

ZÁSADY

pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. v znení zákona č. 280/1995 Z.z. a zákona č. 375/1996 Z.z. (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) spôsobom a vo výške dohodnutej v podnikovej kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na príslušný rok.

Z : vyplýva z ust. § 3 zákona o sociálnom fonde

Článok 2

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa uskutočňuje v súčinnosti so závodným výborom.

Z : vyplýva z ust. § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde

Článok 3

Vedenie fondu

Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte v banke a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

Zamestnávateľ tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. V prípade, že sa mzda vypláca vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy za uplynulý kalendárny mesiac.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zamestnávateľ môže za mesiac december tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky do 31.12. na účet fondu.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.01. nasledujúceho roka.

Z : vyplýva z ust. § 6 zákona o sociálnom fonde

Článok 4

Použitie fondu

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytuje z fondu:

- príspevok na stravovanie zamestnancov,
- príspevok na dopravu do zamestnania a späť,
- príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

- príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky,
- dary pri životných a pracovných jubileách,
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Z : vyplýva z ust. § 7 zákona o sociálnom fonde

Článok 5 **Príspevok na stravovanie zamestnancov**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie mesačne vo výške **0,50 € / jedno odobraté jedlo** podľa skutočného počtu odobratých jedál.

Článok 6 **Príspevok na dopravu do zamestnania a späť**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť mesačne vo výške **0,70 € / 1 cesta do zamestnania a späť** podľa skutočne odpracovaných dní.

Článok 7 **Príspevok na účasť na kultúrnych a športových akciách**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok do výšky **30 € / zamestnanec / rok** po predložení dokladu o návšteve kultúrneho alebo športového podujatia. Doklady je možné predkladať počas celého kalendárneho roka. Príspevok bude vyplatený v mzde po predložení dokladu zamestnancom vo výplatnom termíne organizácie.

Článok 8 **Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ súhlasí s nasledujúcimi službami na regeneráciu pracovnej sily:

1. Štvrťročne zorganizovať rekondičný pobyt.
2. Zakúpiť permanentky na masáž.
3. V prípade, ak sa nevyužijú prvé 2 body zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok do výšky **100,00 € / zamestnanec / rok** po predložení dokladu o zaplatení rekreácie, prípadne služieb s rekreáciou spojených. Doklady je možné predkladať počas celého kalendárneho roka. Príspevok bude vyplatený v mzde po predložení dokladu zamestnancom vo výplatnom termíne organizácie.

Článok 9 **Sociálna výpomoc a sociálne pôžičky**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne : sociálnu výpomoc **do výšky 100,00 € / zamestnanec / rok** v mimoriadne závažných prípadoch – úmrtie manžela/ky, druha/žky alebo dieťaťa, dlhodobá práceneschopnosť v trvaní najmenej 6 mesiacov, živelná katastrofa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi , ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne: sociálnu pôžičku **do výšky 200,00 € / zamestnanec / rok** v mimoriadne závažných prípadoch – úmrtie manžela/ky, druha/žky alebo dieťaťa, dlhodobá práceneschopnosť v trvaní najmenej 6 mesiacov, živelná katastrofa.

Sociálna výpomoc alebo sociálna pôžička sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu a požadovanú výšku výpomoci alebo pôžičky, zároveň predloží na preukázanie skutočnosti: úmrtný list, doklad o pracovnej neschopnosti, doklad o spôsobenej škode živelnou pohromou.

O poskytnutí sociálnej pôžičky a podmienkach jej splácania sa uzatvorí písomná dohoda. Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase závodného výboru môže rozhodnúť o odpustení nesplateného zostatku sociálnej pôžičky.

Článok 10 **Finančný dar pri pracovných a životných jubileách**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný dar:
pri pracovnom jubileu 20, 25, 30, 35 a 40 odpracovaných rokov vo výške **50,00 €**,
pri životnom jubileu 50, 55, 60 rokov vo výške **50,00 €**,
pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku vo výške **50,00 €**.

Vyplatenie finančného daru za uvedené pracovné jubileum, životné jubileum a pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku je viazané na odpracovanie najmenej piatich rokov nepretržite u zamestnávateľa a do dátumu jubilea.

Článok 11 **Paušálny príspevok bez preukázania dokladu**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom paušálny príspevok bez preukázania dokladu v sume **od 50,00 do 100,00 € / zamestnanec / rok**. Príspevok bude vyplatený v mzde za mesiac november vo výplatnom termíne organizácie.

Článok 12 **Záverečné ustanovenie**

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu.

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ.

Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou podnikovej kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.