

Názov organizácie : **O b e c S u l í n**

Názov internej smernice :

S m e r n i c a č. 48

pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov O b c e S u l í n

Poradové číslo smernice : 48

Vypracovala : Helena Malastová – referentka obce

Schválila : Anna Hil'áková – starostka obce

Dátum vyhotovenia internej smernice : 23. 02. 2021

Platnosť internej smernice : 01.03. 2021

Predchádzajúca smernica č. 30 z 30. 03. 2015

Podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších prepisov vytvára Obec Sulín (ďalej len zamestnávateľ) pre svojich zamestnancov sociálny fond.

O tvorbe a použití v súlade s platnou právnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami podľa týchto zásad .

Článok I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Tieto zásady upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa Obce Sulín.
2. Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov.
3. O použití prostriedkov, ako aj o tvorbe sociálneho fondu v súlade s platnou legislatívou a týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami obce.
4. Prílohu týchto zásad tvoria každoročne vypracovávané rozpočty. K čerpaniu prostriedkov sociálneho fondu na príslušný rok dôjde až po prerokovaní týchto rozpočtov so zamestnancami obce.

Článok II.

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond podľa zákona o sociálnom fonde a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ako úhrn :

a) povinného prídelu vo výške **1 %** zo základu súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

b) ďalším prídedom dohodnutým v kolektívnej zmluve najmenej vo výške **0,5 %** zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Prostriedky sociálneho fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom analytickom účte.

3. Zostatok nevyčerpaných prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

4. Za mesiac december zamestnávateľ tvorí fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a prevedie finančné prostriedky na účet sociálneho fondu do 31. decembra.

Článok III.

POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s touto smernicou rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami do výšky podľa vytvorených zdrojov a konkrétnych rozpočtov. Rozpočty sú vypracovávané na bežný rok, najneskôr do 31.1. nasledujúceho roka.

Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný rok. Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu použiť tieto nečerpané prostriedky na krytie inej z položiek rozpočtu podľa dohody so zamestnancami v súlade so zákonom. Zostatok fondu sa použije na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Sociálny fond použije zamestnávateľ v súlade s rozpočtom :

1.1. Na zabezpečenie príspevku na stravovanie

Príspevok na zabezpečenie stravovania je poskytovaný:

- pre zamestnancov s pracovnou zmluvou dlhšou ako jeden rok **0,40 eur / deň**
- pre zamestnancov s pracovnou zmluvou do jedného roka **0,25 eur /deň**

Zabezpečenie príspevku na stravovanie nad rámec všeobecne právnych predpisov na jedno hlavné jedlo a deň, v ktorom je zamestnanec prítomný v práci, okrem pracovného dňa, keď je zamestnanec z rôznych dôvodov neprítomný v práci, napr. z dôvodu PN, OČR, dovolenka, platené alebo neplatené voľno a pod. a vtedy, keď je zamestnanec vyslaný na služobnú cestu. Počas služobnej cesty je zamestnanec riešený v súlade so zákonom o cestovných náhradách.

Príspevok na stravu zamestnanca je poskytovaný ako nepeňažné plnenie t.j. zľavou z ceny stravného lístka.

Príspevok na stravu zamestnanca môže byť poskytovaný v peňažnej forme, ak sa zamestnanec rozhodne pre túto formu príspevku na stravovania.

Príspevok na stravovanie nepodlieha dani z príjmu.

1.2. Na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Príspevok na rekreácie a služby slúžiace pre regeneráciu pracovnej sily sa poskytuje do výšky **maximálne 50 eur/rok** na 1 zamestnanca.

Na regeneráciu pracovnej sily a na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov je potrebné preukázať dokladmi (rekreačné poukazy, vstupenky na kúpaliská, na plavárne a podobne).

1.3. Na peňažné i nepeňažné dary pre zamestnancov pri životných a pracovných jubileách.

O forme poskytnutia darov rozhoduje starostka obce.

Dary budú poskytované zamestnancom v návaznosti na dostatok finančných prostriedkov a iba v tom roku, na ktorý prípadne príslušné výročie nasledovne :

a) pri príležitosti životného jubilea **50 a 60 rokov veku** a pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok – finančný príspevok resp. dar **maximálne vo výške 100.- €**,

b) pri príležitosti **okrúhleho životného jubilea 20, 30, 40 rokov** resp. iného osobného jubilea zamestnanca, príspevok **vo výške 50.- €**,

c) **pri narodení dieťaťa** zamestnancovi príspevok **maximálne vo výške 30.- €**,

d) **vecné dary** na záver kalendárneho roka **maximálne vo výške 10.- €**,

e) mimoriadny nenávratný príspevok.

Mimoriadny nenávratný príspevok **vo výške 100 €** sa poskytuje iba vo výnimočných prípadoch na realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu (§ 7 ods. 8 zákona o SF).

2. V prípade súbehu viacerých jubileí v jednom roku sa poskytne iba jeden dar, ktorý je pre zamestnanca najvýhodnejší .

3. Príspevky sa vyplatia len tým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere minimálne šesť mesiacov, okrem príspevku na stravovanie zamestnancov.

4. Čerpanie sociálneho fondu bude zamestnávateľ sledovať a evidovať priebežne a vyhodnocovať v záverečnom účte obce.

5. Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

Článok IV.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Smernicu môže zamestnávateľ meniť iba po prerokovaní so zamestnancami, pričom pri zmene zásad postupuje ako pri schvaľovaní. Každá zmena týchto zásad sa uskutoční písomne formou dodatku.

2. Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť 01. 03. 2021.

3. Touto smernicou sa ruší Smernica č. 30 pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu zo dňa 30.03.2015.

Smernica bola prerokovaná so zamestnancami obce dňa 23. 02. 2021

Podpisy zamestnancov :

Anna Hiláková
starostka obce