



Aktualizace č. 6 (úplné znění)
Účinnost od 16.5.2014

Sociální fond

Čl. 1 Úvod

1. Ústav organické chemie a biochemie AV ČR, v.v.i. (dále jen „pracoviště“, nebo „ústav“) tvoří a užívá Sociální fond v souladu se zákonem č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů, především § 27 zákona.
2. Pro účely vymezení uznaných nákladů ve výzkumu a vývoji se sociální fond VVI považuje za fond kulturních a sociálních potřeb.
3. Smyslem sociálního fondu je vytvoření pozitivního prostředí v organizaci a tím zajištění dostatečných podmínek pro provádění hlavní činnosti VVI.

Čl. 2 Tvorba fondu

1. Zákonem definovaným zdrojem sociálního fondu je základní příděl na vrub nákladů pracoviště ve výši 2% z ročního objemu nákladů na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.
2. Kromě zákonem definovaného zdroje fondu mohou existovat i další zdroje a příjmy. Za další zdroje se považují:
 - a) příděl ze zlepšeného hospodářského výsledku, pokud bude takto vytvořený SF používán na podporu hlavní činnosti v duchu znění § 21 odst. 6) zákona č.341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů,
 - b) účelové dary určené pro sociální fond (pozn.: ve vazbě na daň darovací),
 - c) vratky půjček ze sociálního fondu.

Čl. 3 Užití fondu

1. Užití sociálního fondu se řídí pravidly pro hospodaření s fondy VVI schválené radou instituce podle § 18 odst. 2 písmeno d) a opírá se především o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Tyto zákony určují rozsah a možnosti poskytování příspěvků zaměstnancům v rámci jednotlivých organizací.
Z těchto zákonů vyplývá základní princip poskytování prostředků z fondů a to tak, že pro příjemce jsou prostředky osvobozené od daně pokud je tak dáno

příslušným právním předpisem a jedná se většinou o nepeněžní příjem zaměstnance, to znamená, že náklady hradí přímo organizace.

2. Hospodaření s fondem:
 - a) ředitel pracoviště společně s odborovou organizací sestavuje rozpočet fondu, společně stanoví způsob jeho čerpání a předkládá jej ke schválení radě instituce,
 - b) peněžní prostředky fondu se neukládají na samostatném účtu u banky, ale vedou se v analytickém členění běžných účtů,
 - c) pracoviště může z fondu přispívat zaměstnancům pouze na činnosti, které organizuje nebo spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu, právnické, nebo fyzické osoby. Zaměstnancům v pracovním poměru a důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali v ústavu, (dále jen „zaměstnanci“) a jejich rodinným příslušníkům. Manželům a nezaopatřeným dětem (dále jen „rodinný příslušník“) se poskytne plnění podle věty první za cenu sníženou o příspěvek z fondu. Výše příspěvku důchodcům a rodinným příslušníkům je stanovena tímto předpisem nebo ceníkem, který je jeho nedílnou přílohou. Na poskytnutí příspěvku nebo jiné plnění z fondu není právní nárok,
 - d) příspěvkem z fondu může být i plná úhrada nákladů,
 - e) fond je určen širokému okruhu zaměstnanců, neslouží k uspokojování zájmů jednotlivců,
 - f) veškerá plnění z fondu, s výjimkou sociálních výpomocí, sociálních půjček a darů, jsou zaměstnancům poskytována nepeněžní formou.
3. Z prostředků fondu bude pracoviště hradit a poskytovat:
 - a) půjčky,
 - b) sociální výpomoci,
 - c) peněžní dary,
 - d) příspěvek na hodnotu stravování zajištěného prostřednictvím jiného subjektu (formou nepeněžního plnění),
 - e) provoz vlastních rekreačních zařízení,
 - f) dětskou rekreaci dětí zaměstnanců,
 - g) zájezdy a rekreace organizované pracovištěm,
 - h) společenské akce,
 - i) tělovýchovu a sport,
 - j) péči o zdraví,
 - k) péči o pracovní podmínky,
 - l) pořízení hmotného majetku,
 - m) příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem **a doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem v souladu s Kolektivní smlouvou.**

Čl. 4 Půjčky

1. Zaměstnancům v pracovním poměru lze na základě písemné smlouvy poskytnout z prostředků fondu půjčky na:
 - a) koupi bytového zařízení maximálně Kč 40 000,
 - b) na rekonstrukci, modernizaci, nebo opravy bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení, maximálně Kč 40 000,
 - c) na překlenutí tíživé finanční situace, maximálně Kč 10 000.

2. Půjčky z fondu jsou bezúročné a poskytují se za těchto podmínek:
 - a) každá půjčka je splatná do 3 let od první splátky, kterou je možné ve smlouvě sjednat až na 3. měsíc od podpisu smlouvy,
 - b) zaměstnanci je možné poskytnout i více půjček, součet zůstatků nesplacených půjček poskytnutých zaměstnanci podle odst. 1 a nová půjčka nesmí přesáhnout 50 000 Kč,
 - c) půjčka se poskytuje bezhotovostně na základě faktury vystavené dodavatelem a na jeho účet,
 - d) půjčku podle bodu 1. c) lze poskytnout ve zcela výjimečných a naléhavých případech sociální tísně, a to v hotovosti,
 - e) půjčky lze poskytovat po 1 roce zaměstnání v ústavu,
 - f) při půjčkách nad Kč 5 000 musí být ručitel,
 - g) při souběhu maximálně dvou půjček musí být další ručitel, a to zaměstnanec ústavu.
3. Dojde-li ke skončení pracovního poměru, půjčka je splatná dnem ukončení pracovního poměru, pokud není ve smlouvě stanoveno jinak.
4. Žádost o půjčku doporučuje odborová organizace a schvaluje ředitel.
5. Smlouvu o poskytnutí půjčky vyhotoví ekonomický útvar podle vzorů uvedených v příloze této směrnice.

Čl. 5 Sociální výpomoc

1. Z fondu lze poskytnout jednorázovou nenávratnou sociální výpomoc zaměstnancům v pracovním poměru v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací (živelná událost, dlouhodobé onemocnění, úmrtí, apod.). Sociální výpomoc se poskytuje v hotovosti a v maximální výši Kč 5000 v jednotlivém případě.
2. O jednorázovou nenávratnou sociální výpomoc může zaměstnanec žádat ředitele pracoviště prostřednictvím odborové organizace, která se k žádosti vyjadřuje.

Čl. 6 Peněžní dary

1. Z fondu lze poskytovat zaměstnancům v pracovním poměru peněžní dary:
 - a) při pracovních výročí 10 let a každých dalších 5 let trvání hlavního pracovního poměru v ústavu, a to v sumách stanovených ceníkem,
 - b) při životních výročí 60 let a každých dalších 5 let věku pokud jsou v hlavním pracovním poměru, a to v sumách stanovených ceníkem.
2. Peněžní dary se poskytují současně se mzdou zúčtovanou k výplatě za měsíc ve kterém na něj vznikl nárok.

Čl. 7 Stravování

Z fondu lze přispívat zaměstnancům v pracovním poměru na závodní stravování v souladu s podmínkami sjednanými v Kolektivní smlouvě a Vnitřní směrnicí ve věci stravování zaměstnanců.

Čl. 8

Rekreace ve vlastním zařízení sloužícím ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců

1. ÚOCHB provozuje rekreační zařízení, chalupu v Dolní Malé Úpě, katastrální území: Dolní Malá Úpa, Obec: Malá Úpa, Číslo LV: 90
Zařízení je užíváno v souladu s provozním řádem a slouží ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců a rodinných příslušníků.
2. Ceny za pobyt jsou stanoveny ceníkem.
3. Pokud jsou zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců využívána i pro jiné účely, je nutno poměrnou část nákladů hradit ze zdrojů stanovených pro tyto účely.

Čl. 9

Rekreace dětí zaměstnanců

- I. Z fondu lze přispívat na dětské tábory dětem, které v předchozím kalendářním roce nepřesáhly věk 15 let. Příspěvek činí:
 - a) 200/den, maximálně 50% ceny poukazu 1x ročně na letní rekreaci,
 - b) 200/den, maximálně 50% ceny poukazu 1x ročně na zimní rekreaci.
2. **Z fondu lze přispívat na zájezdy organizované ÚOCHB cílené pro děti zaměstnanců s doprovodem jedné dospělé osoby. Příspěvek z fondu se poskytne pouze dětem. Výjimku tvoří hromadně zajištěná smluvní doprava pro všechny účastníky.**
3. Přispívat lze pouze na akce, které může pracoviště spoluorganizovat nebo odkoupit poukaz.

Čl. 10

Zájezdy organizované pracovištěm

1. Pracoviště může organizovat společné zájezdy zaměstnanců v pracovním poměru.
2. Po projednání konkrétní akce odborovou organizací a vedením pracoviště může být poskytnut zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek ve výši:
 - a) 1/3 ceny zájezdu stanovené bez stravování, maximálně však Kč 4 000, **nebo**,
 - b) plné úhrady dopravy zajištěné pracovištěm hromadně,
 - c) není-li postupováno podle bodu a) nebo b) platí ceny uvedené v ceníku.

Čl. 11

Kulturní a společenské akce

1. Setkání důchodců v pracovním poměru a důchodců, kteří ukončili na pracovišti pracovní poměr z titulu odchodu do důchodu. Akce se může konat jednou za 2 roky s přiměřeným pohoštěním (bez alkoholických nápojů) v hodnotě do Kč 400 na osobu.
2. Vánoční setkání zaměstnanců v pracovním poměru. Akce se může konat každoročně s kulturním programem a přiměřeným pohoštěním (bez alkoholických

- nápojů) v hodnotě do Kč 400 na osobu.
3. Příležitostná pracovní-společenská setkání zaměstnanců s kulturním programem a přiměřeným pohoštěním (bez alkoholických nápojů) v hodnotě do Kč 400 na osobu.
 4. Mikulášská besídka s programem pro děti zaměstnanců se může konat každoročně. Pohoštění pro děti a nadílka nepřevyšší Kč 400 na dítě.
 5. Z fondu lze hradit předplatné do divadel formou slevových kuponů opravňujících k nákupu dvou vstupenek za cenu jedné.

Čl. 12 Tělovýchova a sport

1. Z fondu lze přispívat zaměstnancům v pracovním poměru a rodinným příslušníkům na sobotní zájezdy na hory organizované pracovištěm.
2. Z fondu lze přispívat zaměstnancům v pracovním poměru na nájem tělocvičny pro sportovní zájmové kroužky.
3. Z fondu lze přispívat na ostatní společné sportovní aktivity organizované pro všechny zaměstnance.

Čl. 13 Péče o zdraví

1. Z fondu lze hradit očkování zaměstnanců v pracovním poměru, pokud není hrazeno zdravotní pojišťovnou a je aplikováno lékařkou závodní preventivní péče při jednorázových, předem stanovených a vyhlášených akcích, a to při očkování proti chřipce 100% ceny za jednu injekci ročně. Termíny a způsob organizačního zajištění akcí zveřejní vedení pracoviště formou „Informace vedení“.
2. Z fondu lze přispívat na procedury poskytované Centrem trvalého zdraví CORDEUS a.s., na Dlouhém Lánu 11, 160 00 Praha 6, a to podle stanovených pravidel

Čl. 14 Pracovní podmínky zaměstnanců

V souladu s rozpočtem Sociálního fondu lze přispívat na vybavení sloužící ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců.

Čl. 15 Pořízení hmotného majetku

V souladu s rozpočtem Sociálního fondu lze hradit pořízení hmotného majetku, který slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců.

Čl. 16 Přechodná ustanovení

Pohledávky vzniklé z poskytnutých půjček z FKSP před transformací příspěvkových organizací na VVI se považují za pohledávky sociálního fondu podle těchto pravidel.

Čl. 17 Závěr

1. Při čerpání prostředků sociálního fondu se postupuje s ohledem na maximální hospodárnost a účelnost.
2. Čerpání sociálního fondu musí být v souladu s obecně platnými právními předpisy (např. zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. v platném znění).
3. Veškeré akce pořádané podle této směrnice společně s odborovou organizací organizačně zajišťuje odborová organizace.
4. Rodinným příslušníkem se rozumí manžel, manželka a nezaopatřené děti (§11 až 16 zákona 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).
5. Ostatním rodinným příslušníkem se rozumí ostatní člen rodiny nedefinovaný v bodu 4.
6. Informace o jednotlivých akcích jsou zveřejňovány na webu ÚOCHB, ve vydávaných Informacích vedení nebo je lze získat u předsedy odborové organizace.
7. Přílohou této směrnice je „Ceník“.
8. **Aktualizace č. 6 byla schválena Radou instituce dne 16. 5. 2014 per-rolam a nabývá účinnosti dnem 16. 5. 2014. Tímto dnem je ukončena platnost Vnitřní směrnice „Sociální fond 3/2010 aktualizace č. 5“.**

V Praze dne 16. 5. 2014

RNDr. PhDr. Zdeněk Hostomský, CSc.
ředitel

Jarmila Titzenthalerová
předsedkyně ZO OSPVV

Přílohy:

Příloha č. 1: Vzory smluv o půjčce
Příloha č. 2: Ceník