

Městská část Praha 21

Úřad městské části

Staroklánovická 260, 190 16 Praha 9 – Újezd nad Lesy

Statut Fondu zaměstnavatele

Obsah:	Článek 1 – Úvodní ustanovení	1
	Článek 2 – Účel Fondu	1
	Článek 3 – Tvorba a rozpočet Fondu	1
	Článek 4 – Správa Fondu.....	1
	Článek 5 – Použití Fondu	2
	Článek 6 – Závěrečná ustanovení	4

Rozdělovník:	tajemnice ÚMČ Praha 21 zaměstnanci ÚMČ
--------------	---

Schválil:	ZMČ usnesení č. XXXX ze dne XXXX
-----------	----------------------------------

Odpovídá:	Starosta MČ Praha 21
-----------	----------------------

Účinnost od:	01.01.2026
--------------	------------

Článek 1 – Úvodní ustanovení

Zastupitelstvo městské části Praha 21 (dále jen „ZMČ“) zřídilo dle § 89 odst. 1 písm. i) zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů a v souladu s § 5 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, fond s názvem „Fond zaměstnavatele“ (dále jen „Fond“). Za účelem stanovení zásad použití a hospodaření s prostředky Fondu zaměstnavatele schvaluje ZMČ tento Statut Fondu zaměstnavatele.

Článek 2 – Účel Fondu

Fond zaměstnavatele je účelový peněžní fond městské části Praha 21 (dále jen „MČ“ nebo „zaměstnavatel“). Fond je určen pro zaměstnance v **pracovním poměru s MČ** zařazených do Úřadu městské části Praha 21 (dále jen „ÚMČ“) a pro uvolněné členy Zastupitelstva městské části Praha 21 (dále společně jen „zaměstnanec“). V rámci stimulačního a motivačního programu MČ je Fond zdrojem financování aktivit v oblasti péče o zaměstnance, při dosažení životních výročí zaměstnanců, za dlouhodobé setrvání u zaměstnavatele a je určen především ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců.

Článek 3 – Tvorba a rozpočet Fondu

- 3.1. Zdroj Fondu tvoří příděl finančních prostředků z rozpočtu MČ.
- 3.2. Prostředky Fondu se ukládají a sledují na samostatném bankovním účtu. Finanční odbor ÚMČ zodpovídá za účtování, převody finančních prostředků a kontrolu schváleného použití Fondu.
- 3.3. Příslušný podíl z rozpočtu MČ se převádí do Fondu pololetně.
- 3.4. Příděl finančních prostředků je nedílnou součástí ročního rozpočtu MČ v položkách běžných výdajů.

Článek 4 – Správa Fondu

- 4.1. Fond spravuje Správní rada Fondu zaměstnavatele (dále jen „Správní rada“). Správní rada je pětičlenná a tvoří ji:
 - tajemník ÚMČ, který je předsedou Správní rady,
 - starosta MČ,
 - vedoucí finančního odboru ÚMČ,
 - 2 zaměstnanci ÚMČ, které jmenuje a odvolává tajemník ÚMČ.V případě nepřítomnosti některé z výše uvedených osob (tajemník, starosta MČ, vedoucí finančního odboru ÚMČ) ji zastupuje osoba pověřená výkonem příslušné funkce.
- 4.2. Správní rada připravuje návrh rozpočtu Fondu, schvaluje a rozhoduje o čerpání prostředků z Fondu. O použití prostředků Fondu Správní rada hlasuje. Rozhodnutí je přijato, pokud se pro něj vysloví nadpoloviční většina přítomných členů Správní rady.
- 4.3. Předseda Správní rady svolává schůze vždy podle potřeby, nejméně jednou ročně. Termín jednání musí být oznámen všem členům Správní rady nejméně 7 dní přede dnem konání schůze. Správní rada je usnášeníschopná, pokud je přítomna nadpoloviční většina všech jejích členů.

4.4. Ve sporných případech ohledně nároku zaměstnance na čerpání prostředků z Fondu rozhoduje předseda Správní rady.

Článek 5 – Použití Fondu

Prostředky Fondu budou využity k financování těchto výdajů:

5.1. Osobní limity zaměstnanců

5.1.1. Osobní limit je zaměstnanecký benefit poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci za práci vykonanou v příslušném kalendářním roce. Jedná se o částku určenou k čerpání z benefitní karty dle výběru zaměstnavatele. Osobní limit lze prostřednictvím benefitní karty čerpat na úhradu volnočasového či zdravotního benefitu v souladu se zákonem 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“).

5.1.2. Výše osobního limitu činí 18 000 Kč pro jednoho zaměstnance na příslušný kalendářní rok.

5.1.3. Výše osobního limitu je poměrně krácena:

- a) v případě kratšího pracovního úvazku (výše osobního limitu je poměrně krácena dle výše úvazku);
- b) zaměstnancům čerpajícím mateřskou dovolenou (o dobu čerpání mateřské dovolené v daném kalendářním roce);
- c) zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou (o dobu čerpání rodičovské dovolené v daném kalendářním roce);
- d) zaměstnancům, kterým vznikl pracovní poměr v daném kalendářním roce (výše osobního limitu je poměrně krácena dle délky trvání pracovního poměru zaměstnance v daném kalendářním roce);
- e) zaměstnancům, kterým zanikl pracovní poměr v daném kalendářním roce (výše osobního limitu je poměrně krácena dle délky trvání pracovního poměru zaměstnance v daném kalendářním roce a bude vyplacena převedením na benefitní kartu, a to v měsíci, ve kterém bude zaměstnanci zaměstnavatelem vyplacen poslední plat;
- f) zaměstnancům v dlouhodobé pracovní neschopnosti (s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), popř. zaměstnancům pečujícím o člena rodiny v režimu dlouhodobého ošetrového apod., v případě, že tato překážka k výkonu práce na straně zaměstnance trvá bez přerušení déle než 6 týdnů (výše osobního limitu je krácena o dobu čerpání dlouhodobé pracovní neschopnosti apod.).

5.1.4. V případě krácení výše osobního limitu podle odstavce 5.1.3. písm. b) až f) se výše osobního limitu stanoví poměrně podle počtu celých měsíců. Nastane-li důvod ke krácení do 15. dne v měsíci včetně, příspěvek se krátí za celé měsíce směrem dolů. Nastane-li důvod ke krácení po 15. dni v měsíci, příspěvek se krátí za celé měsíce směrem nahoru. Výsledná částka osobního limitu se vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

5.1.5. Osobní limit či jeho poměrná část bude zaměstnanci vyplacena na benefitní kartu, a to vždy v prosinci daného kalendářního roku, s výjimkou uvedenou v odstavci 5.1.3. písm. e).

5.1.6. Nárok na výplatu osobního limitu nepřislouží:

- a) zaměstnancům, kteří čerpali celý kalendářní rok rodičovskou dovolenou či neplacené volno;

- b) zaměstnancům, kteří jsou ve zkušební době, resp. po dobu trvání prvních čtyř kalendářních měsíců pracovního poměru, byla-li se zaměstnancem sjednána zkušební doba delší než čtyři měsíce.

5.1.7. Z osobního limitu může zaměstnanec vyčerpat v daném kalendářním roce na zdravotní a volnočasové benefity maximálně částku stanovenou zákonem o daních z příjmů, která je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob.

5.1.8. Čerpání finančních prostředků z osobního limitu je určeno na účely stanovené zákonem o daních z příjmů.

5.2. Příspěvek na stravování

5.2.1. Příspěvek na stravování se poskytuje, pokud zaměstnanec vykonává práci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě či jiném dohodnutém místě.

5.2.2. Příspěvek na stravování pro zaměstnance se poskytuje formou elektronických stravenek. Nominální hodnota stravenek je stanovena ve výši 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Nominální hodnota stravenek se zaokrouhluje na celé koruny dolů.

5.2.3. Nárok na příspěvek na stravování vzniká dnem nástupu do zaměstnání a je vyplacen zpětně po odpracování prvního kalendářního měsíce.

5.3. Peněžní dary při životních jubileích

5.3.1. Poskytnutí peněžního daru při životních jubileích je podmíněno odpracováním 6 kalendářních měsíců v současně trvajícím pracovním poměru u zaměstnavatele. Peněžní dary při životních jubileích jsou poskytovány při životních výročích 50 let a každých dalších 5 letech věku a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu automaticky v průběhu roku. Jsou vypláceny v závislosti na délce pracovního poměru s MČ v následující výši:

délka nepřetržitého zaměstnání u MČ Praha 21

do 1 roku	1 000 Kč
do 5 let	3 000 Kč
do 10 let	4 000 Kč
do 15 let	5 000 Kč
nad 15 let	6 000 Kč.

5.3.2. Peněžní dar při životních jubileích bude zaměstnanci vyplacen spolu s platem za kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec životního jubilea dosáhl.

5.4. Peněžní dary při pracovních jubileích

5.4.1. Peněžní dary při pracovních jubileích jsou zaměstnancům poskytovány po uplynutí každých 5 let nepřetržitého trvání pracovního poměru u MČ, a to automaticky v průběhu kalendářního roku.

5.4.2. Peněžní dary při pracovních jubileích jsou zaměstnancům poskytovány v následující výši:
délka nepřetržitého zaměstnání u MČ Praha 21

5 let	3 000 Kč
10 let	4 000 Kč
15 let	5 000 Kč
za každých dalších 5 let	5 000 Kč.

5.4.3. Peněžní dar při pracovních jubileích bude zaměstnanci vyplacen spolu s platem za kalendářní měsíc, ve kterém pracovního jubilea dosáhl.

5.5. Příspěvek na produkt spoření na stáří

5.5.1. Příspěvek na produkt spoření na stáří dle § 15a odst. 1 zákona o daních z příjmů, vyjma příspěvku na soukromé životní pojištění (dále jen „produkt spoření na stáří“) náleží těm zaměstnancům, kteří o příspěvek požádali a mají uzavřenou smlouvu na produkt spoření na stáří. Nárok na příspěvek vzniká nejdříve po odpracování 4 kalendářních měsíců nepřetržitě v současně trvajícím pracovním poměru pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně na příslušný produkt spoření na stáří do zaměstnancem zvoleného penzijního fondu nebo společnosti poskytující dlouhodobý investiční produkt.

5.5.2. Nárok na příspěvek na produkt spoření na stáří nepřísluší zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené.

5.6. Příspěvek na společné vánoční setkání

5.6.1. Příspěvek na společné vánoční setkání zaměstnanců k vyhodnocení pracovních výsledků za uplynulý kalendářní rok poskytne zaměstnavatel zaměstnancům přímou úhradou vánočního setkání. O výši příspěvku na základě vyúčtování hospodaření Fondu rozhodne Správní rada.

5.7. Jednorázový mimořádný benefit

5.7.1. Ke konci kalendářního roku dojde k předběžnému vyúčtování hospodaření Fondu. Za zbývající finanční prostředky může být všem zaměstnancům v současně trvajícím pracovním poměru po odpracování 4 kalendářních měsíců nepřetržitě pro zaměstnavatele poskytnut jednorázový mimořádný benefit ve formě příspěvku převedeného na benefitní kartu zaměstnance. Výběr benefitní karty je určen zaměstnavatelem. O případné výši jednorázového mimořádného benefitu rozhoduje Správní rada svým rozhodnutím.

Článek 6 – Závěrečná ustanovení

6.1. Statut Fondu zaměstnavatele je uložen na příslušné síťové složce.

6.2. Při zdaňování požitků, vyplacených z Fondu, bude uplatňován režim dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

6.3. Tento Statut byl schválen Zastupitelstvem městské části Praha 21 dne **XX.XX.XXXX**, usnesením č. **XXXXXX** a ruší Statut Fondu zaměstnavatele, který byl schválen usnesením Zastupitelstva městské části Praha 21 č. ZMČ7/0080/2023 ze dne 18.12.2023.

6.4. Statut Fondu nabývá účinnosti dne 01.01.2026.