

## **Tvorba sociálneho fondu,**

výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii **pre rok 2016**

Čl.1

### **Všeobecné ustanovenia**

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

/2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a 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 použitia SF.

/3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 0303727004/5600.

/6/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/7/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

/8/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/9/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. **Šugárová Iveta** a predseda odborovej organizácie p. **Bartošová Janka**.

Čl.2.

## Rozpočet sociálneho fondu

### /1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016

a/ povinný prídel vo výške <b>1%</b> zo základu ustanoveného v ust. § 4 ods.1 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a ďalší prídel podľa §3 odst.1b bod 2 vo výške <b>0,5%</b> zo základu	4 896,39 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 603,61 €
	<hr/>
<b>Spolu:</b>	<b>6 500,00 €</b>

### /2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	1 750 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	800 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	500 €
d/ dary	250 €
e/ liečebná starostlivosť	700 €
f/ rekreácie a regenerácia pracovnej sily	1 500 €
g/ kultúrna a spoločenská činnosť, cyklické vzdelávanie, školenie predsedov OZ	1 000 €
	<hr/>
<b>Spolu:</b>	<b>6 500 €</b>

# Použitie a čerpanie sociálneho fondu

## Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,30 €**.

## Doprava do zamestnania a späť

### Podmienky pre vznik nároku na príspevok na dopravu :

/1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom z ďalšieho prídeltu zamestnancovi za nasledovných podmienok:

- **dochádza do zamestnania verejnou dopravou**, za ktorú sa považuje železničná, autobusová a mestská hromadná doprava (MHD)
- **priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50% priemernej nominálnej mzdy zamestnanca** v hospodárstve SR zistenej ŠÚ SR za rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond; u zamestnanca pracujúceho na kratší pracovný čas sa vychádza z priemerného zárobku, ako keby pracoval na plný úväzok
- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mesačne príspevok na dopravu do zamestnania a späť v plnej výške, **ale ak** celkový súhrn výdavkov na dopravu všetkých oprávnených zamestnancov **prekračuje limit 0,5%** zo základu pre tvorbu ďalšieho prídeltu do fondu na tento účel, zamestnancom je možné **uhradiť len alikvotnú časť** ich mesačných výdavkov, ktorý sa určí pomerným percentom.
- príspevok sa kráti, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší

/2/ Zamestnávateľ poskytne jednorázový príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť vo výške **20 €** 2x ročne, ak :

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠU SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond a skutočne vynaložené cestovné náklady na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou, alebo železničnou dopravou s výnimkou MHD sú **najmenej 20€**.

### Povinnosti zamestnanca:

- doložiť, že dochádza do zamestnania **spôsobom dopravy**, ktorý zakladá nárok na príspevok
- preukázať mesačnú výšku výdavkov na dopravu, nakoľko sa príspevok prizná zamestnancovi vždy za predchádzajúci mesiac t.j. odkladať cestovné lístky.

### Povinnosti zamestnávateľa:

- **sledovať, v akej výške tvoril ďalší prídel**, a teda koľko prostriedkov zamestnancom vyplatil na príspevok na dopravu, aby nedošlo k prekročeniu maximálneho limitu pre tvorbu ďalšieho prídelu určeného na tento účel (max. 0,5% zo základu)
- **poskytnúť príspevok na dopravu najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy.**

### **Sociálna výpomoc nenávratná**

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (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) do sumy **max. 100 €**.

b) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

/2/ Nákup liekov, (ak ich nehradí ZP), pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **max.50 €**.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

/3/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky **max.50 €**.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).

/4/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane ( napr. dlhodobá PN - pracovná neschopnosť trvá viac ako 5 mesiacov) do výšky **max. 100 €**; výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

### **Dary**

**Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:**

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života príspevok **40 €**,
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **50 €**.

### **Liečebná starostlivosť**

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulantnú liečbu do výšky **40 €** na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby
- rehabilitáciu do výšky **40 €** pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny,

- posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.
- zamestnancovi bude uhradený **poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu** vo výške **maxim. 100 €**, alebo dostane príspevok do tejto hodnoty na **zakúpenie zdravotnej pomôcky (napr. na okuliare)**, pokiaľ si neuplatní **príspevok na dovolenku** (tento nárok má raz za tri roky).
  - **regeneráciu pracovnej sily**, 1-krát ročne do výšky do výšky **max. 30 €** ( napr. formou peňažnej poukážky )

## **Rekreácie a regenerácia pracovnej sily**

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok **na rekreačné pobyty** najviac do výšky **100 €** na jeden pobyt v roku zamestnanca. Zamestnanec si môže tento nárok uplatniť **1-krát za tri roky**.

## **Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:

- na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými a nepedagogickými zamestnancami školy, organizovanie spoločenských posedení so zamestnancami školy, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch / príspevok na občerstvenie, dopravu, prenájom miestnosti / do výšky **30 €** na osobu,
- príspevok na kultúrne podujatie do výšky **30 €**
- príspevok na cyklické vzdelávanie – preplatenie cestovného a ubytovania (vždy po ukončení CV, dokladované osvedčením)
- príspevok na školenie predsedov OZ

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť **dňom 1.1.2016**, ich účinnosť končí **31.12.2016**.

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia

V Žiline dňa 25.1.2016