

Fond Kulturních a Sociálních Potřeb

Porada ředitelů PO Pk a PO zřizovaných obcemi
Porada ekonomů PO Pk

13. – 14. 11. 2023
a 20. – 22. 11. 2023

Připravované změny od roku 2024

Konsolidační balíček – SeT 161

- Změna rozpočtových pravidel
- Změna zákona o státním podniku
- Změna zákona o veřejných výzkumných institucích
- Změna zákona o daních z příjmu
- ...

Zrušení vyhlášky o FKSP

Zákon, kterým se mění zákony s rozvojem finančního trhu – SnT 474

PO zřízené ÚSC – FKSP nově upraveno zákonem č. 250/2000 Sb.

§ 33

*(1) Fond kulturních a sociálních potřeb je tvořen základním přidělem na vrub nákladů příspěvkové organizace **ve výši 1 %** z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, na odměny a ostatní plnění za vykonávanou práci.*

Změna graficky



Celé navrhované znění § 33 zákona č. 250/2000 Sb.

§ 33

Fond kulturních a sociálních potřeb

(1) Fond kulturních a sociálních potřeb je tvořen základním přídělem na vrub nákladů příspěvkové organizace ve výši 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, na odměny a ostatní plnění za vykonávanou práci. Nejméně 50 % z rozpočtovaného základního přídělu k 1. lednu rozpočtového roku podle věty první se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

(2) Fond kulturních a sociálních potřeb je naplňován zálohově z roční plánované výše v souladu s jeho schváleným rozpočtem. Vyúčtování skutečného základního přídělu se provede v rámci účetní závěrky ke dni, k jehož konci se sestavuje řádná individuální účetní závěrka.

(3) Fond kulturních a sociálních potřeb je tvořen k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb a je určen zaměstnancům v pracovním poměru k příspěvkové organizaci, žákům středních odborných učilišť a učilišť, interním vědeckým aspirantům, důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracovali u příspěvkové organizace, případně rodinným příslušníkům zaměstnanců a jiným fyzickým nebo i právnickým osobám.

(4) Zdrojem fondu kulturních a sociálních potřeb jsou i splátky zápůjček poskytnutých z fondu kulturních a sociálních potřeb, náhrada škod a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu, příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, na jejichž provoz příspěvková organizace přispívá z fondu, a peněžní dary poskytnuté do fondu kulturních a sociálních potřeb.

(5) Použití fondu kulturních a sociálních potřeb stanoví právní předpis, kolektivní smlouva, kolektivní dohoda nebo vnitřní předpis.

(6) Na plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb není právní nárok.

Tvorba fondu – vymezení pojmů ze zákoníku práce

Roční objem nákladů zúčtovaných na platy/mzdy

- Všechny složky platu (§122+) a mzdy (§113+)
- Vyplacené prostředky z fondu odměn
- Náhrady platu/mzdy (i za prac. neschopnost - §192)
- Refundace – ten kdo poskytuje

NE:

- ✗ Odměny z dohod (§ 74 – 77)
- ✗ Odstupné (§67 nebo §346c zákoníku práce)

FKSP – účel, základní principy

Pro správné nastavení pravidel hospodaření fondu a nakládání s prostředky fondu je nezbytné vycházet i ze základních principů FKSP a respektovat je:

- **sociální poslání**

Základní poslání fondu, definováno zákonem (viz např. ustanovení § 48 odst. 8 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb. nebo § 33 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb.). Fond kulturních a sociálních potřeb je určen k zabezpečování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců, bývalých zaměstnanců, a jejich rodinných příslušníků. Sociální podtext je tak i historicky jednou z hlavních náplní fondu.

- **princip solidarity**

Splnit zákonem stanovený účel fondu nelze bez respektování principu solidarity. Jeho smyslem je zajistit základní kulturní a sociální potřeby všech zaměstnanců, u některých plnění také s přihlédnutím k objektivní míře intenzity těchto potřeb u daného zaměstnance z pohledu morálního a sociálního.

FKSP – účel, základní principy

- **nezásluhovost**

Fond není určen k oceňování pracovních zásluh zaměstnanců, k tomu slouží jiné zdroje, které má organizace k dispozici (např. fond odměn atd.).

- **rovné postavení zaměstnanců**

Včetně těch, kteří se z nejrůznějších důvodů nemohou podílet na produktivitě práce ve stejném rozsahu jako ostatní, zejména s ohledem na specifika jejich rodinného života či zdravotního stavu. Možnost čerpat plnění z fondu se odvíjí od statutu zaměstnance. Neexistuje tedy žádná přímá provazba na jedné straně mezi tím, zda někdo pobírá plat/mzdu a v jaké výši (jeho „imaginárním“ příspěvkem do fondu), a na druhé straně možností čerpat prostředky, resp. příspěvky z fondu a výší poskytovaných plnění z fondu.

- **účelovost a odpovědnost**

S ohledem na čerpání prostředků státního rozpočtu a obecné principy rozpočtového práva je kladen velký důraz na zajištění účelovosti prostředků fondu mj. s odpovídajícími mechanismy a požadavky na způsoby čerpání.

Odpovědnost za čerpání fondu je vždy na straně dané organizace.

Hospodaření s fondem

- Tvorbu a použití fondu kulturních a sociálních potřeb stanoví právní předpis, kolektivní smlouva, kolektivní dohoda nebo vnitřní předpis.
- Příspěvková organizace sestavuje rozpočet (tvorbu a čerpání) fondu a stanoví způsob a pravidla jeho čerpání.
- Zůstatek finančních prostředků se převádí do dalšího roku (platí i pro zůstatek k 31.12. 2023).
- Spolurozhodování odborové organizace (§ 225 zákoníku práce).
- Tvorba – v průběhu roku zálohově, na konci roku (v rámci roční účetní závěrky) – dorovnání.
- Rozpočet fondu – lze měnit i v průběhu roku.

„Pravidla pro hospodaření s fondem“

- Písemný dokument (lze kdykoliv měnit)
- Základní pravidla a zásady v souladu s právními předpisy
- Rozsah, četnost, výše plnění, komu
- Základní poslání fondu
- Princip solidarity – sociální plnění
- Pozor na diskriminaci

Komu je fond určen

- „Zaměstnanci“
 - Zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli
 - Státní zaměstnanci
 - Příslušníci ve služebním poměru
 - Soudci
 - Důchodci
- „Rodinní příslušníci“
 - Manžel / manželka
 - Partner / partnerka
 - Druh / družka
 - Nezaopatřené děti
- Jiné fyzické nebo i právnické osoby

Zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli, státní zaměstnanci

- Podle § 33 zákoníku práce nebo § 6 zákona o státní službě
- ANO:
 - ✓ Rodičovské a mateřské
 - ✓ Osoba dočasně uvolněná pro výkon funkce
 - ✓ Další pracovní poměr atd.
- NE:
 - × Dohody o provedení práce
 - × Dohoda o pracovní činnosti

Čerpání prostředků fondu

- Nejméně 50 % z rozpočtovaného základního přidělu k 1. lednu rozpočtového roku podle věty první se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. – bude platit pro tvorbu fondu od 1. 1. 2024
- Zbytek volně – ostatní plnění – v rozpočtu započítat také nevyčerpané prostředky na běžném účtu FKSP

Ostatní čerpání prostředků fondu

- Max 50% rozpočtovaného základního přidělu k 1.lednu.
- Oblasti příspěvku nejsou rozpočtovými pravidly omezeny.
- Nutné brát v potaz daňový režim:
 - **Osvobozená plnění**
 - **Neosvobozená plnění**
- Individuální plnění x potřeby organizace („hromadná plnění“).

Ostatní čerpání prostředků fondu

- Stravování
- Sociální plnění
- Rekreaace
- Sport
- Kultura
- Zdravotní plnění a prevence
- Vlastní zařízení
- Vzdělávací
- atd.

Z právních předpisů - diskriminace

ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 16

(1) **Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci**, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích **je zakázána jakákoliv diskriminace**. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje **antidiskriminační zákon**.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnaní nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje **antidiskriminační zákon**.

Z právních předpisů - diskriminace

zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

...

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

§ 4

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Z právních předpisů - produkty spoření na stáří – navrhované znění (SnT474)

ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

§ 15a - vymezení produktů na stáří

§ 15b – vymezení podmínek, za jakých je produkt podporován, tedy kdy mohou být příspěvky na něj odečteny od základu daně podle § 15 odst. 5 ZDP a kdy jsou osvobozeny od daně příspěvky, které na tento produkt svého zaměstnance zasílá zaměstnavatel, podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP a příjmy z odepsání majetku z dlouhodobého investičního produktu a obdobného produktu za přiměřené protiplnění poskytnuté ve prospěch tohoto produktu.

Z právních předpisů - produkty spoření na stáří – navrhované znění (SnT474)

§ 6 odst. 9 písm. p) ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny

...

p) příjem v podobě příspěvku uhrazeného zaměstnavatelem na daňově podporované produkty spoření na stáří jeho zaměstnance do úhrnné výše 50 000 Kč ročně,

Z právních předpisů - Zákon o daních z příjmu

§ 6 odst. 9 písm b)

„b) příjem zaměstnance ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem za jednu směnu podle jiného právního předpisu, pokud během této směny zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během této směny nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu, a to v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, a v úhrnu do výše 70 % této hranice, je-li příspěvek poskytnut jako další příspěvek v rámci stejné směny, pokud její délka v úhrnu s přestávkou v práci povinné poskytovanou zaměstnavatelem podle jiného právního předpisu je delší než 11 hodin; v případě zaměstnance vykonávajícího činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, jejíž výkon není rozvržen na směny podle jiného právního předpisu, je příjem ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem od daně osvobozen, pokud během kalendářního dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během tohoto dne nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu ani na stravné v rámci cestovních náhrad na základě smlouvy, a to v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, a v úhrnu do výše 70 % této hranice, je-li příspěvek poskytnut jako další příspěvek v rámci stejného kalendářního dne, pokud během tohoto dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 11 hodin; příspěvkem na stravování se pro účely daní z příjmů rozumí

1. stravování poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti zaměstnance nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele a

2. peněžitý příspěvek na stravování,“.

Z právních předpisů - Zákon o daních z příjmu

§ 6 odst. 9 písm d)

d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení **příjmů v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období**, ve formě

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu.
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,

Z právních předpisů - Zákon o daních z příjmu

§ 6 odst. 9 písm g)

g) příjmy plynoucí z účasti zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka na sportovní nebo kulturní akci pořádané zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků, pokud vzhledem k její povaze je pořádání takové akce zaměstnavateli obvyklé a její forma a rozsah jsou přiměřené,

Z právních předpisů - stravování

- Upravuje - § 33b zákona č. 250/2000 Sb., a vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

§ 33b zákona č. 250/2000 Sb

(1) Zabezpečuje-li příspěvková organizace stravování, zabezpečuje je ve vlastním stravovacím zařízení nebo prostřednictvím organizační složky státu, právnické osoby nebo fyzické osoby...

(4) Odstavec 1 se nepoužije, **poskytuje-li příspěvková organizace ze svého rozpočtu na vrub nákladů své hlavní činnosti** zaměstnancům v pracovním poměru peněžitý příspěvek na stravování. **Peněžitý příspěvek na stravování za den náleží zaměstnanci v pracovním poměru, odpracoval-li alespoň 3 hodiny v tomto dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě. Peněžitý příspěvek na stravování za den se poskytuje do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Peněžitý příspěvek na stravování může být částečně hrazen příspěvkem z fondu kulturních a sociálních potřeb.**

Kontrola a sankce

- FKSP → fondem organizace
- Prostředky fondu → rozpočtové prostředky organizace
- Nesprávné použití prostředků fondu
= neoprávněné použití rozpočtových prostředků =
porušení rozpočtové kázně
- PO - odvod + penále do rozpočtu zřizovatele