

# **Директива щодо регулювання трудових прав та забезпечення переваг для працівників в компанії IVEBA, s. r. o. за 2023 звітний період**

*Найменування бухгалтерського обліку: Iveba, s.r.o., ІС 24679232*

*Дата видання директиви: 28.12.2022*

*Діє з: 1. 1. 2023*

*Підготувала: Andrea Zusková*

*Затвердив: Ing. Iurii Batko, jednatel*

## **1. Вступні положення**

*Компанія Iveba, s.r.o. цією директивою встановлює основні умови для регулювання трудових переваг своїх працівників а також для надання привілей працівникам з метою стабілізації колективу працівників, мотивації працівників до підвищення продуктивності праці та зміцнення лояльності до компанії.*

*Під час створення цієї директиви компанія Iveba, s.r.o. в основному ґрунтується на відповідних положеннях Закону про податок з прибутку, Закону про державне медичне страхування, Закону про соціальне забезпечення, Закону про зайнятість та кодекс законів про працю.*

*За рішенням власників компанії Iveba, s.r.o. індивідуальні послуги та переваги можуть надаватися або всім працівникам загалом, або вибірково певним групам, або ж безпосередньо окремим конкретним працівникам.*

*Виконання трудових прав та переваг надаються в основному, як витрати компанії, що не оподатковуються. Лише у виняткових випадках, якщо привілеїв не можуть бути надані, як витрати компанії, що не підлягають оподаткуванню, власники можуть дозволити надання привілей із прибутку після оподаткування (як витрати, які не оподатковуються). У будь-якому випадку завжди надаються таким чином, щоб він не був оподаткованим доходом для працівників і не обкладався внесками на соціальне та медичне страхування для них.*

*Ця директива є обов'язковою для компанії Iveba, s.r.o. та для всіх її працівників.*

*Внутрішня директива компанії доступна кожному працівнику в електронному вигляді на сервері компанії Iveba, s.r.o. ([www.Iveba.cz/Firma/směrnice](http://www.Iveba.cz/Firma/směrnice)), далі в офісі компанії Iveba, s.r.o.. У разі оновлень директиви, керівники компанії зобов'язані забезпечити інформування всіх працівників про ці зміни. Відповідно до положення § 18 Кодексу законів про працю, компанія Iveba, s.r.o. у всіх відповідних внутрішніх директивах компанії та договірних документах використовує таке формулювання, щоб працівники не могли постраждати від різних тлумачень.*

## **2. Надання переваг (бонусів) в компанії IVEBA, s.r.o.**

*Компанія Iveba, s.r.o. надає своїм працівникам наступні переваги.*

### **2.1. Підвищення та поглиблення кваліфікації працівників**

*Відповідно до положення § 227 Кодексу законів про працю, компанія Iveba, s.r.o. для відібраних працівників навчання та стажування, поглиблення кваліфікації працівників та підвищення їх кваліфікації.*

*Компанія в основному використовує курси, організовані зовнішніми організаціями. Основною умовою для забезпечення продуктивності є той факт, що будь-яке навчання повинно бути безпосередньо пов'язане з предметом діяльності компанії Iveba, s.r.o., повинно надаватися переважно у формі негрошової винагороди та має бути рекваліфікація згідно зі Законом про зайнятість або підвищення кваліфікації працівників відповідно до КЗпП.*

*Компанія Iveba, s.r.o. принципово не забезпечує виконання у випадках, коли ці виконання не будуть визнаними податковими витратами з боку компанії або буде оподаткований дохід працівників. Таким чином не передбачає фінансового внеску в навчання, а також компанія не оплачує таке навчання, яке не має відношення до діяльності компанії. Компанія також не надає надбавки на навчання членам сімей працівників.*

### **2.2. Внесок на пенсійне страхування працівників**

*Відповідно до положень § 6 odst. 9 písm. p) Закона про податок з прибутку, компанія Iveba, s.r.o. надає вибраним працівникам, які особисто уклали:*

- *договір про страхування додаткової пенсії з державним внеском з пенсійним фондом, або*
- *договір про додаткові пенсійні накопичення з пенсійною компанією, або*
- *договір пенсійного страхування з установою пенсійного страхування в іншій державі-члені ЄС або країні ЄЕЗ.*

*Компанія Iveba, s.r.o. вносить внесок, лише якщо укладені контракти відповідають умовам Закону про податок з прибутку. Тобто виплату допомоги з пенсійного страхування було погоджено лише через 60 календарних місяців і при цьому не раніше року досягнення 60-річного віку, і далі за умови, що право на переваги з пенсійного страхування має працівник, а в разі смерті працівника – інша особа, крім роботодавця, яка сплачувала внесок на пенсійне страхування.*

#### **2.2.1. Загальні положення щодо внесків на пенсійне страхування працівників**

*Компанія Iveba, s.r.o. робить внески окремим працівникам індивідуально, розмір наданого внеску визначається керівниками підприємства за пропозицією директора компанії. Загальна сума внеску на пенсійне страхування та страхування життя для*

одного працівника не **перевищуватиме 50.000 чеських крон за календарний рік**. Компанія робить внески безпосередньо на рахунок пенсійної компанії працівника, прями виплати на приватний рахунок працівника не допускаються.

Для працівників загальна сума внеску на пенсійне страхування та страхування життя до 50.000 чеських крон за календарний рік є доходом звільненим від податку, а також не підлягає соціальному та медичному страхуванню.

### **2.3. Допомога на тимчасове проживання працівників**

Компанія Iveba, s.r.o. надає допомогу на тимчасове проживання працівникам, які через велику відстань між постійним місцем проживання та місцем роботи не можуть щоденно добиратися на роботу. Житло надається в гуртожитку або в орендованій квартирі з таким розрахунком, щоб місячні витрати підприємства на проживання одного працівника **не перевищували 3.500 чеських крон**. Безкоштовне житло для працівників відповідно до § 6 параграфа. 9 рísm. i) Закону про податок з прибутку цей негрошовий дохід для працівників звільняється від оподаткування з прибутку і водночас не підлягає соціальному чи медичному страхуванню.

### **2.4. Надбавка на харчування працівника – фіксований план харчування**

Компанія Iveba, s.r.o. вносить внесок на харчування працівників у вигляді фіксованого плану харчування .

Працівники, котрі працюють на основі трудового договору на повну зайнятість, мають право на оплату харчування за зміну, відпрацьовану в певний день . Ця фіксована ставка становить 105 чеських крон. За робочу зміну вважається тривалість роботи не менше 3 годин на день.

У випадку працівників, котрі працюють за контрактом на виконання робіт або на основі договору про трудову діяльність компанія виплачує фіксовану ставку в розмірі 60 чеських крон. За робочу зміну вважається тривалість роботи не менше 3 годин на день.

Вартість фіксованого плану харчування, що перевищує цей ліміт, підлягає відрахуванню податку з прибутку працівника а також до внесків на соціальне та медичне страхування, тобто в основному це має такий самий ефект з точки зору податкового навантаження, як і заробітна плата.

Підприємство не передбачає паушального харчування у разі цілоденного звернення працівника до лікаря та у разі виходу у відпустку на оздоровлення.

### **2.5. Надання безалкогольних напоїв для споживання на робочому місці**

Компанія Iveba, s.r.o. забезпечує працівників безалкогольними напоями (вода, кава, чай) для власного споживання безкоштовно, або спільно запропоновані партнером на місці

роботи у випадку закріпленого працівника. У разі надання води, в тому числі бутильованої, вартість такої води є для підприємства витратами, що не оподатковуються. У випадку інших напоїв компанія Iveba, s.r.o. забезпечує інгредієнти для приготування цих напоїв, як неоподатковувані витрати. В обох випадках власне споживання безалкогольних напоїв працівником є негрошовим доходом, який не обкладається податком з прибутку або соціальним чи медичним страхуванням.

## **2.6. Надання працівникам одноразової соціальної допомоги**

На підставі запиту працівника, у разі необхідності подолання надзвичайно важких умов через життєву катастрофу, компанія Iveba, s.r.o. на основі індивідуальної оцінки індивідуальних запитів, керівники компанії нададуть працівникам одноразову соціальну допомогу з прибутку після оподаткування в максимальному розмірі, визначеному відповідно до положень § 6 odst. 9 písm. o) Закону про податок з прибутку. Визначена таким чином допомога не обкладається податком з прибутку працівника або соціальним та медичним страхуванням.

## **2.7. Надання працівникам поворотної фінансової допомоги**

На підставі звернення працівника, якщо необхідно вирішити житлову чи скритну матеріальну ситуацію, компанія Iveba, s.r.o. на основі індивідуальної оцінки індивідуальних звернень, керівники підприємства нададуть працівникам поворотну безпроцентну позику з прибутку після оподаткування. Відповідно до положень § 6 odst. 9 písm. v) Закону про податок з прибутку, компанія Iveba, s.r.o. не надає позики, що підлягають поверненню, а суму понад **300.000 чеських крон**. У разі позики, визначеної таким чином, майнова вигода працівника не обкладається податком з прибутку, чи соціальним та медичним страхуванням.

## **2.8. Допомога на відпочинок працівника**

Компанія Iveba, s.r.o. може надавати індивідуально визначеним працівникам, на підставі рішення керівників, один раз на рік із прибутку після оподаткування негрошовий внесок у вигляді відшкодування витрат на їх відпочинок до максимальної суми **20.000 чеських крон**. Внесок, визначений таким чином, не підпадає під дію положень § 6 odst. 9 písm. d) Закону про податок з прибутку у працівника податку з прибутку, ані соціальне та медичне страхування.

## **2.9. Продовження оплачуваної відпустки понад встановленими КЗпП**

Компанія Iveba, s.r.o. відповідно до положень § 211 Кодексу законів про працю надає своїм працівникам оплачувану відпустку у розмірі **5 днів** понад основну відпустку відповідно до § 212 параграф 1.