

Z Á S A D Y

pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov RÚVZ Poprad

Zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára sociálny fond.

O tvorbe a použití SF v súlade s platnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ po dohode so Základnou odborovou organizáciou Odborového zväzu zdravotníctva a sociálnej starostlivosti pri RÚVZ so sídlom v Poprade (ďalej len „základná odborová organizácia“).

I.

Všeobecné ustanovenia

Prostriedky sociálneho fondu môžu byť použité aj pre rodinných príslušníkov zamestnanca. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu sa neposkytuje dôchodcom, ktorí až do odchodu do dôchodku pracovali v organizácii.

II.

Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond vo výške 1,50 % zo základu ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1,00 % a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,50 %.

Základom na určenie prídeltu do sociálneho fondu je súhrn funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

2. Prostriedky sociálneho fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte č. SK13 8180 0000 0070 0013 4924, vedený v Štátnej pokladnici. Na tento účet prevádza zamestnávateľ prostriedky preddavkovo vo výške jednej dvanástiny z predpokladanej ročnej výšky základu do 15 dní po začatí každého mesiaca.
3. Ročné zúčtovanie prídeltu sociálneho fondu podľa skutočne vyplatených funkčných platov vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.
4. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa presúva do nasledujúceho roka.

III.

Použitie sociálneho fondu

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po dohode so základnou odborovou organizáciou.

Zamestnávateľ zostavuje rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok, v ktorom stanoví predpokladanú výšku zdrojov sociálneho fondu a predpokladanú výšku príspevkov na jednotlivé oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu sociálneho fondu použiť tieto prostriedky na poskytnutie príspevku v inej položke rozpočtu po dohode so základnou odborovou organizáciou.

2. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu tieto príspevky:
 - príspevok na stravovanie,
 - príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť,
 - príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
 - príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky
 - pri udelení „Jánskeho plakety“ najmenej vo výške 100 €,
 - pri životnom jubileu 60 rokov, zamestnancovi ktorý má v organizácii odpracovaných nad 20 rokov vo výške 100 €,
 - vianočný príspevok.
3. Príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený v § 152 ods. 3 Zákonníka práce bude poskytnutý zamestnancom, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme a príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený v § 104 zákona o štátnej službe bude poskytnutý zamestnancom v štátnej službe vo výške 0,83 € na každé hlavné jedlo v priebehu pracovnej zmeny.

Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu alebo za denný služobný čas považuje výkon práce alebo štátnej služby dlhší ako štyri hodiny.

Výška príspevku sa môže zmeniť v prípade zmeny cenových, daňových a iných legislatívnych predpisov.
4. Príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť bude poskytnutý:
 - vo výške 50 % skutočných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje päťdesiat percent priemernej nominálnej mesačnej mzdy v zmysle zákona o sociálnom fonde, pričom skutočne vynaložené výdavky na verejnú dopravu s výnimkou mestskej hromadnej dopravy sú najmenej 6,60 € mesačne,
 - vo výške 25 % skutočných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok presahuje hore uvedenú mzdu a skutočne vynaložené výdavky na verejnú dopravu s výnimkou MHD sú najmenej 6,60 € mesačne.

Príspevok na dopravu bude vyplácaný mesačne, súbežne s výplatom za bežný mesiac, v ktorom zamestnancovi vznikol nárok na úhradu výdavkov na dopravu. Podmienkou je, aby zamestnanec pravidelne predkladal zamestnávateľovi cestovné lístky za bežný mesiac, a to vždy v prvý pracovný deň nasledujúceho mesiaca.

Poskytnutý príspevok bude zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o dani z príjmov“).
5. Peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily je určený na telovýchovu a šport, rehabilitáciu a iné formy regenerácie pracovnej sily podľa individuálneho výberu. Tento príspevok bude poskytnutý všetkým zamestnancom, ktorí sú na RÚVZ Poprad v evidenčnom stave k 1. júnu príslušného roka a majú k tomuto dátumu v organizácii odpracovaných minimálne 6 mesiacov.

Výška finančného príspevku bude stanovená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný rok.

Peňažný príspevok bude zamestnancom vyplatený vo výplate za mesiac jún príslušného roka a bude zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona o dani z príjmov.

6. Vianočný príspevok v nepeňažnej forme bude poskytnutý všetkým zamestnancom, ktorí sú k 1. decembru príslušného roka v evidenčnom stave a zároveň majú k tomuto dátumu v organizácii odpracovaných minimálne 6 mesiacov. Výška príspevku bude stanovená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný rok. Tento nepeňažný príspevok bude zamestnancom zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona o dani z príjmov.
7. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom, ktorí sa zúčastnia športového dňa, príspevok na stravovanie. Výška príspevku bude stanovená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný rok.

IV. Záverečné ustanovenia

1. Pre jednotlivé roky bude po dohode so základnou odborovou organizáciou vypracovaný samostatný rozpočet sociálneho fondu.
2. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu bude zamestnávateľ mesačne sledovať, evidovať a vyhodnocovať po zostavení ročnej účtovnej závierky.
3. Tieto zásady môže zamestnávateľ meniť a dopĺňať iba po dohode so základnou odborovou organizáciou, a to formou písomného dodatku.
4. Tieto zásady nadobúdajú platnosť dňom účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2024, ktorej sú neoddeliteľnou súčasťou.

V Poprade 26. 01. 2024