



Aktualizace č. 4 (úplné znění)

Účinnost od 1. ledna 2010

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 ke spotřebě na pracovišti včetně zajištění prostřednictvím jiných subjektů (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.

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 THS 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 směrnici ve věci stravování zaměstnanců.

Čl. 8

Rekreace ve vlastním zařízení sloužícím ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců

1. Rekreační zařízení provozované ústavem:
 - a) Chalupa v Dolní Malé Úpě, katastrální území: Dolní Malá Úpa, Obec: Malá Úpa, Číslo LV: 90
 - b) Chata v Petrově, katastrální území: Petrov u Prahy, Obec: Petrov, Číslo LV: 711
 - c) Stanový tábor na Radavě, najímaná plocha:
Zařízení jsou užívána v souladu s provozními řády 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

1. Z fondu lze přispívat na dětské tábory dětem, které v předchozím kalendářním roce nepřesáhly věk 15 let. Příspěvek činí:
 - a) 150/den, maximálně 50% ceny poukazu 1x ročně na letní rekreaci,
 - b) 150/den, maximálně 50% ceny poukazu 1x ročně na zimní rekreaci.
2. 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) Kč 350/noc na ubytování, maximálně však do výše ceny ubytování,
 - b) plné úhrady dopravy zajištěné pracovištěm hromadně,
 - c) není-li postupováno podle bodu 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. V souladu s Kolektivní smlouvou lze z fondu hradit květiny nebo věnce při pohřbu zaměstnance.
6. 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 jednou ročně hradit nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance v pracovním poměru. Typ vitaminových preparátů, cenu a jednorázový termín vydávání stanoví lékař závodní preventivní péče po dohodě s vedením pracoviště a odborovou organizací. Cena se může pohybovat v rozmezí cca Kč 300 – Kč 600 pro jednoho zaměstnance.
2. 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. Výše příspěvku:
 - a) při očkování proti chřipce 100% ceny za jednu injekci ročně,
 - b) při klíšťové encefalitidě 100% ceny za 1. aplikaci.
3. Termíny a způsob organizačního zajištění akcí podle bodu 1. a 2. zveřejní vedení pracoviště formou „Informace vedení“.
4. 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 2.
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. 4 byla schválena Radou instituce dne 3.12.2009 a nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2010. Tímto dnem je ukončena platnost Vnitřní směrnice „Sociální fond 2009 aktualizace č. 3“.**
9. **Aktualizované pasáže jsou uvedeny tučným písmem.**

V Praze dne 14. prosince 2009

RNDr. Zdeněk Havlas, DrSc.
ředitel

Ing. Jaroslav Günter
předseda ZO OSPVV

Přílohy:

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