

Z Á S A D Y

pre tvorbu sociálneho fondu a pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov obce Lupoč na rok 2018

Časť I.

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Obec Lupoč (ďalej len zamestnávateľ) tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení a zákonom č. 253/1994 Z.z. v znení zákona č. 377/2015 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest.
2. Tieto zásady upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa a uplatňujú sa vo vzťahu ku všetkým zamestnancom vykonávajúcich práce vo verejnom záujme, v pracovno-právnom pomere a vzťahu k starostovi obce.
3. Zamestnávateľom zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, v pracovno-právnom pomere a výkonu funkcie starostu obce sa na účely tohto predpisu rozumie Obec Lupoč .
4. Za zamestnancov sa na účely tohto predpisu považujú fyzické osoby, ktoré vykonávajú práce vo verejnom záujme– zákon č. 552/2003 Z.z. v platnom znení, práce v pracovno-právnom pomere a starosta obce, ktorých zamestnávateľom je pre účely týchto zásad Obec Lupoč.
5. Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom fonde.
6. O tvorbe a použití v súlade s platnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní na obecnom zastupiteľstve a dohode so zástupcami zamestnancov
7. Súčasťou týchto zásad je rozpočet sociálneho fondu, ktorým sa určuje výška tvorby a použitie tohto fondu na rok 2018 .

Časť II.

Článok 1

Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond:
 - a) z povinného prídeltu vo výške 1% zo základu, ktorý je uvedený v bode 3 tejto časti,
 - b) ďalším prídeltom vo výške 0,5 % zo základu, ktorý je uvedený v bode 3 tejto časti,

- c) z ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie, príspevky zamestnávateľa do fondu a pod.)
2. Povinný aj ďalší prídel podľa bodu 1 písm. a) a b) je súčasťou bežných výdavkov zamestnávateľa.
 3. Základom pre výpočet prídelu podľa § 3 ods.1 písm. a) zákona o sociálnom fonde je súhrn funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, **súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom** a plat starostu obce za príslušný kalendárny mesiac.
 4. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný aj ďalší prídel do fondu vykoná zamestnávateľ do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roku.

Časť III.

Článok 1

Rozhodovanie o použití sociálneho fondu

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní na obecnom zastupiteľstve a dohode so zástupcami zamestnancov do výšky vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu.
2. Zamestnávateľ môže po súhlase obecného zastupiteľstva v prípade nečerpania niektorej z položiek vykonať úpravu rozpočtu.

Článok 2

Použitie sociálneho fondu

1. Na stravovanie:

- a) Príspevok na závodné stravovanie sa poskytne ako nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha daní z príjmu, a to pre
 - zamestnancov obce vo výške 0,50 €/1 stravný lístok
- b) Zamestnancovi sa poskytne na nasledujúci mesiac taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní služobných ciest v trvaní dlhšie ako 5 hodín, dovolenky, OČR, PN, plateného a neplateného voľna
- c) O počte vydaných stravných lístkov vedie zamestnávateľ evidenciu.

2. Na regeneráciu pracovnej sily:

- a) Na regeneráciu pracovnej sily môže zamestnávateľ ročne poskytnúť nepeňažný príspevok pre všetkých zamestnancov vo výške 10,- €/zamestnanec. Každý zamestnanec v priebehu roka môže odčerpávať individuálne z tohto príspevku na regeneráciu ním zvolenou formou, napr. návštevou divadla, filmového predstavenia, koncertu a pod. V takomto prípade zamestnanec predloží príslušný doklad napr. vstupenku z podujatia, k preplateniu na obecný úrad. Ak zamestnanec v priebehu roka nevyčerpá „svoj“ príspevok na regeneráciu, v mesiaci november obdrží tento nepeňažný príspevok vo forme kupónu dar-šek v príslušnej zostatkovej alebo celkovej hodnote. Takisto sa

nevyučuje čerpanie tohto príspevku v priebehu roka spoločnou akciou, organizovanou obcou.

- b) U novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku úmerne kráti 1/12 za každý neodpracovaný mesiac. Rovnakým spôsobom bude poskytnutý alikvotne skrátený príspevok zamestnancom, ktorí ukončia pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka v posledne vyplatenej mzde.
- c) Zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas sa príspevok bude krátiť pomernou čiastkou úmerne k rozsahu kratšieho pracovného času.
- d) Príspevok krátený úmerne k odpracovanej dobe v kalendárnom roku bude poskytnutý aj zamestnancom, ktorí v priebehu roka nastúpia do zamestnania po skončení rodičovskej dovolenky, skončení základnej, civilnej vojenskej služby a po uvoľnení na výkon verejnej funkcie resp. v priebehu roka nastúpia na rodičovskú dovolenku a na ostatné uvedené prerušenia výkonu práce (ak sa nepodieľajú na tvorbe sociálneho fondu z týchto dôvodov)
- e) Za regeneráciu pracovnej sily možno považovať:
 - rekreácie
 - krátkodobé zájazdy
 - vstupenky na kultúrne podujatia – (kino, divadlo,...)
 - vstupenky na športové podujatia
 - vstupenky do športových zariadení – (plaváreň, fitness,...)
 - rekondičné a rehabilitačné pobyty
- f) Čerpanie finančných prostriedkov na regeneráciu pracovnej sily sa bude priebežne sledovať u každého zamestnanca osobitne.
- g) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

Časť IV.

Článok 1

Ďalšia realizácia sociálnej politiky

1. Jednorázová nenávratná sociálna výpomoc bude zamestnancom poskytnutá na tieto účely:
 - a) sociálnu výpomoc pri živelných pohromách potvrdených poisťovňou do výšky 40,00 €,
 - b) pri úmrtí zamestnanca príspevok rodinnému príslušníkovi vo výške 60,00 €,
2. Za rodinného príslušníka sa pre účely týchto zásad považujú blízke osoby v priamom rade manžel a manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca. Za nezaopatrené dieťa (viď § 4 ods. 1 a 2 Zákona o prídavku na dieťa) sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky najdlhšie však do dovŕšenia 25 rokov, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie, alebo sa nemôže pripravovať ani byť zamestnané pre chorobu alebo úraz, alebo pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav nie je schopné sa ani pripravovať na povolanie ani byť zamestnané. Za nezaopatrené dieťa sa považuje aj dieťa, ktoré je po skončení povinnej školskej dochádzky zaradené do evidencie nezamestnaných

občanov hľadajúcich si zamestnanie a od skončenia povinnej školskej dochádzky mu nevznikol nárok na podporu v nezamestnanosti, najdlhšie do 18 rokov jeho veku.

3. O poskytnutie sociálnej výpomoci musí zamestnávateľa písomne požiadať zamestnanec, a žiadosť doručiť na obecny úrad. O výške poskytnutia sociálnej výpomoci rozhodne obecné zastupiteľstvo na návrh starostu obce podľa závažnosti prípadu do 30 dní od doručenia písomnej žiadosti.
4. Ak zamestnancovi vznikne nárok podľa ods. 1 písm. a), predloží na obecny úrad vyplnené tlačivo spolu s prílohami:
 - potvrdenie poisťovne resp. iného orgánu o výške vzniknutej škody,
 - fotokópiu listu vlastníctva alebo iný doklad potvrdzujúci vzťah k poškodenej veci.
5. Sociálna výpomoc podľa ods. 1 písm. b) sa poskytne na základe návrhu starostu obce.
6. Sociálna výpomoc podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

Článok 2

Príspevok k MDŽ pre zamestnankyne obce

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť pri príležitosti Medzinárodného dňa žien (MDŽ) pre zamestnankyne OcÚ príspevok na spoločenské posedenie alebo na nákup vecného daru resp. peňažnej poukážky dar-šek, v celkovej výške 20,00 €/1 zamestnankyňa.
2. Príspevok poskytnutý pri príležitosti MDŽ podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

Článok 3

Príspevok k Vianociam

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť pre všetkých zamestnancov obce príspevok na nákup vianočného balíčka v hodnote 10,00 €, resp. na nákup peňažnej poukážky dar-šek.
2. Príspevok poskytnutý na tento účel podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

Článok 4

Odmeny pri životných a pracovných jubileách

1. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov fyzického veku vo výške 50,00 €.
2. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu pri pracovnom jubileu – pri prvom odchode na starobný, invalidný alebo predčasný dôchodok vo výške 50,00 €.

Časť V.

Článok 1 Záverečné ustanovenia

1. Čerpanie a rozdelenie sociálneho fondu bude zamestnávateľ priebežne sledovať a viesť o tom podrobnú evidenciu.
2. Zamestnávateľ 1 krát štvrťročne poskytne obecnému zastupiteľstvu správu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.
3. Tieto zásady môže zamestnávateľ, v prípade potreby, meniť aj v priebehu roka po schválení obecného zastupiteľstva a dohode so zástupcami zamestnancov, pričom pri zmene zásad sa postupuje rovnako ako pri schvaľovaní. Každá zmena sa uskutoční písomne formou dodatku, inak je neplatná.
4. Platnosť týchto zásad môže byť predlžovaná aj na ďalšie roky bez dodatku alebo s aktualizovaným dodatkom.
5. Na každý ďalší rok sa tvorí nový rozpočet sociálneho fondu.
6. Objednávky a platobné poukazy na výdavky hradené z fondu podpisuje starosta obce.
7. Správu prostriedkov fondu vykonáva obecný úrad..
8. Platné zásady sú k dispozícii na nahliadnutie zamestnancom na obecnom úrade.
9. Tieto zásady sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorí sa nepodieľajú na tvorbe sociálneho fondu.
10. Finančné prostriedky sociálneho fondu nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prenášajú do nasledujúceho roka
11. Tieto Zásady boli schválené na Obecnom zastupiteľstve v Lupoči dňa 21.02.2018.
12. Podľa týchto „Zásad“ sa postupuje od 1. januára 2018, týmto dňom strácajú účinnosť zásady, podľa ktorých sa postupovalo od 1. januára 2017.

V Lupoči dňa 2.1.2018

.....
Pavel Koporec, starosta obce

.....
zástupca zamestnancov