

Směrnice S2022-02

1. ledna 2022

Sociální fond

Čl. 1 Úvod

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

Čl. 2 Tvorba fondu

1. Zákonem definovaným zdrojem sociálního fondu je základní příděl na vrub nákladů ÚOCHB ve výši 2 % z ročního objemu nákladů na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a příděl ze zisku.
2. Kromě zákonem definovaného zdroje sociálního fondu mohou existovat i další zdroje a příjmy. Za další zdroje se považují:
 - a) příděl ze zlepšeného hospodářského výsledku, pokud bude takto vytvořený sociální fond používán na podporu hlavní činnosti dle § 21 odst. 6) zákona o v. v. i.,
 - b) účelové dary určené pro sociální fond (pozn.: ve vazbě na zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, dále jen „zákon o daních z příjmů“),
 - c) vratky zápůjček ze sociálního fondu poskytnutých v souladu s čl. 4.

Čl. 3 Užití sociálního fondu

1. Užití sociálního fondu se řídí pravidly pro hospodaření s fondy ÚOCHB schválenými radou instituce podle § 18 odst. 2 písmeno d) zákona o v. v. i. a opírá se především o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon o daních z příjmů. Tyto zákony určují rozsah a možnosti poskytování příspěvků zaměstnancům v rámci ÚOCHB.
2. Při hospodaření se sociálním fondem se uplatní tato pravidla:

- a) Ředitel ÚOCHB společně s odborovou organizací sestavuje rozpočet sociálního fondu, společně stanoví možnost jeho čerpání (typ benefitů) a předkládá jej ke schválení Radě instituce.
 - b) Peněžní prostředky sociálního fondu jsou vedeny v samostatné analytické evidenci.
 - c) Zaměstnavatel může ze sociálního fondu přispívat nepeněžitou formou zaměstnancům pouze na činnosti, které organizuje nebo spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu, právnické nebo fyzické osoby. Zaměstnancům v pracovním poměru a jejich rodinným příslušníkům a důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali u zaměstnavatele, se poskytne plnění podle věty první za cenu sníženou o příspěvek ze sociálního fondu. Výše příspěvku rodinným příslušníkům a důchodcům je stanovena ceníkem, který je zaměstnancům ÚOCHB k dispozici na interních stránkách zaměstnavatele.
 - d) Příspěvkem ze sociálního fondu může být i plná úhrada nákladů.
 - e) Každému zaměstnanci bude na jeho alokované nepřevoditelné konto zřízené u poskytovatele spravující zaměstnanecké benefitní účty na začátku kalendářního roku přidělen počet bodů ve výši násobku jeho úvazku a plánovaného přídělu ze sociálního fondu na daný kalendářní rok.
 - f) Zaměstnanec se při nakládání se svým zaměstnaneckým kontem řídí Směrnicí o poskytování a pravidlech čerpání benefitních bodů.
 - g) Veškerá plnění ze sociálního fondu, s výjimkou příspěvku na stravování, sociálních výpomocí, sociálních zápůjček a peněžních darů, jsou zaměstnancům poskytována nepeněžní formou.
 - h) Na poskytnutí příspěvku nebo jiné plnění ze sociálního fondu není právní nárok.
3. S prostředky sociálního fondu bude zaměstnavatel nakládat následovně:
- a) Ze společné části a pozitivního zůstatku sociálního fondu ÚOCHB z předchozích let hradit nebo poskytovat:
 - i. zápůjčky,
 - ii. sociální výpomoci,
 - iii. provoz vlastních školicích zařízení,
 - iv. táborovou rekreaci dětí zaměstnanců,
 - v. kulturní a společenské akce dle čl. 9 této směrnice,
 - vi. péči o pracovní podmínky dle čl. 11 této směrnice,
 - vii. pořízení hmotného majetku dle čl. 12 této směrnice,
 - viii. příspěvek stravování formou tzv. stravenkového paušálu,
 - ix. příspěvek na hromadné očkování proti chřipce v případě, kdy plnění není ani částečně hrazeno z veřejného zdravotního pojištění nebo jinou osobou na základě povinnosti stanovené jiným právním předpisem.
 - b) Z přímo přiřazeného (rozpočtovaného) a nepřevoditelného zůstatku na individuálního zaměstnance (zaměstnanecké konto) a aktuální nabídky správce benefitů hradit nebo poskytovat:
 - i. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem,
 - ii. příspěvek na kulturu,

- iii. příspěvek na sport,
- iv. příspěvek na rekreaci,
- v. vitaminové prostředky v případě, kdy plnění není ani částečně hrazeno z veřejného zdravotního pojištění nebo jinou osobou na základě povinnosti stanovené jiným právním předpisem,
- vi. dioptrické brýle, kontaktní čočky nebo speciální optické pomůcky v případě, kdy plnění není ani částečně hrazeno z veřejného zdravotního pojištění nebo jinou osobou na základě povinnosti stanovené jiným právním předpisem,
- vii. tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama nepřesahuje 50 % plochy knihy.

Čl. 4 Zápůjčky

1. Zaměstnancům v pracovním poměru lze na základě písemné smlouvy poskytnout z prostředků sociálního fondu zápůjčky na:
 - a) koupi bytového zařízení maximálně 50 000 Kč,
 - b) rekonstrukci, modernizaci, nebo opravy bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení, maximálně 50 000 Kč,
 - c) překlenutí tíživé finanční situace, maximálně 20 000 Kč.
2. Zápůjčky ze sociálního fondu jsou bezúročné a poskytují se za těchto podmínek:
 - a) Každá zápůjčka 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 zápůjček, součet zůstatků všech nesplacených zápůjček včetně nově sjednané nesmí přesáhnout 50 000 Kč.
 - c) Zápůjčka se poskytuje bezhotovostně na základě faktury vystavené dodavatelem a na jeho účet.
 - d) Zápůjčku podle bodu 1. c) lze poskytnout ve zcela výjimečných a naléhavých případech sociální tísně, a to v hotovosti.
 - e) Zápůjčky lze poskytnout po 1 roce zaměstnání u zaměstnavatele.
 - f) Při zápůjčkách nad 5 000 Kč musí být úhrada zápůjčky zajištěna ručením.
 - g) Při souběhu dvou zápůjček musí být úhrada zápůjčky zajištěna ručením, které bude poskytnuto zaměstnancem ústavu.
3. Dojde-li ke skončení pracovního poměru, je zápůjčka splatná dnem ukončení pracovního poměru, pokud není ve smlouvě stanoveno jinak.
4. Žádost o zápůjčku doporučuje odborová organizace.
5. Smlouvu o poskytnutí zápůjčky vyhotoví ekonomický úsek.
6. Žádost, respektive smlouvu schvaluje podpisem ředitel ÚOCHB.

Čl. 5

Sociální výpomoc

1. Ze sociálního fondu lze poskytnout jednorázovou nevratnou sociální výpomoc zaměstnancům v pracovním poměru v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací (úmrtí, dlouhodobé onemocnění, živelná událost apod.). Sociální výpomoc se poskytuje v hotovosti a v maximální výši 5 000 Kč.
2. O jednorázovou nevratnou sociální výpomoc může zaměstnanec žádat ředitele ÚOCHB prostřednictvím odborové organizace, která se k žádosti vyjadřuje.

Čl. 6

Stravování

Ze sociálního fondu lze přispívat zaměstnancům v pracovním poměru na stravování v souladu s podmínkami sjednanými v Kolektivní smlouvě.

Čl. 7

Rekreace ve vlastním zařízení sloužícím ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců

1. ÚOCHB provozuje školicí střediska v Dolní Malé Úpě a v Hojsově Stráži. Zařízení jsou užívána v souladu s provozním řádem a slouží ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, případně i jejich rodinných příslušníků.
2. Ceny za pobyt jsou stanoveny ceníkem, který je zaměstnancům ÚOCHB k dispozici na interních stránkách zaměstnavatele.
3. Pokud je zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců využíváno i pro jiné účely, je nutno poměrnou část nákladů hradit ze zdrojů stanovených pro tyto účely.

Čl. 8

Rekreace dětí zaměstnanců

1. Ze sociálního fondu lze přispívat na dětské tábory dětem, které v předchozím kalendářním roce nepřesáhly věk 15 let. Příspěvek činí:
 - a) 200 Kč/den, maximálně 50 % ceny poukazu 1× ročně na letní rekreaci,
 - b) 200 Kč/den, maximálně 50 % ceny poukazu 1× ročně na zimní rekreaci.
2. Přispívat lze pouze na akce, které může zaměstnavatel spoluorganizovat nebo odkoupit poukaz.

Čl. 9

Kulturní a společenské akce

1. Setkání důchodců v pracovním poměru a důchodců, kteří s ÚOCHB ukončili pracovní poměr z titulu odchodu do důchodu, se může konat jednou za 2 roky s přiměřeným

pohoštěním (bez alkoholických nápojů) v hodnotě do 400 Kč (vč. DPH) na osobu (avšak nejvýše 50 000 Kč vč. DPH za rok).

2. Vánoční setkání zaměstnanců v pracovním poměru se může konat každoročně s kulturním programem a přiměřeným pohoštěním (bez alkoholických nápojů) v hodnotě do 350 Kč (vč. DPH) na osobu (avšak nejvýše 100 000 Kč vč. DPH na rok).
3. Mikulášská besídka s programem pro děti zaměstnanců se může konat každoročně. Pohoštění pro děti a nadílka nepřevyšší 400 Kč (vč. DPH) na dítě (maximálně však 45 000 Kč vč. DPH) za rok.
4. Rozsah kulturních a společenských akcí podporovaných ze sociálního fondu ústavu je možné po dohodě mezi odbory a ředitelem ÚOCHB jednorázově či opakovaně rozšířit o jinou kulturní a společenskou akci neuvedenou v tomto článku v případě dodržení obvyklých podmínek pro financování kulturních a společenských akcí, tj. za podmínek dodržení maximálního nákladu na jednu osobu a akci ve výši 400 Kč vč. DPH (avšak nejvýše 500 000 Kč vč. DPH) za rok.

Čl. 10

Příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření

1. ÚOCHB přispívá zaměstnancům na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření částkou, kterou zaměstnanec sám stanoví, nejvýše v částce odpovídající bodům, které má zaměstnanec přidělené na jeden kalendářní rok.
2. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je kumulativní dodržení těchto zásad:
 - a) Příspěvek je poskytován zaměstnancům, po uplynutí zkušební lhůty, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem dle zákona 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, v platném znění anebo smlouvu o doplňkovém penzijním spoření se státním příspěvkem dle zákona 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platném znění a je poukazován zaměstnavatelem na účet zaměstnance u penzijního fondu.
 - b) Zaměstnanec předložil mzdovému oddělení ÚOCHB platnou smlouvu s penzijním fondem a vyslovil souhlas s příspěvkem ústavu v souladu s výše uvedenými zákony (požádal o příspěvek). Příspěvek bude zaměstnanci poskytován od následujícího měsíce po předložení smlouvy.
3. Při přerušení nebo změně penzijního připojištění nebo doplňkového spoření či odložení placení vlastních splátek je zaměstnanec povinen toto neprodleně oznámit mzdovému oddělení ústavu.

Čl. 11

Pracovní podmínky zaměstnanců

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

Čl. 12

Pořízení hmotného majetku

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

Čl. 13

Závěr

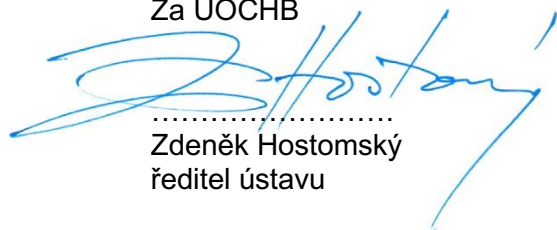
1. Při čerpání prostředků sociálního fondu se postupuje s ohledem na maximální hospodárnost, účelnost a případně podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.
2. Čerpání sociálního fondu musí být v souladu s obecně platnými právními předpisy.
3. Veškeré akce pořádané podle této 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, v platném znění).
5. Ostatním rodinným příslušníkem se rozumí ostatní člen rodiny nedefinovaný v bodu 4.
6. Pro vnitřní organizační činnosti jsou vydány následující tiskopisy a směrnice:
 - I. Vzory smluv o zápůjčce
 - II. Ceník pobytu ve školicích střediscích ÚOCHB
 - III. Směrnice o poskytování a pravidlech čerpání benefičních bodů

Čl. 14

Účinnost

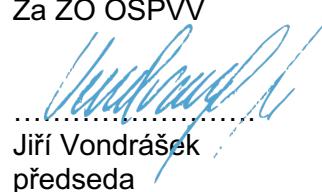
Tato směrnice nabývá platnosti a účinnosti dne 1. 1. 2022.

Za ÚOCHB



.....
Zdeněk Hostomský
ředitel ústavu

Za ZO OSPVV



.....
Jiří Vondrášek
předseda