

**ZARZĄDZENIE NR 16/08
DYREKTORA POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W CIESZYNIE
z dnia 02.06.2008r.**

w sprawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie

Na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 04 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 1996r. nr 70 poz. 335 z późn. zm.), w porozumieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się „Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie”, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuje się kierowników działów do zapoznania podległych pracowników z niniejszym regulaminem w terminie do dnia 15.06.2008r.

§ 3

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się Kierownikowi Działu Organizacyjno-Prawnego i Administracji.

§ 4

Tracą moc:

- Zarządzenie Kierownika PUP w Cieszynie nr 6/99 z dnia 07 czerwca 1999r.
- Zarządzenie p.o. Kierownika PUP w Cieszynie nr 9 z dnia 20 października 2000r.
- Zarządzenie Kierownika PUP w Cieszynie nr 13 z dnia 10 października 2003r.
- Zarządzenie Dyrektora PUP w Cieszynie nr 13/04 z dnia 04 października 2004r.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY

mgr Anna Stefaniak-Bacza

RADCA PRAWNY

mgr Anna Mertuska

REGULAMIN
Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Cieszynie tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych zwany dalej „Funduszem”.
2. Wysokość odpisu na Fundusz określa ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.).
3. Funduszem administruje Dyrektor PUP w Cieszynie.
4. W przypadku braku środków Dyrektor PUP może wstrzymać lub ograniczyć na czas określony realizację świadczeń socjalnych.

§ 2

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

§ 3

Osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są pracownicy PUP, ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy PUP.

§ 4

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

- 1) przeciętne wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w art. 5 ust. 7 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
- 2) minimalne wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ze zm.), obowiązujące w miesiącu przyznawania świadczenia.

Rozdział II

Zasady przeznaczenia środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej

§ 5

Środki Funduszu przeznacza się na finansowanie działalności socjalnej, a zwłaszcza:

1. udzielanie bezzwrotnej pomocy finansowej w szczególnie uzasadnionych przypadkach losowych,

2. organizację bądź dopłatę do różnych form wypoczynku:
 - dopłata do wczasów,
 - wypoczynek organizowany indywidualnie („wczasy pod gruszą”),
 - kolonie i ferie zimowe dla dzieci pracowników,
3. działalność kulturalno-oświatową oraz sport i rekreację:
 - organizowanie imprez okolicznościowych,
 - zakup upominków, bonów, dofinansowanie zakupów świątecznych z okazji np. Mikołajek, Nowego Roku, Świąt Wielkanocnych,
 - dofinansowanie wypoczynku w dni wolne od pracy organizowanego w formie turystyki grupowej (rajdy, wycieczki),
 - dopłaty do biletów na imprezy artystyczne, kulturalne i rozrywkowe.

§ 6

1. Ustala się następujące zasady i wysokość finansowania wymienionych świadczeń socjalnych :
 - a) bezzwrotna pomoc finansowa - do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nie więcej jednak niż przeciętne wynagrodzenie,
 - b) dopłata do wczasów dla uprawnionego - przy dochodzie na członka rodziny :
 - do 50% przeciętnego wynagrodzenia - dopłata przysługuje w wysokości do 50% udokumentowanych kosztów zorganizowanego wypoczynku trwającego minimum 14 dni, nie więcej jednak niż minimalne wynagrodzenie,
 - przy dochodzie do 75% przeciętnego wynagrodzenia - dopłata przysługuje w wysokości do 25% udokumentowanych kosztów zorganizowanego wypoczynku, nie więcej jednak niż 50% minimalnego wynagrodzenia,
 - przy dochodzie powyżej 75% przeciętnego wynagrodzenia dopłata przysługuje w wysokości 15% udokumentowanych kosztów nie więcej niż 25% minimalnego wynagrodzenia,
 - c) wypoczynek organizowany indywidualnie trwający 14 dni kalendarzowych („wczasy pod gruszą”) - w zależności od dochodu na członka rodziny :
 - do 50% przeciętnego wynagrodzenia dopłata wynosi do 70% minimalnego wynagrodzenia,
 - do 75% przeciętnego wynagrodzenia dopłata wynosi do 65% minimalnego wynagrodzenia,
 - powyżej 75% - dopłata wynosi do 60% minimalnego wynagrodzenia,
 - d) kolonie i ferie zimowe dla dzieci pracowników, które nie ukończyły szkoły podstawowej - przy dochodzie na członka rodziny :
 - do 50% przeciętnego wynagrodzenia - dopłata wynosi do 100% minimalnego wynagrodzenia,
 - do 75% przeciętnego wynagrodzenia - dopłata wynosi do 50% minimalnego wynagrodzenia,
 - powyżej 75% przeciętnego wynagrodzenia - dopłata nie przysługuje,
 - e) zakup upominków, bonów, dofinansowanie zakupów świątecznych w zależności od dochodu przypadającego na członka rodziny:
 - do 50 % przeciętnego wynagrodzenia – dopłata wynosi do 70 % minimalnego wynagrodzenia,
 - do 75 % przeciętnego wynagrodzenia – dopłata wynosi do 65 % minimalnego wynagrodzenia,
 - powyżej 75 % przeciętnego wynagrodzenia – dopłata wynosi do 60 % minimalnego wynagrodzenia,
 - f) dofinansowanie wypoczynku w dni wolne od pracy organizowanego w formie turystyki

- grupowej do wysokości 10% minimalnego wynagrodzenia na jednego zatrudnionego bez względu na osiągnięte dochody,
- g) dopłaty do biletów na imprezy artystyczne, kulturalne i rozrywkowe do wysokości 10% minimalnego wynagrodzenia na jednego zatrudnionego bez względu na osiągnięte dochody (nie więcej niż 50% ceny biletu),
 - h) organizowanie imprez okolicznościowych do wysokości 10 % minimalnego wynagrodzenia na jednego zatrudnionego bez względu na osiągnięte dochody.
2. Pracownicy i członkowie ich rodzin pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, którzy prowadzą działalność gospodarczą lub którzy nie ujawniają dochodów swojej rodziny, ubiegający się o skorzystanie z formy świadczeń określonej w § 6 ust. 1 pkt b,c,d,e regulaminu, są traktowani jak gdyby dochód na członka ich rodziny wynosił powyżej 75% przeciętnego wynagrodzenia.
 3. Wielkość środków przeznaczonych na poszczególne rodzaje działalności Funduszu określa preliminarz wydatków Funduszu opracowany corocznie w marcu przez Głównego Księgowego Urzędu w porozumieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.
 4. Środki Funduszu nie wykorzystane w danym roku przechodzą na rok następny.
 5. Świadczenia określone w § 6, ust. 1, pkt a,b,c,d przyznaje się na podstawie wniosku pracownika.

Rozdział III

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu

§ 7

Na wniosek pracownika wybranego przez załogę do reprezentowania jej interesów Dyrektor PUP może wyjątkowo, w indywidualnie uzasadnionych przypadkach, przyznać świadczenie na warunkach innych niż określone w Regulaminie.

§ 8

Świadczenia przyznaje się na podstawie oświadczenia o dochodach, składanego przynajmniej 1 raz w roku.

§ 9

Korzystanie przez uprawnionych pracowników ze świadczeń Funduszu przeznaczonych na dopłaty do różnych form wypoczynku może mieć miejsce tylko jeden raz w roku.

§ 10

1. Świadczenia socjalne finansowane z funduszu nie mają charakteru roszczeniowego co oznacza, że osoby uprawnione, które nie uzyskały dopłaty nie mogą domagać się jakichkolwiek ekwiwalentów z tego tytułu.
2. W przypadku odmownego załatwienia wniosku osobie uprawnionej podaje się uzasadnienie.

§ 11

Propozycje przyznania środków dla poszczególnych pracowników przedkłada do akceptacji Dyrektorowi PUP komisja w składzie:

- pracownik wybrany przez załogę do reprezentowania jej interesów,

- zastępca dyrektora,
- wyznaczony przez pracownika wybranego przez załogę kierownik działu PUP.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 12

W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 13

Wszelkie zmiany do regulaminu wprowadzane są w formie pisemnej.

§ 14

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 01.06.2008r.

Pracownik wybrany
przez załogę

POŚREDNIK PRACY I STOPNIA

Grat
Elżbieta Grat

DYREKTOR
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY

Anna
mgr Anna Stefaniak-Bacza

RAF WNY
mgr *Anna*
Aneta Muszka