að greiða mótframlag sem nemur 2% af heildarlaunum, sem er í raun launahækkun sem rennur óskert inn á sparnaðinn, en þessa launahækkun fær maður ekki nema greiða í viðbótarlífeyrissparnað. Starfsmaður getur valið sér lífeyrissjóð fyrir viðbótarsparnaðinn, sem þarf ekki að vera sami lífeyrissjóðurinn og hann greiðir skyldulífeyrissparnaðinn í.

> **Ábending** *Gott er að nefna að þau geti sparað skattfrjálst fyrir útborgun í fyrstu íbúð með greiðslum í viðbótarlífeyrissparnað.*

8 Stéttarfélag – vitið þið hvað það er?

Flestir launþegar eru aðilar að stéttarfélagi sem þeir greiða félagsgjald til. Yfirleitt er félagsgjald í stéttarfélag í kringum 0,7 – 1% af launum og sést upphæðin á launaseðlinum. Stéttarfélag veitir félagsmönnum ýmsa þjónustu eins og upplýsingar og aðstoð vegna launamála, og annarra réttinda félagsmanna. Stéttarfélög semja um laun og önnur starfskjör fyrir hönd launþega með kjarasamningum.

Stéttarfélög á Íslandi eru fjölmörg og skiptast eftir starfsgreinum og landssvæðum. Starfsmaðurinn okkar greiðir 0,7% í stéttarfélagið sitt, VR. Starfsmaður getur m.a. leitað til stéttarfélags og fengið upplýsingar og aðstoð ef eitthvað er óljóst gagnvart atvinnurekanda, auk þess sem aðild að stéttarfélagi veitir manni ýmis réttindi til styrkja og aðgangi að orlofshúsum.

9 Staðgreiðsla skatta

Skattur er gjald sem allir sem vinna þurfa að greiða og er notaður til að mæta sameiginlegum kostnaði. Fyrir skattinn reka ríkið og sveitarfélög t.d. menntakerfið, heilbrigðiskerfið og vegakerfið. Skatturinn borgar fyrir skólagöngu okkar og fyrir sjúkrakostnað ef við veikjumst eða slösumst.

Skattur af launum er greiddur í þrepum eftir því hversu mikið fólk fær í laun. **Skattþrepin eru þrjú.**

10 Svo eru nánari skattalegar upplýsingar neðst á launaseðlinum

Þar kemur fram hver skattstofninn er, en hann er sú upphæð sem skatturinn er reiknaður af. Það sem við greiðum í lífeyrissjóð er undanþegið skatti en við greiðum skattinn af lífeyrisgreiðslunum síðar þegar við fáum greitt úr lífeyrissjóðnum.

> **Í hvaða skattþrepi er starfsmaðurinn okkar?**
> Hann er í skattþrepi 1.

> **En af hverju greiðir hann ekki skatt þennan mánuðinn?**
> Það er vegna þess að hann fær persónuafslátt.

11 Persónuafsláttur

Persónuafsláttur er skattaafsláttur sem veittur er öllum einstaklingum 16 ára og eldri. Persónuafsláttur kemur að góðum notum en hann lækkar þá upphæð sem við greiðum í skatt í hverjum mánuði. Upphæðin er sú sama fyrir alla óháð tekjum.

Persónuafslætti má safna upp milli mánaða og nýta síðar á árinu. Uppsafnaður persónuafsláttur sem ekki er nýttur innan skattárs fellur niður við lok þess. Okkar starfsmaður er með uppsafnaðan persónuafslátt sem getur komið sér vel síðar á árinu t.d. í sumar þegar hann vinnur meira, fær hærri laun og þarf að greiða hærri skatt.

Án persónuafsláttar þarf sá sem er í vinnu að greiða fullan skatt af launum sínum. Þegar byrjað er í nýrri vinnu ber starfsmaður sjálfur ábyrgð á því að launagreiðandi fái upplýsingar um hvort nýta eigi persónuafsláttinn 100% eða hvort starfsmaður vilji nýta hluta hans á öðrum vinnustað.

Ef einstaklingur vinnur á tveimur stöðum getur hann skipt persónuafslætti sínum á báða vinnustaði. Það er á hans ábyrgð að láta vinnuveitanda vita hversu mikið hann vill nýta af persónuafslættinum hjá honum.

12 Samtals frá áramótum

Á öllum launaseðlum eru upplýsingar um samanlögð laun og frádrátt frá áramótum, hjá okkar starfsmanni er það neðst til hægri á launaseðlinum.

Þar kemur fram heildar tímafjöldi frá áramótum í dagvinnu og eftirvinnu, hversu mikið hefur safnast í orlof og hvað hann hefur unnið marga stórhátíðarvinnutíma (rauða daga) o.s.frv.

> **Hvað eru rauðir dagar? Getið þið nefnt dæmi um þá?**
> Á þessum dögum er ekki vinnuskylda. Ef unnið er á þessum dögum greiðist aukaálag fyrir til viðbótar við fasta og reglubundna vakt á þessum dögum.

Dæmi um slíka daga eru: skírdagur, annar í páskum, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu, sumardagurinn fyrsti, frídagur verslunarmanna, annar í jólum, 1. maí, nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, jóladagur, og svo eftir kl. 12 á aðfang- og gamlársdag.

Góð regla er að halda vel utan um þessa daga og bera saman við launaseðilinn.

Að lokum kemur fram samtals hvað hefur verið dregið af starfsmanninum í skatt og launatengd gjöld frá áramótum.