

Dodatok č. 3 ku KZ uzatvorenej dňa 25. 1. 2016

Zásady pre tvorbu sociálneho fondu,

výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii **pre rok 2019**

Článok 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**.

/10/ Nárok na príspevok zo SF majú všetci zamestnanci, ktorí boli v bežnom kalendárnom roku v pracovnom pomere v organizácii minimálne 6 mesiacov a súčasne sú v pracovnom pomere v čase vyplácania príspevku zo SF a zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorý však nesmie byť kratší ako polovica z 37 a ½ hodinového pracovného času, pracujúceho na plný úväzok (t. j. 50 % úväzok)

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2019

a/ povinný prídelen vo výške 1% zo základu ustanoveného v ust. § 4 ods.1 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a ďalší prídelen podľa §3 odst.1b bod 2 vo výške 0,5% zo základu	7206,19 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 323,81 €
Spolu:	<hr/> 8 530,00€

/2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2019

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	2 530 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	200 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná (PN, zlá životná situácia)	200 €
d) sociálna výpomoc návratná	-
e/ zdravotná starostlivosť	-
f/ rekreačné pobyty	-
g) regenerácia pracovných síl	4 000 €
h) príspevok na vzdelávanie (školenie predsedu OZ)	100 €
ch) odmeny pri pracovných a životných jubileách - dary	300 €
i) ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky (kultúrna, spoločenská)	1 200 €

	8 530 €

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

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

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne sociálnu výpomoc zamestnancom príspevok:

/1/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **max. 200 €**. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

/2/ Pri dlhodobej PN:

- pracovná neschopnosť trvá 3 - 5 mesiacov do výšky **max. 100 €**;
- pracovná neschopnosť trvá 6 - 12 mesiacov do výšky **max. 200 €**;

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi na regeneráciu pracovnej sily príspevok podľa **finančných možností dvakrát ročne**.

Vzdelávacia činnosť

Príspevok na školenie predsedov OZ do výšky 100 €.

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-roku roku života príspevok **50 €**,
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **50 €**.

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky / kultúrna, spoločenská/

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:

- na organizovanie 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 **20 €** na osobu

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť **dňom 1.1.2019**, ich účinnosť končí

31.12.2019.

.....

zamestnávateľ

.....

odborová organizácia

Žilina dňa 31.1.2019