

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 **Všeobecné ustanovenia**

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, č. ú. SK54 0200 0000 0017 3898 3159. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,45 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za daný mesiac.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Igor Krišanda.

Článok 2 **Rozpočet sociálneho fondu**

1. **Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022**

a)	povinný prídel vo výške 1,45%	472 1 5	14 000,00 €
b)	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	472 11 5	8 213,01 €
		SPOLU	22 213,01 €

2. **Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022**

a)	stravovanie	472 12 5	6 490,00 €
b)	regenerácia	472 13 5	2 000,00 €
c)	sociálna výpomoc	472 14 5	500,00 €
d)	odchod do starob. dôchodku	472 15 5	300,00 €
e)	kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	472 16 5	11 125,00 €
f)	životné jubileum	472 17 5	1 500,00 €
g)	detská rekreácia	472 18 5	100,00 €
h)	dary	472 19 5	198,01 €
		SPOLU	22 213,01 €

Článok 3

Čerpanie sociálneho fondu

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Ak v KZ nie je dohodnutý ďalší príděl podľa § 3 ods. 1 písm. b) prvého bodu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídělu do fondu tvoreného najviac vo výške podľa § 3 ods. 1 písm. b) druhého bodu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok⁹⁾ nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Poskytovanie príspevku podľa prvej vety nevylučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídělu do fondu.

Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie o cene cestovného lístka stanoveného dopravcom a v prípade zmeny výšky cestovného ho bez vyzvania aktualizovať.

Zamestnávateľ dotknutým osobám prispeje na dopravu 20% z ceny cestovného lístka. Príspevok na dopravu bude poskytnutý na základe prítomnosti na pracovisku (evidencia dochádzky cez elektronický systém).

Stravovanie	472 12 5
--------------------	-----------------

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie v sume 0,40 EUR na jedno hlavné jedlo denne.

Regenerácia	472 13 5
--------------------	-----------------

1. Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac **do výšky 20,- EUR** na jeden pobyt **jedenkrát za 2 roky na zamestnanca**. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

2. Zdravotná starostlivosť, dentálna hygiena a telovýchova

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi poskytne príspevok na rehabilitáciu, na zakúpenie vstupenky na plaváreň (kúpalisko), príp. na platené lekárske vyšetrenie **do výšky 20,- EUR za rok** na zamestnanca na základe písomnej žiadosti zamestnanca a aktuálneho pokladničného dokladu. Príspevok sa poskytne zamestnancom na TPP.

- nenávratná

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine na základe písomnej žiadosti doručenej zamestnávateľovi do 1 mesiaca po rodinnej udalosti a schválení Odborovou organizáciou:

- a) **pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca** (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) **max. do výšky 100 EUR**, k žiadosti je potrebné doložiť kópiu úmrtného listu (potvrdenie o spoločnej domácnosti),
- b) **pri úmrtí manžela** (- ky) **zamestnanca** druhému z manželov vo výške **35,- EUR na každé dieťa**, k žiadosti je potrebné doložiť kópiu úmrtného listu (potvrdenie o spoločnej domácnosti),
- c) **v mimoriadne závažných prípadoch** (napr. živelná pohroma, havária, krádež bytového alebo domového majetku a pod.) diferencovane, vo výške:
 - 1/20 z vyčíslenej škody do sumy 3 320,- EUR, **max. do výšky 170,- EUR**,
 - alebo, ak je škoda vyššia ako 3 320,- EUR, max. vo výške 170,- EUR, pričom v oboch prípadoch musia byť doložené prílohy k žiadosti, a to potvrdenie poisťovne. resp. povereného znalca o výške úhrady škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti a potvrdenie miestnej samosprávy o vzniku udalosti,
- d) **na nákup liekov** pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením **max. do výšky 50,- EUR raz za rok**, pričom k žiadosti musí byť doložené potvrdenie o nákupe liekov a odporúčanie nákupu liekov lekárom,
- e) **v mimoriadne ťaživej finančnej situácii** v rodine diferencovane, **max. do výšky 35,- EUR raz za dva roky** na požiadanie zamestnanca,
- f) **pri dlhodobej práceneschopnosti** (4 mesiace a dlhšie) **70,- EUR** na požiadanie zamestnanca.

- návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná **do výšky 100,- EUR**, so splatnosťou **do 3 rokov**. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.
2. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc **do 3 mesiacov**.

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok po preukázaní nároku:

- **pri prvom odchode do dôchodku** – finančný príspevok v hodnote **100,- EUR**, s podmienkou odpracovania najmenej **5 rokov** u súčasného zamestnávateľa.

Zo sociálneho fondu sa zamestnancom poskytne príspevok raz za rok na:

- a) spoločenské posedenie z príležitosti rezortného sviatku – **Dňa učiteľov** alebo **Teambuilding** - vo výške **25,-EUR** na jedného zamestnanca,
- b) peňažnú poukážku pri príležitosti **konca kalendárneho roka** – vo výške **50,- EUR** na jedného zamestnanca,
- c) pobytové náklady na exkurzno – vzdelávacie zájazdy v tuzemsku i v zahraničí – vo výške **30,- EUR** na zamestnanca, ktorý pracuje u terajšieho zamestnávateľa na TPP,
- d) návšteva divadelného, alebo filmového predstavenia, múzea, hradov, ZOO do výšky **20,- EUR** za rok na zamestnanca, ktorý pracuje u terajšieho zamestnávateľa na TPP a na základe písomnej žiadosti zamestnanca a originál pokladničného dokladu.

Životné jubileum

472 17 5

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok po preukázaní nároku:

- a) **pracovné jubileum** – 25, 30, 35 a 40 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania s pracovnou zmluvou s podmienkou odpracovania najmenej **5 rokov** u súčasného zamestnávateľa – finančný príspevok vo výške **100,- EUR**,
- b) **životné jubileum** – 50 a 60 rokov veku s podmienkou odpracovania najmenej **1 roku** u súčasného zamestnávateľa – finančný príspevok v hodnote **100,- EUR**.

Detská rekreácia

472 18 5

Zamestnávateľ prispieva na základe žiadosti zamestnanca na rekreačno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do veku 16 rokov **do výšky 20,- EUR** raz **za 2 roky**, a to s podmienkou doručenia dokladu o zaplatení od organizátora podujatia. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Dary

472 19 5

- a) **finančný príspevok** pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca vo výške **35,- EUR** na žiadosť zamestnanca doručенú zamestnávateľovi do 1 mesiaca po úmrtí;
- b) **pri svadbe zamestnanca** - finančný príspevok vo výške **100,- EUR** s podmienkou odpracovania najmenej **2 rokov** u súčasného zamestnávateľa, na žiadosť zamestnanca doručенú zamestnávateľovi do 1 mesiaca po svadbe;
- c) **pri narodení dieťaťa zamestnanca** - finančný príspevok vo výške **50,- EUR** s podmienkou odpracovania najmenej **2 rokov** u súčasného zamestnávateľa, matke dieťaťa bude vyplatený príspevok na základe písomnej žiadosti o poskytnutie príspevku dodanej zamestnávateľovi do 2 mesiacov po návrate do zamestnania.

Článok 4

Zdaňovanie

V zmysle zákona SR č. 595/2003 Zb. z. o daniach z príjmov, v znení neskorších predpisov, možno zdaňovať osobitnou sadzbou dane 19% len tie príjmy z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré sú poskytované v súlade s § 7 zákona SR č. 152/94 Zb. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov. Akékoľvek iné plnenie poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa posudzuje ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných požitkov zdaňovaných preddavkovým spôsobom. Od dane sú ku dňu účinnosti KZ oslobodené príjmy taxatívne určené v § 5 ods. 7 zákona o daniach z príjmov, a to:

a) *nepeňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako:*

- hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov,
- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku,

b) *peňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako*

- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom,
- náhrada príjmu a príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovaná zamestnávateľom svojmu zamestnancovi, to znamená, že dočasná práceneschopnosť trvá dlhšie ako pol roka,
- sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca alebo zmiernenia následkov živelných udalostí,
- finančný príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca.

Článok 5

Disponovanie s fondom

Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a ZO OZ. Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán.

O stave fondu bude zamestnávateľ informovať predsedu ZO OZ, raz štvrťročne, formou poskytnutia zborníka účtovania.

Žiadosti sa podávajú správcovi SF. Žiadosť musí obsahovať osobné údaje o zamestnancovi, vrátane adresy bydliska. Jej súčasťou je stanovisko príslušného výboru ZO OZ PŠaV. V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti.

Tieto zásady sú súčasťou KZ 2022 a nadobúdajú účinnosť dňom 01.februára 2022 a končia účinnosť dňom prijatia nových Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Poprad, 31. január 2022

.....
Mgr. Monika Strnková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
Mgr. Eva Neupaverová
predseda ZO OZ