

	SMĚRNICE PRO TVORBU A POUŽITÍ SOCIÁLNÍHO FONDU BC	DIRECTIVES FOR THE CREATION AND USE OF THE BC SOCIAL FUND
	Obsah:	Content:
	I. Úvodní ustanovení II. Zdroje sociálního fondu III. Použití sociálního fondu IV. Závěrečné ustanovení V. Příloha – přehled benefitů	I. Introductory provisions II. Sources of the social fund III. Use of the social fund IV. Final provisions V. Annex – overview of benefits
	Název subjektu: Biologické centrum AV ČR, v. v. i. IČO: 60077344	Name of the entity: Biological Center of the Academy of Sciences of the Czech Republic, v. v. i. Registration number: 60077344
	Zpracovala: Bc. Barbora Helclová barbora.helclova@bc.cas.cz	Prepared by: Bc. Barbora Helclová barbora.helclova@bc.cas.cz
	Platnost: dnem podpisu směrnice	Validity: on the date of signing of the directive
	Účinnost: 1. 1. 2026	Effective date: 1. 1. 2026
	Oznámení o účinnosti směrnice: Všichni zaměstnanci BC prostřednictvím Zpravodaje BC a Intranetu BC	Notice of the effectiveness of the directive: All BC employees via the BC Newsletter and the BC Intranet

	I. Úvodní ustanovení	I. Introductory provisions
1.1	Biologické centrum AV ČR, v. v. i., (dále jen BC) je právnickou osobou zřízenou na dobu neurčitou.	The Biological Center of the Academy of Sciences of the Czech Republic, v. v. i., (hereinafter referred to as BC) is a legal entity established for an indefinite period.
1.2	Sociální fond, tvorba a hospodaření s ním, se řídí § 27, odst. 1 a 2 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích v platném znění.	The Social Fund, its creation and management, is governed by Section 27, paragraphs 1 and 2 of Act No. 341/2005 Coll., on public research institutions, as amended.
1.3	Prostředky sociálního fondu BC jsou ukládány na samostatném bankovním účtu.	The funds of the BC Social Fund are deposited in a separate bank account.
1.4	BC: a) sestavuje roční rozpočet sociálního fondu a předkládá jej řediteli BC ke schválení nejpozději do konce ledna aktuálního roku, b) aktualizuje Přehled benefitů dle přílohy této směrnice platný pro aktuální rok, c) se směrnicí, rozpočtem a použitím sociálního fondu seznamuje vlastní zaměstnance, d) odpovídá za dodržování zásad čerpání, rozpočtové kázně a za majetek pořízený ze sociálního fondu.	BC: a) prepares the annual budget of the social fund and submits it to the BC director for approval no later than the end of January of the current year, b) updates the Benefits Overview according to the annex to this Directive valid for the current year, c) familiarizes its own employees with the Directive, budget and use of the social fund, d) is responsible for compliance with the principles of drawing, budgetary discipline and for assets acquired from the social fund.
	II. Zdroje sociálního fondu	II. Social Fund Resources
2.1	Zdrojem sociálního fondu BC mohou být od roku 2026: a) jednotný příděl ve výši 1 % z ročního objemu nákladů na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, b) náhrady škod a pojistná plnění vztahující se k majetku pořízenému ze sociálního fondu, c) peněžní a jiné dary do sociálního fondu, d) příděl ze zisku na základě rozhodnutí ředitele BC.	The sources of the BC Social Fund may be: a) a uniform allocation of 1% of the annual volume of costs for wages, wage compensation and on-call bonuses, b) compensation for damages and insurance benefits related to property acquired from the social fund, c) monetary and other donations to the social fund, d) allocation from profit based on the decision of the BC Director.
2.2	Zůstatek SF k 31. 12. 2025 zůstane rozpočtově rozdělený na jednotlivé organizační součásti dle účetního stavu k 31. 12. 2025.	The balance of the SF as of December 31, 2025 will remain budgetarily divided into individual organizational components according to the accounting status as of December 31, 2025.
	III. Použití sociálního fondu	III. Use of the social fund
3.1	Na základě schváleného rozpočtu fondu na daný rok mohou být zabezpečovány kulturní, sociální a další potřeby zaměstnancům BC po uplynutí zkušební doby, vyjma příspěvku na závodní stravování, na který je nárok od 1. dne vzniku pracovního poměru.	Based on the approved budget of the fund for a given year, cultural, social and other needs of BC employees can be ensured after the probationary period, with the exception of the contribution to company meals, which is available from the first day of employment.

3.2	Ze sociálního fondu nelze poskytovat plnění osobám, které konají pro organizaci práce na dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.	Benefits cannot be provided from the social fund to persons who act for the organization of work under work performance agreements or work activity agreements.
3.3	Plnění ze sociálního fondu je nepeněžní s výjimkou finančních darů, sociálních výpomocí a zápůjček.	Payments from the social fund are non-monetary, with the exception of financial donations, social assistance and loans.
3.4	Ze sociálního fondu BC lze hradit: a) příspěvky na Závodní stravování, b) příspěvky na volnočasovou benefitní kartu, c) příspěvky na produkty zajišťující na stáří, d) jednorázové nevratné sociální výpomoci, e) sociální bezúročné zápůjčky, f) finanční dary, g) příspěvky na sportovní, kulturní a společenské setkání zaměstnanců a vybavení na společných pracovištích.	The BC social fund can be used to pay for: a) contributions to Company catering, b) contributions to the leisure benefit card, c) contributions to products providing for old age, d) one-time non-refundable social assistance, e) social interest-free loans, f) financial donations, g) contributions to sports, cultural and social meetings of employees and equipment at shared workplaces.
3.5	BC poskytuje za sníženou úhradu /tj. s příspěvkem ze sociálního fondu/ jedno hlavní jídlo na den. BC poskytne zaměstnancům uvedeným v článku 3 příspěvek ze sociálního fondu na jeden oběd za den, ve kterém daný zaměstnanec odpracoval alespoň 3 hodiny. Příspěvek nelze uplatnit na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (cestovní náhrady).	BC provides one main meal per day at a reduced rate (i.e. with a contribution from the social fund). BC provides the employees specified in Article 3 with a contribution from the social fund for one lunch per day on which the employee has worked at least 3 hours. The contribution cannot be applied to meals for an employee who is entitled to meal allowances under a special legal regulation (travel allowances) during the shift.
3.6	Benefitní volnočasové karty a kredity obdrží zaměstnanec s úvazkem od 0,5 včetně. Nárok vzniká po zkušební pracovní době a počítá se od 1. dne pracovního vztahu.	Benefit leisure cards and credits are received by employees with a full-time employment of 0.5 years or more. Entitlement arises after the probationary period and is calculated from the first day of employment.
3.7	O příspěvek na produkt zajišťující na stáří si může zaměstnanec požádat v případě, kdy nebude chtít využít dobítí kreditů na volnočasové karty. Žádost musí být předložena nejpozději do 31. ledna daného roku.	An employee can apply for a contribution to a retirement product if they do not want to use the credit top-up on leisure cards. The application must be submitted no later than January 31 of the given year.
3.8	Zaměstnanci lze poskytnout v mimořádně závažných případech (při vážném úrazu zaměstnance, při úmrtí v rodině, při dlouhodobé nemoci) jednorázovou nevratnou sociální výpomoc až do výše 45 tis. Kč, v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií do výše 55 tis. Kč. <i>Nevratná sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci je od daně z příjmů osvobozena, pokud souvisí s překlenutím mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie.</i>	In extremely serious cases (in the event of a serious injury to an employee, death in the family, long-term illness), an employee may be provided with a one-time non-refundable social assistance of up to CZK 45,000, and in the event of a natural disaster, ecological or industrial accident, up to CZK 55,000. Non-refundable social assistance provided to an employee is exempt from income tax if it is related to overcoming exceptionally difficult

	<i>V dalších případech se stává zdanitelným příjmem na straně zaměstnance.</i>	circumstances resulting from a natural disaster, ecological or industrial accident. In other cases, it becomes taxable income on the employee's part.
3.9	K překlenutí tíživé finanční situace lze zaměstnanci poskytnout bezúročnou zápůjčku až do výše 45 tis. Kč. K žádosti je potřeba doložit písemné zdůvodnění a na vyžádání doložit další dokumentaci, pokud si je BC vyžádá.	To overcome a difficult financial situation, an employee can be provided with an interest-free loan of up to CZK 45,000. The application must be accompanied by a written justification and additional documentation must be provided upon request, if requested by BC.
4.0	Finanční dary se poskytují: a) k životnímu výročí 50 let, nárok vzniká po odpracování min. 5 let u BC, b) za mimořádnou aktivitu ve prospěch BC při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Zaměstnanec může požádat o poskytnutí daru v podobě kreditů na volnočasovou kartu.	Financial gifts are provided: a) on the 50th anniversary of life, entitlement arises after working for at least 5 years at BC, b) for extraordinary activity in favor of BC in providing personal assistance in the event of a fire, natural disaster and other extraordinary cases and for activities of a humanitarian and social nature and care for employees and their family members. An employee can request a gift in the form of credits for a leisure card.
4.1	Ze zůstatku vytvořeného do 31. 12. 2025 uvedeného v bodu 2.2 této směrnice lze poskytovat: a) výdaje na pohoštění na společném setkání zaměstnanců, vyjma alkoholických nápojů. b) vybavení na společném pracovišti: vybavení, jako jsou automaty na kávu, vodu nebo mikrovlnné trouby pro zlepšení pohodlí zaměstnanců. Příklad: BC pořídí zaměstnancům nový kávovar do společenské místnosti.	From the balance created by 31. 12. 2025 referred to in point 2.2 of this Directive, the following can be provided: a) expenses for entertainment at a joint meeting of employees, excluding alcoholic beverages. b) equipment in a joint workplace: equipment such as coffee, water or microwave ovens to improve the comfort of employees. Example: BC purchases a new coffee machine for employees in the common room.
	IV. Závěrečná ustanovení	IV. Final provisions
4.1	Všichni zaměstnanci BC mají právo seznámit se s celkovým rozpočtem sociálního fondu a se společnými zásadami pro čerpání sociálního fondu BC.	All BC employees have the right to familiarize themselves with the overall budget of the social fund and the common principles for drawing on the BC social fund.
4.2	Překlady českých dokumentů a doplňujících informací mají pouze informativní charakter. Právně závazný je výhradně český originál.	Translations of Czech documents and additional information are for informational purposes only. Only the Czech original is legally binding.
4.3	Jednotlivá ustanovení těchto zásad lze měnit pouze písemnými dodatky schválenými ředitelem BC.	Individual provisions of these policies may only be amended by written amendments approved by the BC Director.
4.4	Tato směrnice nabývá platnosti dnem jejího podpisu a účinnosti dnem 1. ledna 2026. Po nabytí platnosti a účinnosti této směrnice se ruší všechny předchozí interní směrnice o SF na BC.	This directive shall enter into force on the date of its signature and shall enter into force on 1 January 2026. Upon entry into force and effect of this directive, all previous internal directives on SF at BC shall be repealed.

4.5	Tato směrnice byla projednána Radou instituce dne 19.12.2025.	This directive was discussed by the Council of the institution on 19.12.2025.
	<p>V Českých Budějovicích dne</p> <p style="text-align: right;">prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc. / BC Director</p>	

Příloha ke směrnici / Annex to Directive

Benefity pro kalendářní rok 2026 pro zaměstnance BC / Benefits for the calendar year 2026 for BC employees

<i>P. č.</i>	<i>Název příspěvku / Benefit</i>	<i>CZK</i>	<i>Podmínky / conditions</i>
1.	Příspěvek na 1 oběd v Závodní jídelně BC / Contribution for 1 lunch at the BC Racing Canteen		Nárok vzniká po odpracování min. 3 hodin v daném dni. / The entitlement arises after working at least 3 hours on a given day.
2.	Příspěvek na volnočasové karty UP/ ekvivalent v podobě příspěvku na produkt zajišťující na stáří / Contribution to UP leisure cards/equivalent in the form of a contribution to a product providing for old age		Kráčeno dle úvazku, nárok od 0,5 včetně. / Short-term, entitlement from 0.5 inclusive.
3.	Příspěvek k životnímu jubileu 50 let/ Contribution to the 50th anniversary of life		Po odpracování min. 5 let u BC. Zaměstnanec si může zvolit variantu kreditů na UP kartu nebo vyplacení mzdou. V případě mzdy podléhá vyplacená částka dani z příjmů na straně zaměstnance. / After working for at least 5 years at BC. The employee can choose the option of credits on the UP card or payment through salary. In the case of salary, the amount paid is subject to income tax on the employee's side.