

INTERNÁ SMERNICA OBCE SKÁROŠ

o zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu
zamestnávateľa



V Skároši dňa: 02.11.2023

JUDr. Ľubomír Vranka
starosta obce

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Účel vydania

Táto smernica sa riadi ustanoveniami zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“). Cieľom smernice je určiť jednotný, koordinovaný a záväzný postup pri tvorbe a použití sociálneho fondu, stanovenie podmienok jeho čerpania (poskytovania príspevkov), ako aj zásad hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu. Zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví vo vnútornom predpise tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.

2. Rozsah platnosti

Táto smernica je platná pre všetkých zamestnancov a iné fyzické osoby ustanovené osobitnými predpismi, ktorí sa podieľajú na činnostiach spojených s tvorbou a čerpaním sociálneho fondu. Vypracovaná je v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.* V prípade zmeny týchto predpisov príslušná časť smernice je neplatná a platia ustanovenia všeobecne záväzných právnych predpisov.

** Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)*

3. Definícia pojmov

Zamestnávateľ – právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo právnická osoba, ktorá sa podľa osobitného predpisu považuje za zamestnávateľa.

Zamestnanec – fyzická osoba, ktorá v pracovnom pomere alebo v obdobnom právnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu, alebo fyzická osoba, ktorá sa podľa osobitného predpisu posudzuje ako zamestnanec.

Starosta obce – verejný funkcionár, sa počas výkonu funkcie na účely tvorby a použitia sociálneho fondu posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere.

Zástupca starostu obce – poslanec obecného zastupiteľstva, ktorý je dlhodobo uvoľnený zo zamestnania na výkon funkcie zástupcu starostu a poberá plat od obce určený starostom. Daný poslanec sa považuje na účely tvorby a použitia sociálneho fondu za zamestnanca v pracovnom pomere.

4. Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom o SF.
2. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond:
 - a) z povinného prídela vo výške **1 %** zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (§ 4 ods. 1 zákona o SF);
 - b) ďalším prídedom najviac vo výške **0,25 %** zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (§ 4 ods. 1 zákona o SF);

5. Prostriedky sociálneho fondu

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte.

Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december sa môže tvoriť z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevýčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

6. Použitie sociálneho fondu

Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný rok. Zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov. Vyplatenie príspevkov zo sociálneho fondu sa zabezpečí na osobný účet zamestnanca, a to najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

Finančné prostriedky sociálneho fondu zamestnávateľ môže poskytnúť v súlade s § 7 zákona o SF zamestnancom príspevok na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený Zákonníkom práce,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:
 - nenávratný príspevok pri jubileu 50 rokov veku a prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok,
 - mimoriadny nenávratný príspevok.

6.1 Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom možnosť vybrať si medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom stravovacích poukazov alebo poskytovaním finančného príspevku na stravovanie. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu zamestnávateľ ustanoví vo vnútornom predpise. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie.

Zamestnávateľ podľa výberu zamestnanca zabezpečí zakúpenie stravovacích poukazov alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie. Príspevok na zabezpečenie stravovania zo sociálneho fondu poskytuje zamestnávateľ nad rozsah § 152 Zákonníka práce. Cena stravovacej poukážky alebo suma finančného príspevku na stravovanie bude zohľadňovať výšku príspevku podľa § 152 Zákonníka práce a výšku príspevku, ktorý bude hradený zo sociálneho fondu vo výške **0,50 eur** na zabezpečenie jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja. Zamestnancovi sa poskytne na nasledujúci mesiac taký počet stravných poukazov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní služobných ciest

trvajúcich dlhšie ako 5 hodín, dovolenky, OČR, PN, plateného a neplateného voľna. O počte vydaných stravných lístkov vedie zamestnávateľ evidenciu. Rovnako sa postupuje v prípade poskytovania finančného príspevku na stravovanie. Ten sa poskytuje na nasledujúci mesiac za počet pracovných dní po odpočítaní služobných ciest trvajúcich dlhšie ako 5 hodín, dovolenky, OČR, PN, plateného a neplateného voľna. O poskytnutom finančnom príspevku na stravovanie vedie zamestnávateľ evidenciu.

6.2 Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach (napr. vstupenky na kultúrne programy, na divadelné predstavenia, na športové akcie, vianočne posedenie, atď.) najviac v sume **25,- eur** za kalendárny rok.

6.3 Príspevok na zdravotnú starostlivosť

Zamestnancovi v záujme ochrany zdravia je možné poskytovať príspevok na zdravotnú starostlivosť. Príspevok je možné poskytnúť napr. na úhradu zvýšených nákladov zamestnanca na odborné vyšetrenia v špecializovanom zdravotníckom zariadení, na vykonanie zdravotníckych úkonov alebo individuálne vyšetrenie vrátane preventívnej, diagnostickej, onkologickej alebo kardiologickej prehliadky, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa, a pod. Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť najviac v sume **25,- eur** za kalendárny rok.

6.4 Príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky

Zamestnávateľ môže z prostriedkov sociálneho fondu poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa dostal do zložitej životnej situácie, finančnú výpomoc. Predmetná výpomoc môže byť poskytovaná napr. v prípade úmrtia rodinného príslušníka, mimoriadnej udalosti, ktorou môže byť napr. zničenie bytového zariadenia v dôsledku povodne, požiaru alebo krádeže a pod. Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť najviac v sume **100,-eur** za kalendárny rok.

6.5 Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

- Príspevok pri životnom jubileu 50 rokov veku a prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok

Príspevok vo výške **300,- eur** má jednorazový charakter a poskytuje sa bez žiadosti zamestnanca. Patrí zamestnancovi, ktorý dosiahol 50 rokov veku a ktorý nie je v skúšobnej dobe. Takýto príspevok patrí aj zamestnancovi, ktorý prvýkrát skončil pracovný pomer po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok.

7. Zamestnancovi sa poskytne peňažný dar pri týchto príležitostiach:

Vianočná nádielka pre každého zamestnanca v mesiaci december	50,- €
na Deň matiek pre každú zamestnankyňu v mesiaci máj	50,- €

8. Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

Príspevky zo sociálneho fondu sa zdaňujú podľa zákona o dani z príjmov. Z príspevkov sa odvádzajú odvody poisťného v súlade s platnou legislatívou.

9. Pri požadovaní príspevku zo sociálneho fondu zamestnancom, je potrebné predložiť žiadosť zamestnanca o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu, doplnenú o relevantné prílohy:

- doklad o zaplatení vstupenky na kultúrne, al. športové podujatie
- kópia úmrtného listu rodinného príslušníka
- kópie platobných dokladov
- doklad o preventívnej prehliadke

10. Záverečné ustanovenia

Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

Táto smernica sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sa nepodieľajú na tvorbe sociálneho fondu.

Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňa 2. 11. 2023.