

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Problematika zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obci
The Issue of Employee Benefits in the Selected Municipality

Student: Lucie Mertová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Hana Bartková, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Lucie Mertová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Problematika zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obci**
Issue of Employee Benefits in the Selected Municipality
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
 3. Charakteristika vybrané obce
 4. Aplikace a praktické využití zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obci
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.
MÁČE, Miroslav. *Účetnictví pro územní samosprávné celky, příspěvkové organizace a organizační složky státu*. Praha: Grada Publishing, 2012. 640 s. ISBN 978-80-247-3637-2.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Bartková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015
Datum odevzdání: 06.05.2016

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a veškerou literaturu a použité zdroje uvádím v seznamu literatury.

V Ostravě dne 15. 7. 2016



Lucie Mertová

Obsah

1	Úvod	4
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	6
2.1	Odměňování zaměstnanců.....	6
2.2	Mzdová politika.....	9
2.3	Definice zaměstnaneckých benefitů.....	9
2.4	Cíle zaměstnaneckých výhod.....	10
2.5	Rizika zaměstnaneckých benefitů	11
2.6	Trendy v poskytování benefitů.....	11
2.7	Členění benefitů	12
2.8	Právní hledisko zaměstnaneckých benefitů.....	16
2.9	Sociální fond	17
2.10	Jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů	20
3	Představení obce Radvanice a Bartovice	28
3.1	Historie	28
3.2	Všeobecné údaje o obci.....	28
3.3	Povinně zveřejnitelné informace	30
3.4	Rozpočet obce	32
4	Aplikace a praktické využití zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obci..	34
4.1	Sociální fond obce	34
4.2	Struktura zaměstnanců obce.....	36
4.3	Postavení obce k novému plánu zaměstnaneckých benefitů.....	36
4.4	Dotazníkové šetření.....	37
4.5	Syntéza zjištěných poznatků	42
4.6	Návrhy a doporučení	44
5	Závěr	50
	Seznam použité literatury.....	52
	Seznam zkratk	55
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 ÚVOD

Lidské zdroje hrají klíčovou roli v moderním světě organizací a podnikání, ať už se jedná o soukromý nebo veřejný sektor. Organizace by se měly dnes více než kdy předtím soustředit na kvalitní nastavení péče o své zaměstnance. Zaměstnanci jsou jedním z hlavních faktorů úspěšnosti dané organizace. Zaměstnanecké benefity se staly fenoménem posledních let. Personální práce se zaměřuje na zaměstnanecké benefity z důvodu motivace pracovníků, kteří díky nim cítí sounáležitost s pracovním prostředím. Dnes již existuje mnoho expertů, kteří dokáží nastavit výhodný plán zaměstnaneckých benefitů firmám, pokud je nezvládne nastavit personální agenda. Nastavení zaměstnaneckých výhod není zcela jednoduché ve veřejné správě. Neexistuje žádný personální pracovník, který by správně sestavil balíček zaměstnaneckých výhod. Proto je tato bakalářská práce zaměřena na zaměstnanecké benefity poskytované ve vybrané obci. Práce by měla zkvalitnit motivaci zaměstnanců úřadu obce.

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat současné zaměstnanecké benefity poskytované obcí a navrhnout řešení pro zlepšení systému zaměstnaneckých výhod.

V souvislosti s hlavním cílem jsou stanoveny dílčí cíle. Dílčí cíle budou rozděleny do dvou hlavních částí a to do teoretické a praktické části.

Teoretická část vytvoří podklad pro problematiku zaměstnaneckých benefitů. Tato část se bude zabývat definicí základních pojmů v okruhu zaměstnaneckých benefitů. Budou definovány pojmy jako je význam a cíle benefitů, jejich rizika a trendy. Teoretická část se dále snaží přiblížit členění zaměstnaneckých benefitů, jejich právní hledisko a vysvětlení jednotlivých zaměstnaneckých výhod. Součástí této teoretické části je kapitola věnována sociálnímu fondu obce.

Praktická část je zaměřena na analýzu problematiky zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obci. Nejprve bude představena vybraná obec a její základní údaje. Ve zkráceném rozsahu bude k dispozici sociální fond obce pro vyplácení zaměstnaneckých benefitů. Dílčí cíl bude dosažen pomocí průzkumu, který bude probíhat mezi zaměstnanci úřadu vybrané obce formou dotazníku. Průzkum zhodnotí současnou situaci v obci. Zjištěné údaje pomohou sestavit doporučení pro budoucí nastavení plánu zaměstnaneckých benefitů. Vyhodnocení dotazníkového šetření bude uskutečněno podle odpovědí na otázky. Odpovědi budou klasifikovány podle různých faktorů zúčastněných respondentů.

Kapitola 2 s názvem Charakteristika zaměstnaneckých benefitů se bude podrobně zabývat definicí zaměstnaneckých výhod a souvisejících témat. V této kapitole je použita

metoda deskripce neboli popisu. Tato část se pokusí vytvořit teoretický podklad pro následující kapitoly. Při zpracování kapitoly bude využito odborné literatury.

Kapitola 3 s názvem Představení obce Radvanice a Bartovice se soustředí na seznámení se s vybranou obcí. Kapitola bude obsahovat nejen základní informace o obci ale např. nastínění rozpočtu obce. Společně s kapitolou 1 by měla tvořit základnu pro úspěšné dosažení cíle bakalářské práce.

Kapitola 4 s názvem Aplikace a praktické využití zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obci se bude zprvu zabývat sociálním fondem obce, z kterého jsou zaměstnanecké benefity podle zákona vypláceny. Bude proveden průzkum ve formě dotazníku u zaměstnanců vybrané obce. Poté proběhne zhodnocení poskytovaných zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnanců dle výsledků výzkumu. Kapitola nastíní možné budoucí postupy, které mohou být v obci využity. Součástí budou podložená doporučení Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice. V kapitole budou použity metody pozorování, srovnávání, analýzy a dedukce. V této kapitole mohou být uplatněny některé teoretické poznatky a vlastní názory a osobní připomínky.

V závěru bakalářské práce proběhne stručná charakteristika vyhodnocených doporučení. Bude zhodnocen přínos bakalářské práce a splnění jejího hlavního cíle. V této poslední kapitole budou obsaženy závěry, ke kterým bakalářská práce směřovala.

2 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola bakalářské práce slouží k získání teoretického podkladu pro dosažení cíle bakalářské práce. Kapitola je zaměřena na problematiku odměňování a definuje základní pojmy ve vybrané oblasti. Hlavní část této kapitoly je věnována charakteristice zaměstnaneckých benefitů a pojmů s nimi spojenými.

2.1 Odměňování zaměstnanců

Odměňování patří mezi jednu z nejdůležitějších personálních činností. Firmy se v současné době stále více snaží nastavit odměňování zaměstnanců lépe než konkurence. Lepší systém odměňování znamená více kvalitních uchazečů, kteří si hledají práci. Uchazeči vybírají svou budoucí práci s ohledem na nastavení odměňování ve firmě. Atraktivnější systém odměňování proto dává výhodu firmám před ostatní konkurencí na trhu.

Odměňování už dávno není jen otázkou peněz neboli výdělku. Existuje mnoho dalších faktorů a důvodů k setrvání zaměstnance v podniku. Jsou upřednostňovány jiné hodnoty a motivy práce, než jsou peníze. Zaměstnanci mohou zůstat ve firmě díky dobrým mezilidským vztahům, dostatku volného času, kariérního růstu, možnosti vykonávat nerutinní práci atd. Většina manažerů se shoduje na tom, že součástí moderního systému odměňování je tzv. nehmotná forma odměňování. Právě tato složka je nezbytná pro motivaci zaměstnance, která přispívá k efektivnosti a prosperitě podniku. Nehmotná forma odměňování může být formální a neformální. Za formální nehmotné odměňování lze považovat např. povýšení na vyšší pracovní pozici, reprezentativní účast na určitých rozhodovacích procesech firmy nebo udělená uznání. Za neformální nehmotné označení lze označit neoficiální poděkování nadřízeného za dobrou spolupráci na daném projektu (Bláha a kol., 2005).

Systém odměňování, který má motivovat zaměstnance k co nejvyššímu pracovnímu výkonu, se obecně označuje jako odměna. Zavádí se pojmy plat a mzda, mezi kterými je rozdíl. Hovoříme-li o platu, jedná se vždy o zaměstnance nepodnikatelské sféry. Pojem mzda je vázán k podnikatelské sféře. Odměňování v nepodnikatelské sféře bývá omezeno např. zákonem nebo z důvodu limitovaných finančních prostředků. Odměňování v této sféře může být centrálně řízené, a proto management nemá prostor pro vlastní rozhodování. I přesto se tento sektor může inspirovat podnikatelskou sférou, ve které se projevuje velkou svoboda rozhodování a odměňování je omezeno pouze nápady managementu (Bláha a kol., 2005).

V široké úrovni pojetí, systém odměn zahrnuje veškeré hodnoty a tužby zaměstnanců, které je zaměstnavatel schopen a ochoten nabídnout zaměstnanci výměnou za příspěvek zaměstnance pro podnik. Specifičtěji tyto kompenzace zahrnují finanční i nefinanční

ohodnocení. Finanční ohodnocení zahrnují přímé platby, např. mzdy, a nepřímé platby ve formě zaměstnaneckých benefitů. Nefinanční ohodnocení zahrnuje vše v pracovním prostředí, co zlepšuje pracovníkův pocit sebeúcty a úctu ostatních, např. podporující kultura společnosti, uznání apod. I když jsou peníze mocným nástrojem společností využívaným k získání pracovníků a maximalizaci jejich produktivity, neměly by podniky podceňovat účinek nefinančního odměňování. Nefinanční odměňování může vyplnit mezeru mezi cíli společnosti a individuálním očekáváním pracovníků. Aby byl systém odměn organizace efektivní, měl by poskytovat tyto 4 věci:

1. Dostatečnou úroveň odměny, která uspokojí základní potřeby zaměstnance,
2. Spravedlnost s vnějším trhem práce,
3. Spravedlnost v rámci organizace,
4. Péči o každého zaměstnance organizace individuálně, s ohledem na jeho i její vlastní potřeby.

Obecněji je systém odměn nastaven tak, aby přilákal, udržel a motivoval zaměstnance (Cascio, 2010).

Pravděpodobně nejdůležitějším cílem systému odměňování je férovost neboli spravedlnost. Spravedlnost může být posouzena nejméně ze tří aspektů:

1. Interní spravedlnost – klade otázku, zda jsou mzdové sazby férové z hlediska hodnoty a zásluh individuálního pracovníka pro společnost,
2. Externí spravedlnost – klade otázku, zda jsou organizací vyplácené mzdy férové z hlediska kompetitivnosti na pracovním trhu mimo rámec podniku,
3. Individuální spravedlnost – klade otázku, zda je každý individuální pracovník oceněn relativně k ostatním pracovníkům, kteří vykonávají stejnou nebo podobnou práci.

Výzkumy potvrdily několik zásad pro určení spravedlivého platového ohodnocení zaměstnanců. Výsledkem výzkumu je bilance – poměrná velikost rozdílů v odměňování mezi různými pracovními zařazení zaměstnance. Například by měla existovat bilance v platebním vztahu mezi supervizorem a nejlépe placeným podřízeným, který je zodpovědný danému supervizorovi (Cascio, 2010).

Mzdový systém musí nutně vycházet z podnikové strategie a ovlivňují jej vnitřní a vnější faktory. Vnější faktory působí mimo organizaci a mohou silně ovlivňovat chod firmy. Vnější faktory působící na řízení lidských zdrojů mohou být minimálně 4:

1. Sociálně demografické faktory – zaměstnavatele by mělo zajímat, jaký je podíl produktivního obyvatelstva na celkovém obyvatelstvu, jeho demografická skladba (věk, vzdělání, kvalifikace), zda je na trhu dostatečná nabídka lidí, které bude

potřebovat, tyto informace jsou pro zaměstnavatele důležité z důvodu jeho potřeby budoucích zaměstnanců,

2. Ekonomické podmínky – trh práce je tvořen potenciálními zaměstnanci a zaměstnavateli, podnikatele zajímá chování (demograficko-kvalifikační skladba) potenciálních zaměstnanců a chování konkurence, která se podnikatele může přímo týkat, silně působí inflace a internacionalizace trhů,
3. Technické a technologické změny – technický pokrok prokazatelně postupuje rychlým tempem, rozvoj techniky působí na inovaci obsahu a charakteru práce, pracovní síla potřebuje držet krok s těmito změnami a je na ni vyvíjen permanentní tlak, zaměstnanci mají potřebu se učit po celou dobu trvání zaměstnání, musí se přizpůsobovat novým trendům chování,
4. Stát a odbory – stát je povinen vytvořit právní normy, které zajistí, aby nedocházelo k beztrestnému porušování zákona, zdravé podnikatelské klima je tvořeno institucionalizovanými a uzákoněnými normami v souladu se sociálními normami společnosti, podle kterých by mělo být zjevně nesprávné chování lidí potrestáno, pokud tomto systém nefunguje, vzniká u lidí pocit bezmoci, který vytváří dobrou půdu pro korupci, v tomto systému působí odbory, které představují sdružení zaměstnanců určených k hájení jejich zájmů a ochraně jejich práv, práva a oblast působnosti odborů v organizaci je vymezena v zákoníku práce a v zákonu o kolektivním vyjednávání.

Vnitřní faktory působící na řízení lidských zdrojů mohou být:

1. Finanční podmínky firmy – významný vliv na odměňování, finanční prostředky jsou důležité pro další vzdělávání zaměstnanců apod.,
2. Podnikatelská strategie – musí být vytvořeno proaktivní klima, které vede k plnění podnikatelských cílů, toho lze dosáhnout definováním a nastavením správné strategie lidských zdrojů k plnění podnikatelských cílů a jejich převod do každodenní činnosti každého zaměstnance,
3. Technika a technologie – informovanost a vzdělávání zaměstnanců v oblasti změn,
4. Organizační kultura – nastavení hodnot, které podporují orientaci zaměstnanců na zákaznický servis, udržení zákazníků a jejich loajalitu k firmě,
5. Styl řízení firmy – bodování partnerských vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, posílení sociální odpovědnosti zaměstnanců ke společnosti a veřejnosti.

2.2 Mzdová politika

Mzdová politika poskytuje konkrétní návod, podle kterého se rozhoduje a jedná v oblasti odměňování. Cíle a zásady mzdové politiky by měly být nastaveny tak, aby oslovily jednotlivce, pracovní skupinu i podnik jako celek. Mzdová politika je součástí personální politiky. Personální politika vychází ze strategie firmy, a proto také mzdová politika musí vycházet ze strategie firmy. Cíle mzdové politiky uznávají dvě „E“, a to:

1. efektivitu – klade důraz na zvýšení produktivity, kontrolu vynaložených nákladů a zhodnocuje účinky systému odměňování, zda vede k plnění podnikatelských cílů firmy,
2. etiku – klade důraz na transparentnost mzdového systému, dodržování platné legislativy a úmluv z kolektivního vyjednávání.

Ve mzdové politice mohou být uplatňovány tři principy. Je třeba se rozhodnout, jaký princip bude upřednostňován. Princip výkonnosti klade důraz na výkon a přínos zaměstnance pro společnost. Tento přístup stabilizuje výkonné pracovníky, ale donutí opustit firmu zaměstnance, kteří nejsou tak efektivní. Princip zásluhovosti neboli seniority zohledňuje počet odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele. U tohoto přístupu roste mzda úměrně k věku. Tento princip bude uplatňován, pokud chce firma plošně stabilizovat zaměstnance. Poslední princip je princip smíšený, který uplatňuje oba předchozí principy v různých podílech. Trendem současnosti je upřednostňování principu výkonnosti (Bláha a kol., 2005).

2.3 Definice zaměstnaneckých benefitů

Pojem benefit, přejatý z anglického jazyka, se v dnešní době stává stále oblíbenějším. Slovo benefit obecně znamená prospěch, výhodu. Současně se nejčastěji setkáváme se slovním spojením zaměstnaneckého benefit, který se často vyskytuje v médiích. Jedná se o flexibilní část systému odměňování s motivačním faktorem. Zaměstnanecké benefity se využívají stále více. Navyšuje se jejich uplatnění zaměstnavateli, zaměstnanci je v současnosti požadují a stávají se nezbytnými. Pro zaměstnance v přijímajícím řízení může být podoba zaměstnaneckých výhod klíčovým prvkem v rozhodnutí o výběru zaměstnavatele. K detailnímu přiblížení pojmu zaměstnanecký benefit lze využít mnoha knižních i internetových zdrojů, pomocí kterých se pokusím tuto problematiku objasnit.

V nejširším pojetí lze zaměstnanecké benefity definovat jako veškeré výhody a služby nad rámec mzdy za odpracovaný čas, které jsou poskytovány zaměstnancům celé nebo zčásti jejich zaměstnavatelem (Burton T. Beam, Jr. John J. McFadden, 2007).

Zaměstnanecké benefity jsou výhody zahrnující široké portfolio různorodých požitků, služeb, zboží a sociální péče, za které by zaměstnanec musel jinak zaplatit. Představují dodatečná zvýhodnění, která zaměstnavatel poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Mohou být ve formě peněžního i nepeněžního plnění (Dvořáková a kol., 2012).

Pelc (2011) charakterizuje zaměstnanecké benefity jako výhody, které zaměstnanec získává z titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli, ve většině případů bez přímé souvislosti s pracovním výkonem, zčásti pak v souvislosti s pracovním zařazením. Neexistuje na ně právní nárok.

Zaměstnanecké výhody lze charakterizovat jako formu odměn, které jsou organizací poskytovány pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Oproti mzdám a dalším formám odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka a poskytují se plošně. Může být však při jejich přidělování přihlíženo k funkci a postavení pracovníka, délce pracovního poměru či zásluhám (Koubek, 2015).

Macháček (2013) definuje zaměstnanecké výhody jako různá peněžní a nepeněžní plnění, která zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec sjednané mzdy. Tato plnění přispívají jak k motivaci zaměstnanců, tak k jejich spokojenosti s pracovním prostředím u zaměstnavatele. Balíček zaměstnaneckých výhod je jeden z velmi důležitých rozhodovacích faktorů, na které zaměstnanec přihlíží při zvažování pracovních nabídek. Mimomzdová plnění jsou často zaměřována na udržení rovnováhy mezi životem a prací. Proto se klade důraz na tzv. volnočasové aktivity v soukromém či rodinném životě zaměstnance. Vyrovnanost pracovníka zvyšuje motivaci k práci a jejich výkonnost, zlepšuje přístup zaměstnanců k zákazníkům. Odpočatí a správně motivovaní pracovníci jsou více produktivní.

2.4 Cíle zaměstnaneckých výhod

Stanovení správných cílů je základ nejen u zaměstnaneckých benefitů. Určení cílů je důležité pro dosažení požadovaného výsledku. Zaměstnaneckých benefitů existuje celá škála. Zaměstnavatelé se musí správně rozhodnout, které výhody z široké nabídky vyberou. K tomuto rozhodnutí slouží vhodně definované cíle, na které by se měl zaměstnavatel brát ohled.

Cíle, podle kterých by zaměstnanecké benefity měly být vybrány:

- poskytnout atraktivní a konkurenceschopný systém odměňování, který přispěje k získání a udržení si kvalitních zaměstnanců,
- snižovat fluktuaci a nespokojenost zaměstnanců,

- posilovat pozitivní zaměstnanecké vztahy, podporovat loajalitu a ztotožnění s organizací,
- poskytovat organizaci i zaměstnancům daňové výhody,
- uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců, přispívat k motivaci a zlepšovat výkonnost zaměstnanců (Horváthová a kol. 2014).

2.5 Rizika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity se střetávají s celou řadou nebezpečí na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Riziko lze definovat jako pravděpodobnost nepříznivé odchylky od očekávaného výsledku. Eliminovat riziko lze pomocí pochopení významu nejčastějších rizik zaměstnaneckých výhod a správného nastavení plánu zaměstnaneckých výhod.

Mezi nejčastější rizika patří:

- zaměstnanci často chápou zaměstnanecké výhody jako přirozenou součást odměňování v rámci zaměstnání, nedokáží je dostatečně ocenit,
- plošně poskytované benefity pro všechny zaměstnance nemusí vyhovovat stejně všem,
- jsou poskytovány pod nátlakem konkurence, trhu a poradenských firem, které benefity poskytují, neberou ohled na potřeby organizace,
- mohou vyvolat pocit nespokojenosti některých zaměstnanců, kteří mohou poskytované benefity chápat jako favorizování ostatních pracovníků,
- některé organizace prezentují jako zaměstnanecké benefity plnění, která dle zákonných norem musejí poskytovat (Stýblo a kol., 2009).

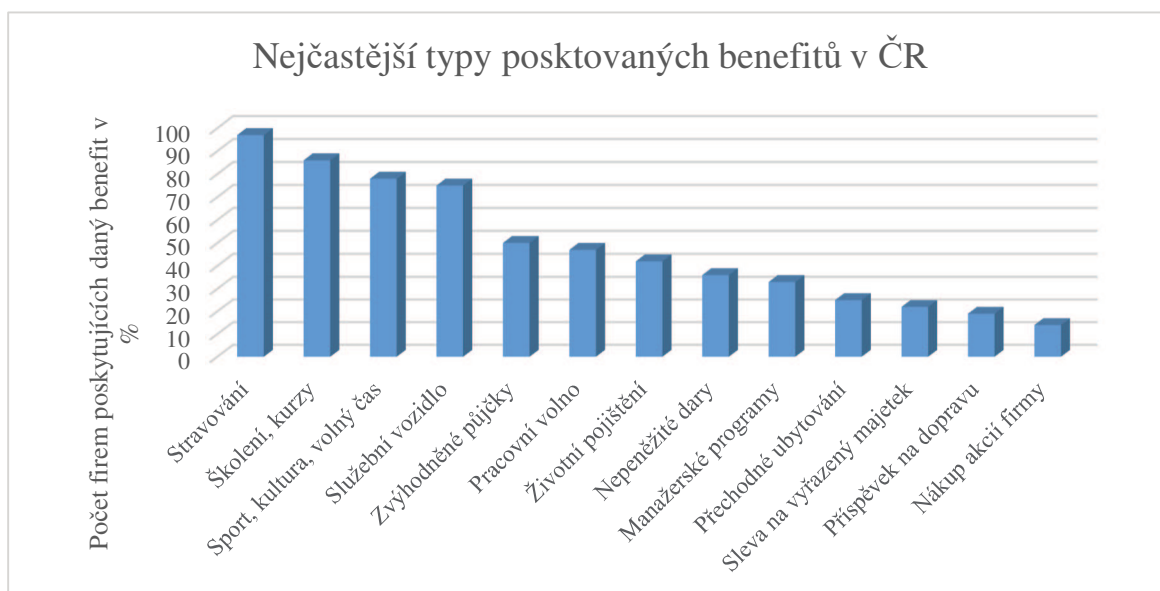
2.6 Trendy v poskytování benefitů

Trendy a vývoj zaměstnaneckých výhod se mění v čase a jsou rozdílné také podle území. V dnešní době jsou v ohledu na výhody poskytované zaměstnavatelem očekávání zaměstnanců vysoká. Každá společnost by měla mít připravený předem promyšlený balíček zaměstnaneckých výhod.

Stav a tendence v poskytování zaměstnaneckých výhod rozlišujeme z pohledu zaměstnavatele, zaměstnance a dále na straně státu.

Na straně zaměstnance se poptávka po zaměstnaneckých benefitech mění podle profese nebo sektoru hospodářství, a je stále rozmanitější. V dnešní době zaměstnanci poptávají zaměstnanecké výhody zaměřené na jejich profesi, ale i mimoprofesní. Podle sociologických výzkumů jsou trendem především krátkodobě orientované benefity

s okamžitým efektem. Na základě průzkumů jsou nejoblíbenějšími benefity v první řadě stravenky, dále delší dovolená, zdravotní dny volna, benefity orientované na sport, kulturu a rekreaci, a v neposlední řadě poskytování služebního vozidla pro soukromé účely. V porovnání České republiky se zahraničím můžeme vidět velké rozdíly. V Evropě je kladen důraz na dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost, např. penzijní systémy, zdravotní péče, různé druhy pojištění. Odhaduje se přibližování trendů České republiky k benefitům dlouhodobého charakteru, jak je tomu v zahraničí, a také rozšíření benefitů pro volný čas. Dalším trendem může být také zvyšující se informovanost zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti zaměstnaneckých výhod, o možnostech jejich využití a aktuálních daňových a odvodových řešeních (Pelc, 2011). Graf 2.1 znázorňuje nejčastější poskytované benefity v České republice v roce 2007.



Graf 2.1 - Poskytované zaměstnanecké benefity v ČR. Zdroj: Vlastní zpracování dle průzkumu mezi firmami Czech Top 100, Ogilvy Relations, 2007

2.7 Členění benefitů

Existuje mnoho druhů zaměstnaneckých benefitů. Pro jejich pochopení je výhodné je rozdělit do skupin s podobnými prvky. V této kapitole se zabývám rozčleněním zaměstnaneckých výhod podle rozdílných faktorů a různých autorů.

Členění dle formy poskytování

- Fixní způsob

Jedná se o poskytování benefitů plošně všem zaměstnancům, tzn. že všichni zaměstnanci mají stejný nárok na tyto benefity a je pouze na nich, zda se je rozhodnou

využívat. Jde o určitý poukázkový systém. Zaměstnavatelem jsou stanoveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Jedná se například o stravenky, zabezpečení vstupenek na kulturní a sportovní akce, dovolená nad rámec zákona, zdravotní péče apod. Nevýhodou tohoto způsobu poskytování zaměstnaneckých výhod může být, že zaměstnanci nemají o stanovené benefity zájem (Macháček, 2011).

- Flexibilní způsob (tzv. cafeteria systém)

Jedná se o poskytování benefitů, kdy zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých výhod společně s ročním limitem bodů každého zaměstnance. Limit se může lišit podle pozice zaměstnance, počtu odpracovaných let a dalších kritérií určených podnikem. Zaměstnanec si z tohoto balíčku volí benefity podle svých vlastních preferencí, které mu budou nejvíce vyhovovat (Macháček, 2011).

Flexibilní zaměstnanecké balíčky jsou často nazývány jako cafeteria systém z důvodu možnosti výběru z různých druhů a množství výhod zaměstnancem. Zaměstnavatel určí každému zaměstnanci, kolik tzv. kreditů může vyčerpat v nabízeném balíčku výhod. Množství přidělených kreditů zaměstnanci může záležet na výši mzdy, věku apod. Nevýhodou, která může podniky odradit od zavedení flexibilního způsobu benefitů, je vyšší administrativní náročnost a s ní spojené vyšší náklady. S cafeteria systémem se zvyšují nároky na evidenci záznamů spojené s jejím implikováním. Komunikace se zaměstnancem se stává důležitější ale i náročnější, protože si každý zaměstnanec volí jiné benefity, které musí být srozumitelně vysvětleny.

Výhody cafeteria systému:

- flexibilita – vyžaduje konstantní aktualizaci potřeb zaměstnanců,
- průhlednost – možnost zpětné vazby, která vede k větší motivaci zaměstnanců,
- spravedlnost – zaměstnanec má svůj vlastní účet v systému, který obhospodařuje,
- individualizace a diferenciacie – oproštění od fixního systému k individualismu a rozlišení potřeb jednotlivých zaměstnanců,
- participace a zvýšení spoluzodpovědnosti zaměstnanců – dává zaměstnancům možnost volby, ti tak přijímají odpovědnost za konkrétní podobu personální politiky a mají možnost modifikovat chování firmy,
- informovanost – systém je pro zaměstnance přehledný a sděluje tržní hodnotu benefitů, podle které zaměstnanec dokáže lépe ocenit péči, která je směřována zaměstnancům firmy,

- zlepšení image firmy – zaměstnanci si váží důvěry svých zaměstnavatelů mít možnost volby, tím jsou zaměstnanci firem s flexibilním způsobem odměňování zvýhodněni,
- rostoucí sounáležitost zaměstnanců s firmou a jejich loajalita – zaměstnanci jsou v případě špatného období firmy ochotni snížit rozsah výhod a přinést určitou oběť (Bláha a kol., 2005).

Členění dle cílového zaměření benefitů

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány:

- všem zaměstnancům – poskytují se plošně všem zaměstnancům bez ohledu na jejich zařazení či pracovní pozici, např. příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování zaměstnanců, příspěvky na rekreaci, příspěvky na kulturní a sportovní akce, příspěvky na školení a vzdělávací kurzy, úhrada rehabilitačních a posilovacích služeb, nákup vitamínových přípravků, dary k životním a jiným výročím, prodej firemních výrobků za zvýhodněné ceny, poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti,
- vybrané skupině zaměstnanců – poskytují se pouze určité skupině zaměstnanců, např. používání služebního auta pro soukromé účely, hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, poskytování bezplatného přechodného ubytování, poskytování zaměstnaneckých akcí,
- individuálně – poskytují se ve výjimečných situacích pouze po rozhodnutí zaměstnavatele, např. podpory při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci (Macháček, 2013).

Členění z hlediska daňové a odvodové výnosnosti

Velmi významný pohled na zaměstnanecké benefity je z hlediska jejich daňových dopadů. Důležité je správné nastavení daňově výhodných zaměstnaneckých benefitů jak na straně zaměstnance tak zaměstnavatele. Optimálním řešením jsou výhody, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a zároveň jsou u zaměstnavatele daňovým výdajem, který snižuje základ daně z příjmů (Macháček, 2013).

Zaměstnanecké benefity se z pohledu daňové a odvodové výhodnosti dělí na:

- mimořádně výhodné – benefity, již popsané v předchozím odstavci,

- částečně výhodné – benefity, které splňují pouze zčásti optimální řešení z daňového hlediska, např. na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, ale na straně zaměstnance se jedná o daňový příjem ze závislé činnosti (Pelc, 2011).

Členění z věcného hlediska

Benefity mohou být rozlišovány dle věcného hlediska na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením, na osobní rozvoj a vzdělání zaměstnanců, na zdravotní a sociální podmínky života zaměstnanců a na benefity určené pro volný čas.

- zaměstnanecký vztah související s pracovním zařazením – oblasti s horší dopravní dostupností či nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, např. poskytování firemního vozidla pro soukromé účely nebo příspěvek na dopravu,
- osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců – tvorba znalostního potenciálu zaměstnance, benefity přispívající ke konkurenceschopnosti zaměstnavatele, např. jazykové kurzy, vzdělávání v jiných oblastech, výuka,
- zdravotní podmínky zaměstnanců – zaměřují se na zdravotní aspekty života zaměstnance, např. závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, poskytování očkování, vitamínů, vakcíny proti chřipce, poskytnutí zdravotní obuvi,
- sociální podmínky života – pomoc ve složité životní situaci zaměstnance, např. poskytnutí půjčky nebo podpory v obtížné situaci (Pelc, 2011).

Členění z hlediska formy výdajů na straně zaměstnavatele

- finanční – zaměstnavatel vynakládá finanční prostředky na poskytnutí benefitu, např. příspěvek na dovolenou,
- nefinanční – zaměstnavatel nevynakládá žádné finanční prostředky na poskytnutí benefitu, např. poskytování slev na vlastní výrobky, parkování zdarma, poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely (Pelc, 2011).

Členění z hlediska formy příjmů na straně zaměstnance

- peněžní – zaměstnanec obdrží benefit ve finanční částce,
- nepeněžní – zaměstnanec neobdrží finanční částku, zaměstnanec získá zvýhodněnou či bezplatnou službu, náklady na plnění jsou hrazeny zaměstnavatelem, pokud je celková cena vyšší než příspěvek zaměstnavatele, zaměstnanec si může doplatit tento benefit (Pelc, 2011).

Členění z hlediska právní povahy

- pracovněprávní – právní úpravu lze nalézt v zákoníku práce,
- benefity opírající se o občanskoprávní nebo finančněprávní předpisy (Šubrt, 2007).

Členění z hlediska času

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit z hlediska času do tří kategorií:

- jednorázové (okamžité) – např. poskytnutí sociální výpomoci, bezúročné půjčky,
- krátkodobé – např. příspěvky na stravování a nápoje,
- dlouhodobé – např. příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění (Pelc, 2011).

Členění z hlediska diferenciaci

Benefity mohou být rozdělovány na základě odlišnosti pracovních pozic, počtu odpracovaných let nebo charakteru činnosti pracovníka (Pelc, 2011).

2.8 Právní hledisko zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou upravovány několika právními předpisy současně. Podmínky poskytování zaměstnaneckých výhod řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb a vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, obsahuje důležitá ustanovení týkající se zaměstnaneckých benefitů. V této právní úpravě nalezneme minimální limity náhrad pro zaměstnance a dále informaci pro zaměstnavatele o možnosti překročení limitů. Nadlimitní plnění musejí mít písemnou podobu a být součástí kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

Daňová úprava zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance je řešena v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Nepeněžní plnění poskytována zaměstnavatelem, která jsou osvobozená od daně u zaměstnance, jsou definovány v § 6 Příjmy ze závislé činnosti, odst. 9. V tomto zákoně jsou stanoveny limity pro některá plnění, do jejichž výše jsou tato nepeněžní plnění osvobozena.

Daňová úprava na straně zaměstnavatele je také řešena v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Konkrétně zaměstnanecké benefity jsou upraveny § 24 odst. 2 písm. j), který uvádí daňové výdaje na péči o zaměstnance. Daňově neuznatelné výdaje jsou upraveny § 25 odst. 1, kde nalezneme výdaje týkající se zaměstnaneckých výhod pod písm. h), j), k).

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, vymezuje vyměřovací základ zaměstnance. Dle tohoto zákona se jedná o souhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů a nejsou osvobozeny od této daně. Tímto příjmem se rozumí peněžní nebo nepeněžní plnění nebo výhoda, která byla poskytnuta zaměstnanci zaměstnavatelem.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, vymezuje vyměřovací základ obdobně pro odvod zdravotního pojištění jako zákon č. 589/1992 Sb.

2.9 Sociální fond

Sociální fond může být vytvořen v případě, že se organizace neřídí vyhláškami č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb. Jeho zřízení se týká např. obchodních společností, podnikatelů a mimo jiné také obcí (Krbečková, Plesníková, 2014).

Sociální fond je v soukromé sféře tvořen na základě rozhodnutí zaměstnavatele, který také rozhoduje o jeho používání a zásadách používání, sestavuje rozpočet fondu. Je využíván především k sociálním a kulturním potřebám zaměstnanců. Může být tvořen například ve výši stanoveného procenta z mezd.

Obce se řídí podle § 5 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

§ 5 Peněžní fondy územních samosprávných celků a svazků obcí

(1) Územní samosprávný celek a svazek obcí může zřizovat peněžní fondy, a to pro konkrétní účely anebo bez účelového určení.

(2) Zdrojem peněžních fondů územního samosprávného celku nebo svazku obcí mohou být zejména

- a) přebytky hospodaření z minulých let,
- b) příjmy běžného roku, které nejsou určeny k využití v běžném roce,
- c) převody prostředků z rozpočtu během roku do účelových peněžních fondů.

Zákon č. 250 ze dne 9. srpna 2000 o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000. částka 73, s. 3557-3567. ISSN 1211-1244.

Sociální fond obce

Sociální fond je základní „sociální“ činností obce, ze kterého jsou poskytovány příspěvky zaměstnancům na stravování, příspěvek na dovolenou, sociální výpomoci a půjčky a další (Máče, 2012).

Pokud se obec rozhodne o zřízení peněžního fondu obdobného fondu kulturních a sociálních potřeb, může si sama stanovit podmínky přidělu do tohoto fondu i formu jeho využití. Obec je oprávněna utvářet trvalé nebo dočasné účelové fondy podle ustanovení § 25 odst. zákona č. 576/1990 Sb. (rozpočtová pravidla republiky) a § 14 odst. 1 písm. e) zákona č. 367/1990 Sb., o obcích. Obec rozhoduje o zdrojích příjmů, kterými bude své fondy naplňovat. Případný sociální fond obce je používán při péči obce o své zaměstnance. Sociální fond nemůže být využit k pokrytí výdajů obce (Krbečková, Plesníková, 2014).

Hospodaření s fondem

Obec sestavuje rozpočet fondu a sama stanoví způsob jeho čerpání. Každý rok se stanoví rozpočet fondu a prostředků, které fond tvoří. Zdroje fondu většinou zahrnují zůstatek sociálního fondu obce z minulého roku, přiděl v daném roce, splátky půjček z fondu a úroky z účtu sociálního fondu. Při použití prostředků z fondu se postupuje podle schváleného rozpočtu a je možné z něj čerpat pouze na výdaje umožněné ve vyhlášce Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb podle § 4 až § 14. Obec si může vybrat, která plnění bude využívat a v jakém množství. Prostředky fondu se ukládají na samostatném účtu u peněžního ústavu. Tvorba fondu je během roku zálohová, obec je však povinna po zaúčtování tvorby fondu převést peněžní prostředky nejpozději do konce následujícího měsíce, kdy k tvorbě fondu došlo. Fond je určen zaměstnancům v pracovním poměru k organizaci, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům, žákům středních odborných učilišť a učilišť a důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracovali u zaměstnavatele. Fond je dále určen rodinným příslušníkům zaměstnanců (manžel, manželka, druh, družka a nezaopatřené děti). Všechna plnění z fondu se uskutečňují nepeněžní formou, s výjimkou sociálních výpomocí a půjček a darů. Na žádné plnění z fondu není právní nárok. Čerpání prostředků je nutno podrobně vymezit, aby nevznikala nedorozumění při poskytování plnění (Unes č. 3/2006).

Plnění, na které lze poskytnout příspěvek z fondu

Dle vyhlášky Ministerstva financí č. 114/202 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb lze poskytovat příspěvky z těchto fondů na:

- Provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců
- Příspěvky jsou čerpány na náklady na provoz kulturních a rekreačních zařízení, sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitační zařízení, včetně masáží a zařízení pro zájmovou činnost. Z fondu lze hradit nákup vitaminových prostředků a přispívat

na očkování proti chřipce a další, pokud nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění. Z fondu lze také poskytovat příspěvky na pracovní oděvy a pracovní obuv, nad rámec povinného vybavení, a na vybavení pro sportovní a zájmovou činnost.

- Pořízení hmotného majetku

Sociální fond lze využít na nákup hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců.

- Půjčky na bytové účely

Zaměstnancům lze z prostředků sociálního fondu poskytnout půjčku na základě písemné smlouvy. Tuto půjčku lze realizovat na pořízení domu nebo bytu do vlastnictví pro vlastní bydlení a to do částky 100 000 Kč, a na koupi bytového zařízení do částky 50 000 Kč. Každá půjčka je splatná nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy, při ukončení pracovního poměru je půjčka splatná do 6 měsíců ode dne jeho skončení.

- Stravování

Poskytnutí příspěvku na stravování ze sociálního fondu je vázáno na možnost poskytnutí zvýhodněného závodního stravování.

- Dovolená a rekreace

Příspěvky lze poskytovat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty a na zájezdy v tuzemsku i v zahraničí.

- Kulturní a sportovní akce

Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce, náklady na vzdělávací kurzy a další.

- Sociální výpomoci a půjčky

Příspěvky se poskytují jednorázově zaměstnancům v případě tíživé sociální situace.

- Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

§ 12 vyhlášky Ministerstva financí č. 114/202 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, vymezuje penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření a říká, že organizační složky státu a státní příspěvkové organizace mohou z fondu hradit za své zaměstnance část příspěvku na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření, nejvýše však 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit. Příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky mohou z fondu hradit za své

zaměstnanec příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření nebo jeho část.

- **Pojistné na soukromé životní pojištění**

Část pojistného na soukromé životní pojištění za zaměstnanec je možné hradit na základě jeho pojistné smlouvy s pojišťovnou, maximálně však 50 % částky, kterou je zaměstnanec povinen hradit a za podmínek stanovených tímto zákonem.

- **Příspěvek odborové organizaci**

Příspěvek odborové organizaci lze poskytnout za předpokladu, že působí u organizační složky státu nebo příspěvkové organizace a slouží na úhradu prokazatelných nákladů související s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

- **Dary**

Poskytování zaměstnancům věcné nebo peněžité dary při životních výročí 50 let a každých následujících 5 let věku, při prvním odchodu do důchodu nebo za mimořádnou aktivitu zaměstnanec při poskytnutí pomoci při požáru nebo jiných mimořádných situacích.

2.10 Jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů

Existuje celá škála výhod, které lze považovat za zaměstnanecké benefity. Tato podkapitola vymezuje některé z nich. Zaměstnanecké benefity definované v této podkapitole jsou v současnosti nejvyužívanějšími v České republice. Poskytuje důležité informace o každém z těchto zaměstnaneckých benefitů.

Stravenky a stravování zaměstnanců

K jedním z nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitům se řadí příspěvky na stravování zaměstnanců. Rozšířenou formou je v dnešní době poskytování stravenek zaměstnavatelem. O výše nominální hodnoty stravenky rozhoduje zcela zaměstnavatel, jelikož zákonem není nijak omezena. Stejně tak není předepsána částka, za jakou bude benefit poskytován zaměstnancům. Můžou nastat případy, ve kterých stravenku dostává zaměstnanec bezplatně. Rozhodnutí o použití stravenky náleží zcela zaměstnanci, který ji může využít nejen k zakoupení hlavního jídla ve stravovacím zařízení, nákupu v potravinových prodejnách a supermarketech apod. Stravenky nelze uplatnit na nákup nepotravinářského zboží, alkoholu a cigaret. Poskytováním stravenek se rozumí zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů (Macháček, 2013).

Zásadami poskytování stravování zaměstnancům se zabývá ustanovení § 236 zákoníku práce, ve kterém je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách, tuto povinnost však nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Z tohoto ustanovení tedy nevyplývá povinnost zajistit stravování zaměstnanců, nýbrž pouze umožnit svým zaměstnancům stravování. Dále toto ustanovení uvádí, že pokud bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě, případně vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování. Současně jsou zde uvedeny další podmínky pro vznik práva na stravování a výše finančních příspěvků zaměstnavatele. Zákon přibližuje vymezení okruhu zaměstnanců, kterým je možno stravování poskytnout, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem.

Dle § 236 zákoníku práce odst. 3 v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu může být stanoveno poskytování zvýhodněného stravování také následujícím skupinám zaměstnanců:

- bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,
- zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené,
- zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

a) Stravování zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení

Může se jednat o provoz vlastní kuchyně s jídelnou nebo kantýny, případně příprava a výdej jídel zabezpečené jiným subjektem formou služby ve vlastním stravovacím zařízení.

Daňovými výdaji na provoz vlastního stravovacího se rozumí například spotřeba energií, údržba a oprava zařízení, odpisy dlouhodobého majetku, výdaje na zakoupení drobného hmotného majetku, vytištění a prodej stravenek a mzdy pracovníků zabezpečující stravování. Daňově neuznatelným výdajem jsou náklady vynaložené na spotřebované potraviny na zajištění stravování, jejichž úhrada je financována ze sociálního fondu nebo zaměstnanci (Macháček, 2013).

b) Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Za stravování prostřednictvím jiných subjektů se považuje smluvně zabezpečené stravování zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním zařízení. Jedná se o stravování zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele, dovážení stravy jiným provozovatelem stravování a výdej stravy ve vlastní výdejně, zabezpečení stravování v restauračním zařízení, stravování v provozovnách veřejného stravování na základě stravenek poskytnutých

zaměstnancům, stravování ve vlastním stravovacím zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu cizí organizace (Macháček, 2013).

c) Daňové hledisko stravenek

Daňově uznatelné jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmu při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Vyhláška č. 385/2015 Sb. na rok 2016 stanovuje výši stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin v rozmezí od 70 Kč do 83 Kč. Daňově účinný je příspěvek na stravování pokud nepřesáhne 70 % z 83 Kč, tedy částku 58,10 Kč, a to i v případě stanovení stravného zaměstnavatelem vyššího než 83 Kč.

Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců, zejména prohlubování a zvyšování kvalifikace, patří k významným motivačním prvkům zaměstnanců. Tyto zaměstnanecké výhody mohou být určeny a poskytovány zaměstnavatelem buď vybraným zaměstnancům, nebo plošně všem zaměstnancům (Macháček, 2013).

Dle § 227 až 235 zákoníku práce do péče zaměstnavatele o odborný rozvoj svých zaměstnanců zahrnuje:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Zaškolení a zaučení

Nové zaměstnance a také zaměstnance, kteří přecházejí z důvodu na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit, pokud je to nutné. Na straně zaměstnance je zaškolení a zaučení považováno za výkon práce, náleží tedy zaměstnanci příslušná mzda (plat). Zaměstnavatel hradí veškeré náklady na zaškolení a zaučení zaměstnance (Macháček, 2013).

Zaškolení obvykle zahrnuje seznámení s pracovištěm a pracovním prostředím, organizací práce, bezpečnostními a jinými předpisy. Dále by se mělo zaškolení zaměřit na druh práce, pracovní náplň a specifika vykonávané práce. Zaškolení by mělo probíhat ve dvou částech, a to v teoretické a praktické. Po ukončení zaškolení může být zaměstnanec přezkoušen.

Odborná praxe absolventů škol

Za absolventa školy se považuje nový zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání na pozici odpovídající jeho odborné kvalifikaci a celková doba jeho odborné práce nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit přiměřenou praxi k nabytí potřebných zkušeností a dovedností pro výkon práce absolventům středních a vysokých škol, konzervatoří a vyšších odborných škol. Na straně zaměstnance je odborná praxe považována za výkon práce, náleží tedy zaměstnanci příslušná mzda (plat). Zaměstnavatel hradí veškeré náklady na zajištění odborné praxe absolventa (Macháček, 2013).

Prohlubování kvalifikace

Kvalifikací se rozumí schopnost zaměstnance vykonávat různě náročné a namáhavé práce podle příslušné profese zaměstnance. Kvalifikace zaměstnance je tvořena teoretickými i praktickými zkušenostmi zaměstnance, získaným studiem, účastí na rekvalifikačních a jiných kurzech, školením, zaučením apod. Prohlubování kvalifikace zahrnuje průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance, které je potřebné pro výkon práce, a udržování a obnova již nabyté kvalifikace (Macháček, 2013).

Dle § 230 odst. 2 zákoníku práce je povinností zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci k výkonu práce. Zaměstnavatel má právo uložit zaměstnanci účast na školení nebo dalších formách studia, která vedou k prohlubování kvalifikace.

Na straně zaměstnance je účast na školení a dalších formách studia za účelem prohloubení kvalifikace považováno za výkon práce, náleží tedy zaměstnanci příslušná mzda (plat). Zaměstnavatel hradí veškeré náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnance (Macháček, 2013).

Zvyšování kvalifikace

Dle § 231 zákoníku práce se zvýšením kvalifikace rozumí změna hodnoty kvalifikace a získání nebo rozšíření kvalifikace. Zvyšováním kvalifikace je dosažení nového stupně kvalifikace např. studiem, vzděláním, školením apod. je-li tato činnost požadována zaměstnavatelem.

Rozdílem mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace spočívá v definici § 205 zákoníku práce, podle kterého je prohlubování kvalifikace vždy považováno za výkon práce, ale zvyšování kvalifikace za překážku v práci. Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci náhrada mzdy (platu).

Rekvalifikace

Dle § 108 zákona o zaměstnanosti je za rekvalifikaci považováno získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření a prohloubení již dosažené kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

Zákon o zaměstnanosti rozděluje rekvalifikaci na dvě formy:

- rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Uskutečnění rekvalifikace na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Náklady rekvalifikace jsou v tomto případě hrazeny úřadem práce.

- rekvalifikace zaměstnanců

V rámci pracovního uplatnění pracovníků zaměstnavatele lze provádět rekvalifikaci zaměstnanců. Tato forma rekvalifikace je realizována na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Macháček, 2013).

Bezplatné poskytování služebního auta pro soukromé účely

Tento benefit spočívá v bezplatném poskytování motorového vozidla zaměstnanci i pro soukromé účely. Velmi často se zaměstnanecká výhoda v podobě osobního automobilu pro soukromé účely uplatňuje u řídicích pracovníků (Pelc, 2011).

Poskytování služebního automobilu pro i soukromé účely patří mezi časté zaměstnanecké výhody hlavně ve středních a větších firmách. Každý zaměstnavatel, právnická i fyzická osoba, může svému zaměstnanci poskytnout vozidlo a může se jednat o jakékoliv motorové vozidlo, např. osobní automobil, nákladní automobil, motocykl. Motorové vozidlo, které je poskytováno zaměstnanci i k soukromým účelům může být vozidlo zahrnuté v obchodním majetku společnosti, vozidlo najaté ve formě leasingu i vypůjčené vozidlo z půjčovny. Benefit je poskytován na základě smluvního vztahu uzavřeného mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec sám rozhoduje o použití automobilu pro svou osobní potřebu, nepotřebuje žádné svolení ze strany zaměstnavatele. Automobil je nejčastěji využíván např. k cestám do zaměstnání, k víkendovým cestám (Macháček, 2013).

Z tohoto zaměstnaneckého benefitu vyplývá zaměstnanci nepeněžní příjem, který je vypočítán ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý kalendářní měsíc používání vozidla zaměstnancem. Tento nepeněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a do zdanitelné mzdy zaměstnance při stanovení měsíční zálohy na daň. Náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely platí zaměstnanec a nejsou daňově uznatelnými výdaji pro zaměstnavatele.

Půjčky poskytované zaměstnancům

Poskytnutím půjčky zaměstnavatelem se rozumí poskytnutí návratné bezúročné půjčky nebo půjčky s velmi nízkým úrokem z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění. Tento zaměstnanecký benefit je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob za určitých podmínek definovaných v § 6 odst. 9 písm. l) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (Pelc, 2011).

Půjčka poskytovaná jako zaměstnanecký benefit musí být podložena smlouvou o půjčce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Smlouva o půjčce se řídí § 657 a 658 občanského zákoníku. Podle smlouvy o půjčce se věřitel zavazuje poskytnout dlužníkovi věci určené podle druhu, zejména peníze, a dlužník se zavazuje vrátit věci stejného druhu po uplynutí stanovené doby. Může se jednat o půjčku úročenou nebo bezúročnou, záleží na dohodě věřitele a dlužníka (Macháček, 2013).

Doprava do zaměstnání

Někteří zaměstnavatelé mohou stanovit v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiném ujednání bezplatnou dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání formou zaměstnaneckého benefitu. Tento benefit může být ve formě peněžní i nepeněžní. Při použití nepeněžního plnění zaměstnavatel nakupuje předplatné městské hromadné dopravy, zaměstnanec si případně část hradí sám. Peněžní plnění může nastat v případě, že zaměstnanec použije vlastní osobní automobil a zaměstnavatel mu proplácí náklady na pohonné hmoty (Pelc, 2011).

Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti

Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti lze rozdělit na peněžní a nepeněžní plnění. Peněžní forma poskytování občerstvení zaměstnavatelem se většinou vyplácí společně se mzdou jako finanční příspěvek na nákup svačin a jiného občerstvení, případně na nákup nealkoholických nápojů. O nepeněžní formu se může jednat v případě pořádání např. společných snídaní nebo svačin zaměstnavatelem. V případě nealkoholických nápojů se jedná o poskytování např. kávy, čaje, limonády, džusu, minerální vody na pracovišti (Macháček, 2013).

Kultura, sport a rekreace

Jedná se o zaměstnanecké benefity, které slouží k uspokojování kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Zaměstnavatel tyto benefity může realizovat nepeněžní formou např. pořádáním kulturních a sportovních akcí, poskytováním příspěvků na rekreaci a kulturní akce, poskytováním rekreačních poukazů nebo

provozováním vlastních či pronajatých rekreačních a tělovýchovných zařízení (Krbečková, Plesníková, 2014).

Kulturními akcemi mohou být např. divadelní představení, návštěva kina, výstav, galerií, muzeí, hradů, zámků a jiných památek. Kulturní akcí pořádanou zaměstnavatelem může být např. večírek pořádaný pro zaměstnance s večeří. Zaměstnanecké benefity zaměřující se na sport mohou mít podobu pronájmu tělocvičny, hřišť, bazénů nebo permanentek a vstupenek do posiloven, wellness center, sportovních klubů apod. Příspěvky zaměstnavatele na rekreaci a zájezdy zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům mohou být poskytovány na pobyty v tuzemsku i v zahraničí, např. se jedná o ozdravné pobyty dětí zaměstnanců jako je škola v přírodě či lyžařský kurz (Pelc, 2011).

Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování

Možnost přechodného ubytování v blízkosti pracoviště pro zaměstnance je považován za benefit, přispívající k mobilitě pracovní síly. Zaměstnanec se tak vyhne dojíždění do zaměstnání a zaměstnavatel získá kvalifikované pracovníky, kteří by za prací nemohli dojíždět kvůli vzdálenosti (Krbečková, Plesníková, 2014).

Sociální výpomoci zaměstnancům

Sociální výpomoci osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob jsou např. určeny k překlenutí mimořádně obtížných situací v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické havárie nebo jiné závažné události s vyhlášením nouzového stavu v dané oblasti. Příjem sociální výpomoci k těmto stanoveným situacím je osvobozen do výše 500 000 Kč. Další sociální výpomoci, které nejsou osvobozeny od daně z příjmů zaměstnance, mohou být uváděny např. jako svízelná životní situace, případy vykradení bytu, dlouhých onemocnění, úmrtí v rodině, pohromy postihující trvalé bydliště (Pelc, 2011).

Dary zaměstnancům

Zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům nepeněžité i peněžité dary. V případě nepeněžitých darů se jedná o různé druhy dárkových poukazů, kupónů, poukázek na nákup zboží, služeb apod. Tyto dary jsou u zaměstnavatele daňově neúčinným výdajem (Pelc, 2011).

Dary dle § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., které lze poskytovat z fondu kulturních a sociálních potřeb:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a v jiných mimořádných situacích,

- za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru,
- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele,
- při životních výročí 50 let a každých následujících 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.

Pouze dary poskytnuté dle této vyhlášky, pokud jsou ve formě nepeněžitého daru, jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob zaměstnance do výše 2000 Kč ročně.

Poskytnutí pracovnělékařských služeb

Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je:

- hodnocení vlivu pracovní činnosti a pracovních podmínek na zdraví zaměstnance,
- provádění preventivních prohlídek,
- hodnocení zdravotního stavu k posouzení způsobilosti k práci,
- poradenství ohledně ochrany zdraví při práci a ochraně před pracovními úrazy a nemocemi souvisejícími s prací,
- dohled na pracovišti a nad výkonem práce (Macháček, 2013).

3 PŘEDSTAVENÍ OBCE RADVANICE A BARTOVICE

Radvanice a Bartovice jsou obvodem statutárního města Ostrava, které je třetím největším městem České republiky. Ostrava se skládá z 23 městských částí, obec Radvanice a Bartovice leží na jihozápadní hranici s městem Šenov. Obec s celkovou rozlohou 16,66 km² je druhou největší městskou částí Ostravy. Dle statistických údajů k 31. 12. 2015 v obci žije 6 605 obyvatel s trvalým bydlištěm. Od roku 2010 je starostkou obce Mgr. Šárka Tekielová. Mezi dominanty obce patří Kostel Neposkvrněného početí Panny Marie. Na území obce se nachází památníky 1. a 2. světové války. Obec zajišťuje dobré sportovní podmínky pro její obyvatele. Za zmínku také stojí nově otevřená cyklostezka, Ozdravené centrum Ještěrka nebo Workout club Radvanice. Obec každoročně pořádá mnoho společenských akcí, např. Radvanické slavnosti, Bartovickou pouť, letní kino, divadelní představení v kulturním domě a další (Joklová, Semecký a kol., 2005).

3.1 Historie

První písemné dokumenty datují založení obou obcí na pomezí 13. a 14. století. Nejstarší písemné soupisy vratimovského biskupství zmiňují o vsi, v té době pod názvem Radvanowitz, okolo roku 1305. Radvanice mají historii v těžbě uhlí. První, kdo při pokusných vrtech našel na katastru obce uhlí, byl kníže Hugo Salm Reifferscheidt. Až v roce 1912 byla dokončena stavba Ludvíkovy jámy (Fučík III). V následujícím roce již důl zaměstnával 965 mužů. V obci se dařilo v oblasti lihovarského a pivovarského průmyslu. Radvanice a Bartovice byly samostatné obce do roku 1960, kdy došlo ke sloučení obou obcí po volbách do ObNV¹ (Joklová, Semecký a kol., 2005).

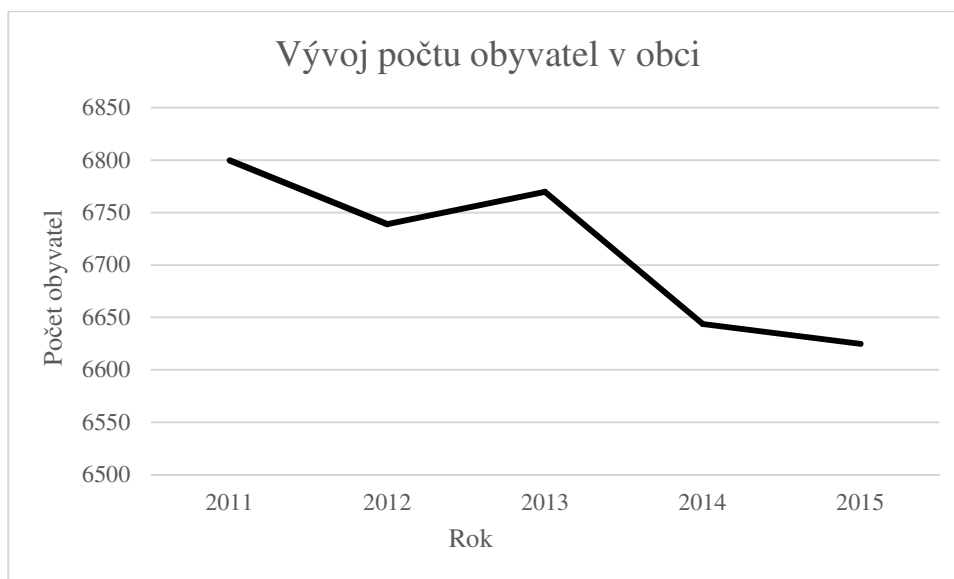
3.2 Všeobecné údaje o obci

Radvanice mají asi 2x více obyvatel než Bartovice. Na území Radvanic je k 31. 12. 2015 4 675 obyvatel s trvalým pobytem zatímco na území Bartovic jen 1 930 obyvatel. Ke dni 1. 1. 2016 s počtem obyvatel 6 595 je obec Radvanice a Bartovice sedmá nejlidnatější část statutárního města Ostravy. Celkem ve statutárním městě Ostrava žije ke dni 1. 1. 2016 celkem 301 485 obyvatel.

Graf 3.1 zobrazuje počet obyvatel obce Radvanice a Bartovice v letech 2011 – 2015 vždy k 1. 1. daného roku. Počet obyvatel v obci se od roku 2011 snížil a má tendenci klesat. Jediná výjimka nastala v roce 2013, kdy došlo k nárůstu obyvatel o 31 obyvatel.

¹ Obvodní národní výbory vykonávaly správu městských obvodů v Československu

V následujícím roce ale přišel propad o 126 obyvatel. Dochází ke každoročnímu snižování počtu obyvatel obce.



Graf 3.1 - Vývoj počtu obyvatel obce Radvanice a Bartovice v letech 2011-2015. Zdroj: Vlastní zpracování, OSTRAVA. Počet obyvatel ve správním obvodu statutárního města Ostravy. [online]. Ostrava [30.06.2016]. Dostupné z: <https://www.ostrava.cz/cs/urad/hledam-informace/aktualni-informace/pocet-obyvatel-ve-spravnim-obvodu-statutarniho-mesta-ostravy>

V Tab. 3.1 se nacházejí demografické údaje obce Radvanice a Bartovice v období 1. 1. 2015 – 31. 12. 2015. Počet obyvatel ke dni 1. 1. 2015 byl 6906 obyvatel s trvalým bydlištěm. V roce 2015 se do obce přistěhovalo 173 obyvatel. Na druhou stranu 238 obyvatel se odstěhovalo. V roce 2015 došlo k úbytku obyvatel v důsledku migrace o 65 obyvatel, migrační saldo je záporné. Nově narozených obyvatel do obvodu v roce 2015 bylo 56. Počet zemřelých je v porovnání s počtem nově narozených obyvatel vyšší. 61 obyvatel obce v roce 2015 zemřelo. V roce 2015 tedy došlo k úbytku obyvatel způsobeno přirozenou měnou o 5 obyvatel, roční bilance živě narozených a zemřelých v obci je záporná.

Rozloha Radvanic je 8,14 km² a Bartovic 8,52 km². Hustota zalidnění v obci Radvanice je 574 ob/km² a v Bartovicích 227 ob/km². V Bartovicích se převážně nacházejí jen rodinné domy, proto je hustota zalidnění nižší.

Radvanice a Bartovice (období 1.1.2015 - 31.12.2015)	
Počet obyvatel ke dni 1.1.2015	6906
Počet přistěhovaných obyvatel	173
Počet nově narozených obyvatel	56
Přírůstek obyvatel celkem	229
Počet odstěhovaných obyvatel	238
Počet zemřelých obyvatel	61
Úbytek obyvatel celkem	299
Počet obyvatel ke dni 31.12.2015	6605

Tab. 3.1 - Demografický vývoj v roce 2015. Zdroj: Vlastní zpracování, OSTRAVA. Radvanice. Statistické údaje za rok 2015. [online]. Ostrava [29.05.2016]. Dostupné z: <https://radvanice.ostrava.cz/cs/o-radvanicich-a-bartovicich/statisticke-udaje/statisticke-udaje-za-rok-2014>

3.3 Povinně zveřejnitelné informace

Povinně zveřejnitelné informace jsou ty, jejichž zveřejnění obci ukládají právní předpisy. Podle čl. 17 odst. 5, Listiny základních práv a svobod, mají státní orgány a orgány územní samosprávy povinnost přiměřeným způsobem poskytovat informaci o své činnosti. Podmínky povinnosti zveřejnění informací upravuje speciální zákon, tj. číslo 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Nejčastějším způsobem zveřejňování informací orgánů územních samosprávních celků je prostřednictvím webových stránek na internetu.

Název

Statutární město Ostrava, městský obvod Radvanice a Bartovice

Důvod a způsob založení

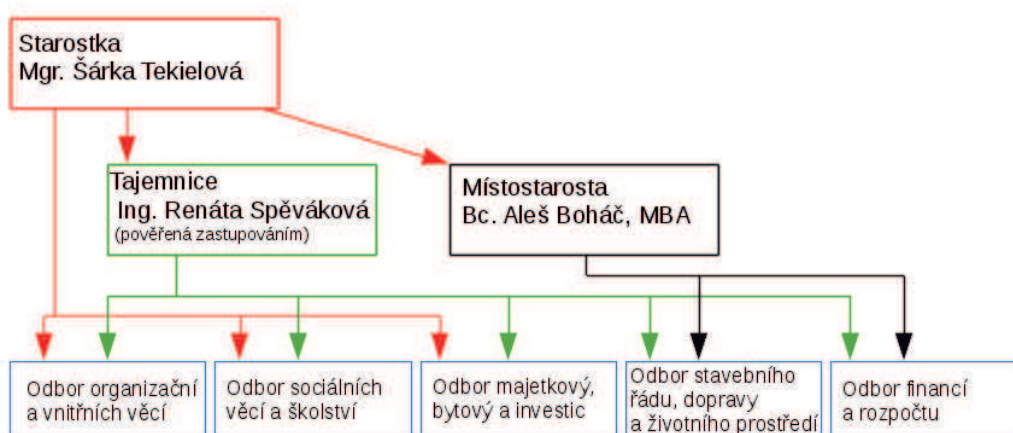
„Město Ostrava bylo konstituováno na základě zákona ČNR č.367/1990 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, jako statutární město. Současně město plní funkci obce s rozšířenou působností. Samostatnou působnost statutárního města Ostrava jako veřejnoprávní korporace vymezuje § 35, Díl 1, Hlava II, zákona č.128/2000 Sb. (úplné znění ke stažení ve formátu PDF [270 326 B]), o obcích (obecní zřízení) ve znění pozdějších předpisů. Na základě obecně závazné vyhlášky č. 11/2000, Statut města Ostravy, je území města členěno na 23 městských obvodů. Řízení města probíhá na dvou úrovních. První tvoří zastupitelstvo města, rada města a primátor, druhou zastupitelstva, rady a starostové městských obvodů.“²

² OSTRAVA. Radvanice. Povinně zveřejnitelné informace [online]. Ostrava [29.05.2016]. Dostupné z: <https://radvanice.ostrava.cz/cs/radnice/povinne-zverejnovane-informace>

Organizační struktura obce

Organizační struktura pomáhá pochopit hierarchické uspořádání v rámci organizace. Vymezuje vztahy nadřízenosti a podřízenosti a řeší vzájemné vztahy odpovědnosti a pravomoci mezi úseky. Měla by být vytvořena za účelem sjednocení útvarů, činností a lidí, které vede k dosažení cílů organizace.

Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice tvoří starostka, místostarostka, tajemnice úřadu a zaměstnanci úřadu. V čele úřadu stojí starostka. Úřad je rozdělen do pěti odborů. Na úřadě se nachází odbor financí a rozpočtu, odbor majetkový, bytový a investic, odbor organizační a vnitřních věcí, odbor sociálních věcí a školství a odbor stavebního řádu dopravy a životního prostředí. Na všechny jmenované odbory dohlíží tajemnice úřadu Ing. Renáta Spěváková. Starostka obce Mgr. Šárka Tekielová udržuje dohled na odborem organizačním a vnitřních věcí, odborem sociálních věcí a školství a odborem majetkovým, bytovým a investic. Paní starostka zároveň kontroluje tajemnici úřadu a místostarostu obce. Místostarosta obce vykonává dohled nad odborem stavebního řádu, dopravy a životního prostředí a odborem financí a rozpočtu. Obr. 3.1 znázorňuje organizační strukturu Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice.



Obr. 3.1 - Organizační struktura obce Radvanice a Bartovice. Zdroj: OSTRAVA. Radvanice. Povinně zveřejnitelné informace [online]. Ostrava [29.05.2016]. Dostupné z: <https://radvanice.ostrava.cz/cs/radnice/dokumenty-a-vyrocnizpravy/organizacni-struktura/Organ.struk.jpg>

Seznam organizací

Na území obce se nachází Základní škola Ostrava – Radvanice, Vrchlického 5, příspěvková organizace, MŠ Ostrava – Radvanice, Těšínská 279, příspěvková organizace a Mateřská škola Ostrava – Bartovice, Za Ještěrkou 8, Ostrava Bartovice.

3.4 Rozpočet obce

Rozpočet obce na rok 2015

Každý rozpočet se skládá z veškerých plánovaných příjmů a výdajů. V této podkapitole se pokusím nastínit rozpočet obce Radvanice a Bartovice ve zkrácené verzi. Rozpočtová skladba pro rok 2015 se řídí vyhláškou Ministerstva financí o rozpočtové skladbě č. 323/2002 Sb. Rozpočet obce se zpravidla sestavuje jako vyrovnaný.

Celkové příjmy ve schváleném rozpočtu obce v roce 2015 jsou kalkulovány na 50 275 tis. Kč. Příjmy obce se skládají z příjmu daňových, příjmů nedaňových a přijatých dotací a převodů. Daňové příjmy jsou v celkové výši 9 270 tis. Kč. Mezi daňovými příjmy obce jsou plánované poplatky a daň z nemovitých věcí. Poplatky jsou například poplatky ze psů, správní poplatky nebo poplatky za použití veřejného prostranství. Nejvyšší položkou daňových příjmů je daň z nemovitosti ve výši 8 800 tis. Kč. Nedaňové příjmy jsou v roce 2015 kalkulovány na 11 540 tis. Kč. Nejvyšší položka v nedaňových příjmech jsou příjmy z pronájmu ostatních nemovitostí a jejich částí ve výši 10 080 tis. Kč. Poslední položkou celkových příjmů jsou přijaté dotace a převody ve výši 23 813 tis. Kč. Jejich hlavní část tvoří neinvestiční transfery od obcí ve výši 19 997 tis. Kč. Příjmy jsou dále dle vyhlášky Ministerstva financí o rozpočtové skladbě rozděleny podle odborů. Tyto odbory jsou na Úřadě městského obvodu Radvanice a Bartovice rozděleny na SŘDaŽP, bytové hospodářství, majetkové, pohřebnictví, školství, sociálních věcí, záležitosti kultury, záležitosti sdělovacích prostředků, organizační a vnitřních věcí, financí a rozpočtu. Největší podíl příjmů v roce 2015 má odbor financí a rozpočtu, a to 66,50 % z celkových příjmů.

Celkové výdaje v roce 2015 jsou stanoveny ve výši příjmů v tomto roce, a to 50 275 tis. Kč. Běžné výdaje jsou ve schváleném rozpočtu v roce 2015 kalkulovány na 35 360 tis. Kč a kapitálové výdaje jsou pro tento rok stanoveny ve výši 14 915 tis. Kč. Běžné výdaje obce jsou rozděleny podle odborů v obci, které jsou vyjmenovány výše, a mzdových prostředků. Největším výdajem z běžných výdajů připadá na mzdové prostředky, které činí 13 102 tis. Kč. Mzdové prostředky zahrnují požární ochranu, činnost místní správy, zastupitelstva obcí a péči o vzhled obcí a veřejnou zeleň. V rozpočtu pro rok 2015 lze najít informaci o převodu do sociálního fondu, které činí 648 tis. Kč. Kapitálové výdaje jsou výdaje, které investují do majetku obce a budou zvyšovat užitek obce v následujících letech. Kapitálové výdaje činí v roce 2015 celkem 14 915 tis. Kč. Tyto kapitálové výdaje lze rozdělit na služby pro obyvatelstvo a průmyslová a ostatní odvětví hospodářství. Většina těchto výdajů je určena pro služby pro obyvatelstvo, celkem 9 800 tis. Kč.

Rozpočet obce na rok 2016

Celkové příjmy obce v roce 2016 jsou kalkulovány na 54 313 tis. Kč. Daňové příjmy obce celkem jsou 10 470 tis. Kč. Nedaňové příjmy jsou o něco vyšší než příjmy daňové. Mají také více položek, mezi které patří např. příjmy z pronájmu ostatních nemovitostí a jejich částí, příjmy z poskytování služeb a výrobků, příjmy z pronájmu pozemků nebo odvody příspěvkových organizací. Součástí nedaňových příjmů je i mnoho položek, které jsou pouze v desítkách tisíců korun. Nedaňové příjmy jsou rozpočteny na rok 2016 v celkové výši 11 290 tis. Kč. Významnou součástí příjmů obce jsou přijaté dotace a převody. S celkovou částkou 30 595 tis. Kč tvoří 56,33 % celkových příjmů obce. Tato položka příjmů je složena z neinvestičních transferů od obcí, neinvestičních transferů ze státního rozpočtu, investičních transferů od obcí, převodů z rozpočtových účtů a dalších dílčích položek. Veškeré příjmy obce jsou také rozděleny podle odborů v členění na položky rozpočtové skladby. Tyto odbory jsou: SŘDaŽP, bytové hospodářství, majetkové, pohřebnictví, školství, sociálních věcí, záležitosti kultury, záležitosti sdělovacích prostředků, organizační a vnitřních věcí, financí a rozpočtu. Hlavní část příjmů (75 %) se týká odboru financí a rozpočtu.

Celkové výdaje obce jsou ve výši celkových kalkulovaných příjmů, tedy 54 313 tis. Kč. Výdaje obce se rozlišují dle dvou druhů a to na běžné výdaje a kapitálové výdaje. Běžné výdaje mají stejnou strukturu jako příjmy podle odborů v členění na položky rozpočtové skladby. Běžné výdaje se také člení dle druhu výdaje. Druh výdajů mohou být: průmyslová a ostatní odvětví hospodářství, služby pro obyvatelstvo, sociální věci a politika zaměstnanosti, bezpečnost státu a požární ochrana, mzdové prostředky a všeobecná veřejná správa a služby. Zajímavými jsou pro účel této bakalářské práce mzdové prostředky. Pro činnost místní správy je v roce 2016 vymezeno 9 037 tis. Kč. Z interních informací bylo pro potřeby bakalářské práce zveřejněna částka vymezena na platy zaměstnanců, které činí 6 295 tis. Kč. Běžné výdaje v rozpočtu roku 2016 činí 37 488 tis. Kč. Kapitálové výdaje jsou rozděleny na dílčí výdaje, kterými jsou: Průmyslová a ostatní odvětví hospodářství, služby pro obyvatelstvo, bezpečnost státu a požární ochrana a všeobecná veřejná správa a služby. Službami pro obyvatelstvo lze chápat např. investice do bytového hospodářství, základních škol, pohřebnictví či péče o vzhled obce. Kapitálové výdaje celkem jsou kalkulovány na částku 16 825 tis. Kč.

4 APLIKACE A PRAKTICKÉ VYUŽITÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ OBCI

Kapitola 4 využívá poznatky nabyté v teoretické části bakalářské práce a informace o obci Radvanice a Bartovice. Kapitola se soustředí na sociální fond obce, z kterého jsou zaměstnanecké benefity vypláceny, dále na strukturu zaměstnanců. V této kapitole je rozbor dotazníkového šetření, provedeného na Úřadě městského obvodu Radvanice a Bartovice. Jsou zhodnoceny výsledky průzkumu a navržena řešení, která by měla přispět ke správnému nastavení zaměstnaneckých benefitů na radnici.

4.1 Sociální fond obce

Zásady sociálního fondu byly poskytnuty na žádost pro účel vypracování bakalářské práce Úřadem městského obvodu Radvanice a Bartovice.

Zastupitelstvo městského obvodu zřizuje podle § 84 odst. (2) písm. D) zákona č. 128/2000 Sb., obcích, ve znění pozdějších předpisů sociální fond zaměstnanců statutárního města Ostravy zařazených do Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice a členů Zastupitelstva městského obvodu Radvanice a Bartovice uvolněných pro výkon funkce. Sociální fond obce slouží k zabezpečení financování výdajů a sociální potřeby zaměstnanců a členů zastupitelstva městského obvodu uvolněných pro výkon funkce. Základním zdrojem fondu je 6,5 % z objemu výdajů zúčtovaných na platy zaměstnanců a na povinné pojistné v příslušném roce. Prostředky fondu budou použity na vyplácení odměn při významných pracovních a životních výročích, mimořádných nefinančních darů dle návrhu vedení obce, částečného pokrytí výdajů na odívání a poskytování stravného. Hospodaření s fondem je definováno takto:

1. Tvorba i výdaje fondu jsou uskutečňovány v souladu se schváleným (upraveným) rozpočtem městského obvodu.
2. O čerpání prostředků fondu rozhoduje tajemník úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice spolu se starostou a místostarosty obvodu Radvanice a Bartovice.
3. Evidence čerpání fondu je součástí vedení účetnictví městského obvodu.
4. Výdaje fondu se řídí platnými právními předpisy a vnitřními předpisy statutárního města Ostravy, městského obvodu Radvanice a Bartovice.
5. Nečerpané prostředky fondu přecházejí do dalších let.

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány ve formě stravného (stravenek), příspěvků na částečné pokrytí výdajů na odívání zaměstnanců (ošatné), nefinančních darů (poukázky na

nákup zboží) a finančních darů při pracovních a životních výročí zaměstnancům, kteří splní podmínky pro jejich vyplácení.

Největší část vyplácena ze sociálního fondu jsou příspěvky na stravování. Za každý odpracovaný den dostane zaměstnanec stravenku v hodnotě 50 Kč. Stravenky jsou vydávány pokladnou úřadu vždy první pondělí a středu kalendářního měsíce zpětně za uplynulý měsíc. Příspěvek na částečné pokrytí výdajů na odívání lze poskytnout zaměstnancům, kteří v souvislosti s výkonem pracovní činnosti jednají s veřejností nebo reprezentují statutární město Ostrava, městský obvod Radvanice a Bartovice a mají povinnost nosit oděv přiměřený významu práce ve veřejné správě a samosprávě. Příspěvek je tedy vyplácen pouze zaměstnancům na pozici úředník. Příspěvek se vyplácí 2x ročně společně se mzdou. Příspěvky se vyplácejí pouze zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli, pracující pro zaměstnavatele déle než 3 měsíce a jejich pracovní poměr není stanoven smlouvou na dobu určitou 1 rok a méně. Výše příspěvku je určena 4 kategoriemi podle reprezentace zaměstnance takto:

1. kategorie	6 000 Kč
2. kategorie	9 000 Kč
3. kategorie	9 000 Kč
4. kategorie	13 000 Kč

Odměny při významných pracovních a životních výročí mohou být přiznány při dovršení 50, 55, 60, 65 let věku, při pracovních výročí 10 a 15 let za podmínky minimálně 20 let celkové odpracované doby a dále při pracovních výročí 20, 25, 30, 35, 40 let u zaměstnavatele. Dále se tyto odměny vyplácejí při prvním ukončení právního poměru po přiznání nároku invalidního důchodu nebo po nároku na starobní důchod.

Mimořádné nepeněžní dary zaměstnancům slouží k rozpouštění zůstatkového sociálního fondu a jsou poskytnuty všem zaměstnancům v pracovním poměru u zaměstnavatele. Hodnota poukázky na nákup zboží je založena na hodnocení zaměstnanců.

Příklad čerpání: V roce 2015 bylo čerpáno ze sociálního fondu celkem 785 360 Kč. Část tohoto čerpání byla pokryta z přebytku minulých let. Hlavní část čerpání tvořilo stravné z důvodu vyššího počtu zaměstnanců na pozici pracovníka veřejně prospěšných prací. V minulých letech úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice zaměstnával okolo 5 pracovníků veřejně prospěšných prací. V roce 2015 jich zaměstnával 14. Příspěvky na stravné v roce 2015 činily 415 000 Kč, což je 52,84 % z celkového čerpání z fondu. Z fondu bylo financováno částečné pokrytí výdajů na odívání zaměstnanců v celkové výši 267 360 Kč, které tvoří 34,04 % z celkového čerpání. Ze sociálního fondu byly dále poskytnuty odměny při významných pracovních a životních výročí v celkové výši 22 000 Kč. Tyto odměny

tvoří pouze 2,80 % z celkového čerpání fondu. Posledním čerpáním ze sociálního fondu byly výdaje na poukázky na nákup zboží. V roce 2015 byly ve formě poukázky na nákup v nákupním řetězci Globus v celkové hodnotě 81 000 Kč. Poukázky na nákup zboží tedy činily 10,31 % z celkového čerpání sociálního fondu.

Příděl v roce 2015 do sociálního fondu činil podle rozpočtu na rok 2015 648 000 Kč. V průběhu roku došlo k postupnému navýšení o 365 000 Kč z důvodu zaměstnání nových pracovníků veřejně prospěšných prací. Nevyčerpané prostředky roku 2015 se převedly do příštího roku.

4.2 Struktura zaměstnanců obce

Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice zaměstnává celkem 25 zaměstnanců. 20 zaměstnanců je na pozici úředník, 3 zaměstnanci na pozici hasič, 1 uklízečka a 1 mistr veřejně prospěšných prací. Dále jsou průběžně zaměstnáváni pracovníci na veřejně prospěšné práce, jejichž počet se neustále mění. V době, kdy byly informace poskytnuty, jich bylo 13.

Zaměstnanci na pozici úředník dostávají všechny benefity poskytované obcí, tzn. stravné, částečné pokrytí výdajů na odívání, odměny při významných pracovních a životních výročích a poukázky na zboží.

Dlouhodobí pracovníci Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice, kteří jsou zařazeni do pracovní pozice hasič, uklízečka a mistr veřejně prospěšných prací, mají nárok na 3 ze 4 poskytovaných benefitů, a to na příspěvky na stravování, odměny při významných pracovních a životních příležitostech a poukázky na nákup zboží.

Pracovníci veřejně prospěšných prací mají nárok pouze na benefit ve formě příspěvků na stravování.

4.3 Postavení obce k novému plánu zaměstnaneckých benefitů

Vedení obce je otevřeno novým nápadům v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Pro své zaměstnance chce vedení obce co nejlepší pracovní podmínky. Vedení obce je ochotno vyslyšet zhodnocení dle dotazníkového šetření zaměstnaneckých benefitů z pohledu úředníků. Dále je ochotno přijmout návrhy a doporučení vycházející z této bakalářské práce a dále se jimi zabývat. Zaměstnanecké výhody jsou vypláceny ze sociálního fondu, proto obec nemusí shánět peněžní prostředky na vyplácení navrhovaných zaměstnaneckých benefitů. Závěry této práce budou představeny zastupitelstvu obce, která o novém plánu zaměstnaneckých benefitů rozhodne hlasováním.

4.4 Dotazníkové šetření

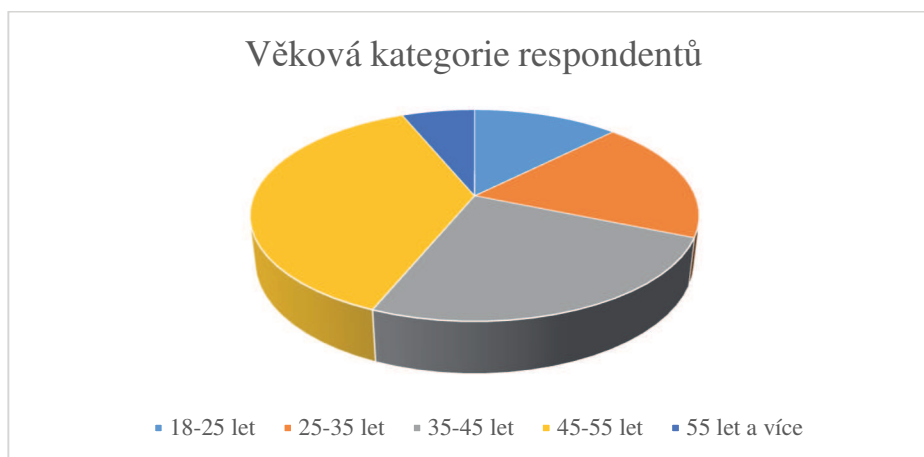
Pro splnění cíle bakalářské práce byla zvolena dotazníkové šetření neboli metoda průzkumu. Byl vytvořen dotazník s devíti otázkami. Úvodem dotazníku je sdělen důvod průzkumu a poděkování. V dotazníku byly zvoleny otázky uzavřeného typu. První otázky jsou věnovány základním informacím o respondentovi, podle kterých lze třídit zjištěné odpovědi. Zbylé otázky se zaměřovaly na zjištění preferencí zaměstnanců ohledně zaměstnaneckých benefitů poskytovaných obcí a na přání zaměstnanců v souvislosti s budoucími zaměstnaneckými benefity. Výzkum proběhl na Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice. Respondenty byli zaměstnanci úřadu, na které byl dotazník cílen. Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice má 25 zaměstnanců. Průzkum byl proveden u zaměstnanců na pozici úředník, kterých je 20. Bylo osloveno 16 zaměstnanců úřadu. Zbylí 4 byly nepřítomni, proto se nemohli vyplnění dotazníku zúčastnit. Byla zvolena cílová skupina zaměstnanců na pozici úřední z důvodů, které jsou popsány v podkapitole 4.2 Struktura zaměstnanců obce. Ostatní zaměstnanci obce mají nárok pouze na vybrané zaměstnanecké benefity a pracovníci veřejně prospěšných prací nemají nárok na další zaměstnanecké benefity kromě stravenek. Dotazník byl sestaven na základě informací o zaměstnaneckých benefitech, které byly poskytnuty pro účel jeho vypracování bakalářské práce zaměstnancem úřadu.

První otázka dotazníku zjišťuje pohlaví respondenta. Odpověď slouží pro lepší pochopení výsledků dotazníku a pro přiřazení preferencí podle pohlaví. Na Úřadě městského obvodu Radvanice a Bartovice odpovídalo v dotazníku 13 žen a 3 muži. Graf 4.1 znázorňuje strukturu zaměstnanců Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice podle pohlaví.



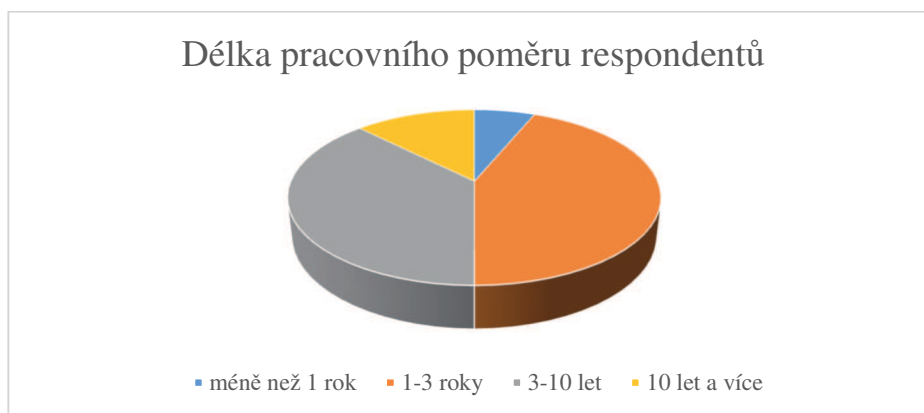
Graf 4.1 - Odpověď na otázku č. 1: "Prosím, uveďte své pohlaví". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Druhá otázka dotazníku se zabývá věkovou kategorií respondentů. Stejně jako u první otázky je tento dotaz nápomocen k rozřazení výsledků a jejich správnému pochopení. V grafu vidíme převahu věkové kategorie 45-55 let, do této kategorie spadá 6 respondentů. Dále následuje věková kategorie 35-45 let, do které spadají 4 respondenti. Do věkové kategorie 25-35 let spadají 3 respondenti. Do kategorie nejmladších zaměstnanců, tedy 18-25 let, patří 2 z dotazovaných respondentů. Jeden zaměstnanec patří do kategorie 55 let a více. Graf 4.2 znázorňuje věkovou kategorii zaměstnanců Úřadu Radvanice a Bartovice.



Graf 4.2 - Odpověď na otázku č. 2: "Jaká je Vaše věková kategorie?". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření.

Třetí otázka zjišťuje délku pracovního poměru respondenta u současného zaměstnavatele, kterým je Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice. Třetí otázka je zároveň poslední otázkou, která pomáhá zařazení respondentů. Většina zaměstnanců pracuje u zaměstnavatele 1-3 roky, celkem 7 z 16 dotazovaných. Druhá nejpočetnější kategorie je 3-10 let. 2 dotazovaní pracují u zaměstnavatele 10 let a více a pouze 1 zaměstnanec méně než 1 rok. Graf 4.3 znázorňuje délku pracovního poměru respondentů dotazníkového šetření.



Graf 4.3 - Odpověď na otázku č. 3: "Jak dlouho pracujete na Úřadě městského obvodu Radvanice a Bartovice?". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Čtvrtá otázka obecně zjišťuje spokojenost pracovníků se zaměstnaneckými výhodami. Na otázku „Jste spokojen s nynějšími poskytovanými zaměstnaneckými výhodami?“ vybralo 10 respondentů možnost „Částečně, přivítal/a bych inovaci“. 5 respondentů je s poskytovanými výhodami spokojeno a neměnili by je. Pouze 1 z 16 dotazovaných není spokojen a změnil by vše v systému zaměstnaneckých výhod. Graf 4.4 znázorňuje spokojenost dotazovaných zaměstnanců se současnými zaměstnaneckými výhodami.



Graf 4.4 - Odpověď na otázku č. 4: "Jste spokojený/s nynějšími poskytovanými zaměstnaneckými benefity?". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Pátá otázka zjišťuje u respondentů, zda jsou oblíbenější peněžní či nepeněžní benefity. 10 zaměstnanců preferuje zaměstnanecké benefity v peněžní formě. Zbýlých 6 dává přednost nepeněžní formě zaměstnaneckých výhod. Graf 4.5 znázorňuje preferenci zaměstnanců v oblasti peněžních či nepeněžních výhod.



Graf 4.5 - Odpověď na otázku č. 5: "Preferujete peněžní nebo nepeněžní benefity?". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

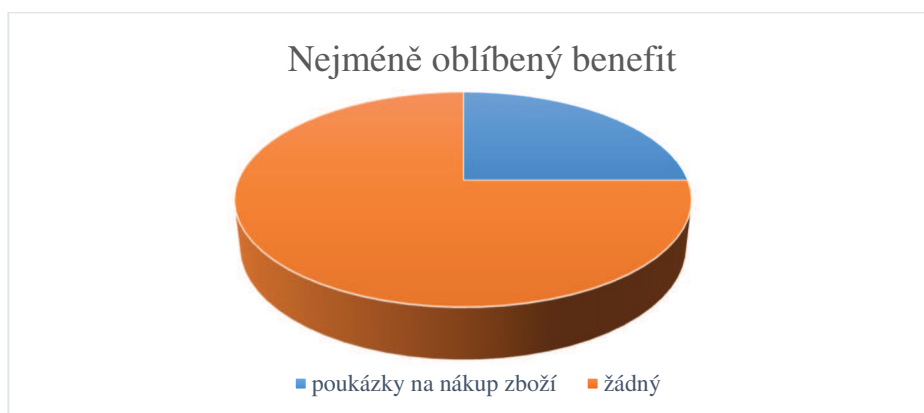
Šestá otázka dotazníku se zaměřuje na současné poskytované výhody zaměstnavatelem. Na otázku „Které z poskytovaných zaměstnaneckých benefitů jsou u Vás

nejoblíbenější?“ odpovědělo shodný počet respondentů stravné a poukázky na nákup zboží. Obě tyto odpovědi zvolilo 7 zaměstnanců. Ošatné zvolilo v dotazníku 2 z dotazovaných. Nikdo pak nezvolil možnost „Finanční dary při pracovních a životních výročích“. Při ústním pohovoru, který doplňoval dotazník, většina respondentů váhala mezi zvolením stravného a příspěvky na částečné pokrytí výdajů na odívání. Graf 4.6 znázorňuje oblíbenost jednotlivých současně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.



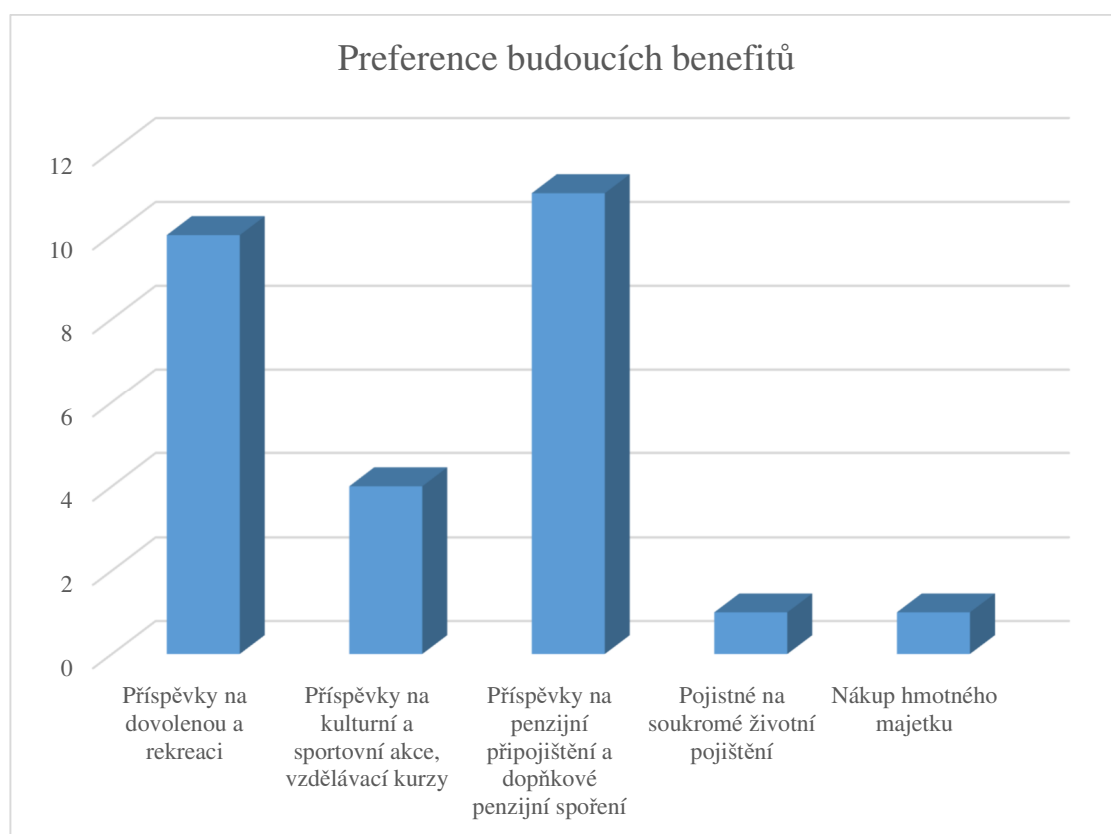
Graf 4.6 - Odpověď na otázku č. 6: "Které z poskytovaných benefitů jsou u Vás nejoblíbenější?". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Sedmá otázka dotazníku zjišťuje nejméně oblíbený zaměstnanecký benefit. Pokládá otázku, kterou ze současných zaměstnaneckých výhod by si přáli zaměstnanci omezit nebo zrušit. Ve výsledcích se ukázalo, že většina dotazovaných by si nejraději ponechala všechny benefity. 4 z dotazovaných 16 respondentů by se dokázali rozloučit či omezit poukázky na nákup zboží. Většina respondentů, kteří zvolili odpověď poukázky na nákup zboží, jsou z věkové kategorie 45-55 let. Graf 4.7 znázorňuje, se kterým zaměstnaneckým benefitem by se úředníci dokázali rozloučit či jej omezit.



Graf 4.7 - Odpověď na otázku č. 7: "Které jsou pro Vás naopak nejméně oblíbené a rád/a byste je omezil/a nebo zrušil/a?". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Osmá otázka dotazníku se zabývá preferencí zaměstnanců v problematice nastavení budoucích zaměstnaneckých výhod. Tato otázka dávala respondentům možnost zvolit více odpovědí. Odpovědi byly sestaveny na základě informací o zaměstnaneckých benefitech Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice. Zaměstnanecké benefity nabízené v této otázce dotazníku jsou ty, které zaměstnavatel v současnosti neposkytuje a zároveň je jejich poskytnutí dle zákona týkajícího se sociálního fondu možné. Nejvíce zaměstnanců úřadu by přivítalo, kdyby se nově zavedeným zaměstnaneckým benefitem staly příspěvky na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Tuto možnost zvolilo celkem 11 respondentů. 10 respondentů by v budoucnu přivítalo příspěvky na dovolenou a rekreaci. Příspěvky na kulturní a sportovní akce nebo vzdělávací kurzy by si přáli 4 z 16 dotazovaných. Nejméně oblíbení zaměstnanecké benefity, které by si v budoucím plánu benefitů přál pouze 1 respondent, jsou příspěvky na soukromé životní pojištění a nákup hmotného majetku. Graf 4.8 znázorňuje preference zaměstnanců v oblasti budoucích možných zaměstnaneckých výhod.



Graf 4.8 - Odpověď na otázku č. 8: "Jaké zaměstnanecké benefity byste přivítal/a?"(možnost více odpovědí). Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Devátá otázka se zaměřuje na nepeněžní dary, konkrétně poukázky, jako benefit. Zjišťuje preference respondentů v oblasti poukázek, které jsou využívány jako zaměstnanecká výhoda. 12 respondentů preferuje poukázky a nákup zboží. 4 respondenti dávají přednost

poukázkám na služby. Zaměstnanci, kteří preferují poukázky na služby, jsou z různých věkových kategorií. Z tohoto důvodu nelze určit, která věková kategorie upřednostňuje tuto formu poskytování poukázek. Lze říci, že preference v této oblasti zaměstnaneckých benefitů je zcela individuální. U mužů však převažuje zájem o poukázky na služby. V plánu zaměstnaneckých benefitů Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice jsou zvoleny poukázky na nákup zboží. Graf 4.9 znázorňuje preferenci respondentů v oblasti nepeněžních darů – poukázek.



Graf 4.9 - Odpověď na otázku č. 9: "Které z následujících poukázek byste využil/a?". Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4.5 Syntéza zjištěných poznatků

Syntéza vychází z komparace údajů provedené analýzy na Úřadě městského obvodu Radvanice a Bartovice. Klasifikaci zjištěných poznatků lze určit na základě pohlaví, věkové kategorie a délce zaměstnaneckého poměru u zaměstnavatele. Z odpovědí na jednotlivé otázky vyplývá, že:

1. Zaměstnanci Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice jsou skoro výhradně ženy. 81,25 % respondentů jsou ženy a 18,25 % muži. Toto kritérium může pomoci pro hlubší analýzu výsledků a rozdílů v odpovědích mezi pohlavími.
2. Zaměstnanci jsou většinou z vyšší věkové kategorie. Ve věku 45-55 let pracuje na úřadě 37,50 % zaměstnanců. Druhá nejpočetnější věková kategorie je 35-45 let, procentuálně 20,00 %. Věkovou kategorii 25-35 let zastupuje 18,75 % pracovníků úřadu. V nejnižší věkové kategorii pracuje na úřadě 12,50 % zaměstnanců. Pouze 1 zaměstnanec je ve věku 55 let a více (6,25 %). Tato otázka může pomoci identifikovat preference různých věkových skupin. Předpokládá se, že mladší zaměstnanec bude mít jiné představy ohledně zaměstnaneckých benefitů než starší člověk. Mladý člověk by měl teoreticky

upřednostňovat benefity volnočasové, zatímco zaměstnanec, který v blízké době odejde do důchodu, by měl myslet na své zabezpečení ve stáří.

3. Délka pracovního poměru zaměstnance na Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice je v největším zastoupení 43,75 % 1-3 roky. 37,50 % zaměstnanců pracuje u stejného zaměstnavatele 3-10 let. 12,50 % pracovníků je na úřadě už 10 let nebo více. Pouze 1 zaměstnanec pracuje na úřadě méně než 1 rok (6,25 %). Klasifikace výsledků se může lišit podle počtu let pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel nemění zaměstnanecké benefity, lidé s vyšším počtem odpracovaných let mohou požadovat inovaci. Je teoreticky možné, že dlouhodobí pracovníci by přivítali změnu.
4. Zaměstnanci jsou ve většině částečně spokojeni se současným plánem zaměstnaneckých benefitů. 62,50 % respondentů je částečně spokojeno, ale přivítali by inovaci. Změnu by tedy chtělo více než polovina všech zaměstnanců Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice. Změnu by přivítali hlavně zaměstnanci, kteří pracují na úřadě 1-3 roky. Odpověď „částečně“ zvolilo 70 % z kategorie pracovníků, kteří pracují na úřadě 1-3 roky. Zcela spokojených zaměstnanců v problematice zaměstnaneckých benefitů je 31,25 %. Pouze jeden zaměstnanec není spokojen a změnil by vše (6,25 %). Celkem je tedy 93,75 % zaměstnanců téměř spokojeno.
5. Zaměstnanci převážně preferují benefity poskytované peněžní formou. Peněžní benefity preferuje 62,50 % respondentů. Skupina zaměstnanců ve věku 45-55 let preferují převážně peněžní formu výhod. Zbytek respondentů považuje za vhodnější způsob motivace benefity v nepeněžní formě (37,50 %). Z respondentů, kteří preferují nepeněžní benefity je většina ze skupiny zaměstnanců, kteří pracují na úřadě 1-3 roky. Nově zaměstnaní pracovníci mohou považovat nepeněžní formu výhod za větší motivaci. Avšak 100 % dlouhodobých pracovníků, kteří pracují na úřadě minimálně 3 roky, zvolili peněžní benefity.
6. Nejoblíbenější zaměstnanecký benefit jsou poukázky na nákup zboží, který zvolilo 43,75 % respondentů. Nejoblíbenější benefit není zcela jednoznačný ze dvou důvodů. 37,50 % zvolilo za nejlepší poskytovaný benefit stravné, což je pouze o jednoho respondenta méně než u poukázek na nákup zboží. Paradoxně poukázky jako benefit jsou podle otázky č. 7 také nejméně oblíbeným benefitem a někteří zaměstnanci by se ho dokázali vzdát. 18,75 % zaměstnanců považuje za jejich nejoblíbenější benefit ošatné. Při ústním doprovodném pohovoru bylo také ošatné zmíněno respondenty jako druhý nejoblíbenější benefit po stravném.

7. Nejméně oblíbený benefit úředníků jsou poukázky poskytované zaměstnavatelem. Jak již bylo zmíněno v bodě č. 6, 25 % zaměstnanců by se podle dotazníku dokázalo vzdát či omezit hodnotu poukázek na nákup zboží. Toto zjištění může být přelomové pro budoucí nastavení zaměstnaneckého balíčku. Zaměstnanci se ovšem nechtějí vzdát žádného ze současných zaměstnaneckých výhod (75,00 %).
8. Zaměstnanci by přivítali zavedení nového zaměstnaneckého benefitu, kterým by podle zjištěných informací, mohl být příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Tento benefit v dotazníku zvolilo 68,75 % dotazovaných. Všichni dotazovaní ve věkové kategorii 45-55 let zvolili odpověď „příspěvku na penzijní připojištění“. 50 % respondentů z této věkové kategorie by rádo dostávalo také příspěvek na dovolenou a rekreaci. Celkem 62,50 % respondentů by si přálo získat příspěvek na dovolenou a rekreaci. 25,00 % zaměstnanců by preferovalo jako nový zaměstnanecký benefit příspěvek na kulturní a sportovní akce nebo vzdělávací kurzy. 75 % z těchto pracovníků spadá z kategorie 18-35 let. Pouze jeden zaměstnanec označil za svou odpověď benefit pojistného na soukromé životní pojištění a nákup hmotného majetku (6,25 %). Zjištění dle průzkumu ohledně budoucích zaměstnaneckých benefitů lze považovat za stěžejní. Zaměstnanci v dnešní době stále více myslí na zabezpečení sebe i své rodiny ve vyšším věku života. Tato informace bude sloužit pro doporučení budoucího nastavení zaměstnaneckých benefitů v obci.
9. Dotazník ukázal, že Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice správně nastavil poukázky na nákup zboží jako benefit. 75 % dotazovaných dává přednost právě poukázkám na nákup zboží před poukázkami na služby.

4.6 Návrhy a doporučení

V této části bakalářské práce, po zjištěných a vyhodnocených údajů z průzkumu, by mělo být možno sestavit soubor návrhů a doporučení pro Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice. Přestože většina zaměstnanců je se současnými zaměstnaneckými benefity částečně spokojena, v této kapitole je prostor pro zlepšení a inovaci.

Dle dotazníkového šetření si zaměstnanci nepřejí zrušit žádný zaměstnanecký benefit, proto je doporučeno zachovat původní složení zaměstnaneckých výhod, pouze změnit jejich částky čerpání ze sociálního fondu. Zaměstnanci úřadu jasně vyslovili přání zavedení nového benefitu ve formě příspěvků na doplňkové penzijní spoření. Z tohoto důvodu se musí změnit poměry současných zaměstnaneckých výhod, aby byly možné vyhradit peněžní prostředky na nový zaměstnanecký benefit.

Na začátku této podkapitole se zavede nový zaměstnanecký benefit a zjistí se jeho nákladovost. Po zavedení benefitu se vypočítá nutnost snížení současných benefitů.

Veškeré výpočty uvedené v této podkapitole jsou pouze orientační. Částky jsou převzaty z roku 2015. Výše sociálního fondu se každým rokem mění. Výsledky by měli být inspirací pro Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice, jak se vypořádat se změnami a přerozdělením v sociálním fondu obce.

Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Dle výzkumu bylo zjištěno, že převážná většina zaměstnanců (68,75 %) by přivítala zavedení nového zaměstnaneckého benefitu ve formě příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Proto existuje možnost doporučení týkajícího se zavedení tohoto benefitu do budoucího plánu zaměstnaneckých benefitů na prvním místě.

Podle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení) je možné zřizovat trvalé a dočasné fondy. Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice má zřízen sociální fond. Sociální fond lze změnit na základě hlasování zastupitelstva obce. Je navrženo provést toto hlasování ohledně změn vyplácení příspěvků z fondu. Po schválení zastupitelstva obce a úpravě statutu sociálního fondu, lze ze sociálního fondu hradit za své zaměstnance příspěvku na penzijní připojištění. Přesné výpočty čerpání ze sociálního fondu na příspěvky doplňkového penzijního spoření jsou uvedeny níže.

Díky důchodové reformě se penzijní fondy podle zákona 42/1994 Sb. mění podle zákona č. 427/2011 Sb. na penzijní společnosti od 1. 1. 2013. Tímto se dokončila důchodová reforma a nyní lidé spoří v rámci III. důchodového pilíře. Penzijní společnost má povinnost informovat účastníka doplňkového penzijního spoření o např. možných rizicích, celkové úplatě za obhospodařování a dalších poplatcích, obsahu smlouvy, daňovém zvýhodnění, strategii spoření. Účastnické fondy nabízejí tři různé investiční strategie. Vysoce konzervativní fond je s nízkým rizikem a malým výnosem, nejvyšší riziko je nejvýhodnější. Účastnické fondy negarantují nezáporné zhodnocení vkladů.

Na doplňkové penzijní spoření lze čerpat státní příspěvky se státního rozpočtu podle zákona č. 427/2011 Sb.. Pokud se účastník zaváže platit minimálně 300 Kč měsíčně, jeho měsíční státní příspěvek činí 90 Kč. Ročně tedy stát přispívá 1 080 Kč. Pokud se účastník zaváže platit 400 Kč měsíčně, jeho měsíční státní příspěvek činí 110 Kč. Výše státní měsíční příspěvku lze vypočítat z částky 300 až 999 jako 90 Kč a 20 % z částky přesahující 300 Kč. Maximální měsíční státní příspěvek činí 230 Kč pro částku 1 000 Kč a vyšší. Pokud se však

účastník zaváže platit více než 1000 Kč měsíčně, tedy více než 12 000 Kč ročně, má nárok uplatnit částku přesahující 12 000 Kč jako odpočet ze základu daně z příjmů.

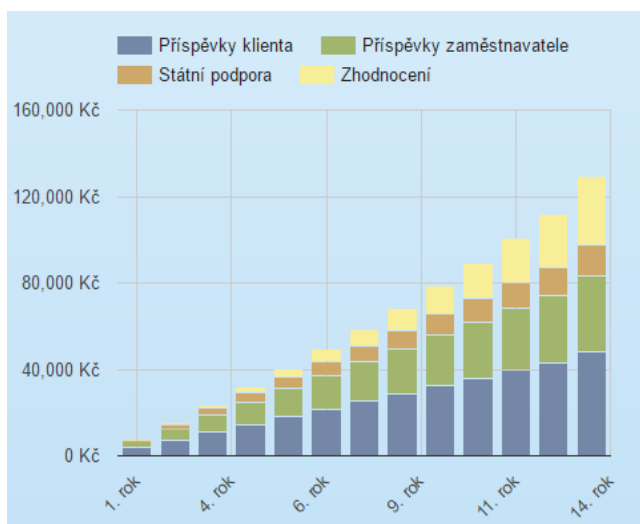
Po aplikaci těchto informací pro Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice lze vyvodit následující. Pokud by se vedení radnice rozhodlo hradit příspěvek na penzijní připojištění svých zaměstnanců, měl by úřad možnost zvolit, jakou částku by přispíval svým zaměstnancům. Pro účely výpočtu budou částky nutné pro kalkulaci vycházet z předchozího roku, tedy z roku 2015.

V případě, že se Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice rozhodne podpořit návrh zavedení zaměstnaneckého benefitu ve formě úhrady příspěvku na doplňkové penzijní spoření svých zaměstnanců, mělo by vedení obce vypracovat výpočet peněz sociálního fondu, které je možno uvolnit. Přibližný náhled výpočtu je předložen níže. Každý zaměstnanec se sám rozhodne, kolik ze svého platu je ochoten obětovat na doplňkové penzijní spoření. Je samozřejmé, že čím větší bude příspěvek, tím vyšší bude státní příspěvek a výnos.

Základní přiděl do sociálního fondu v roce 2015 byl 648 000 Kč bez pozdějšího navýšení. Je doporučeno příliš nezatížit sociální fond novým zaměstnaneckým benefitem z důvodu ponechání současných výhod. Lze tedy předpokládat, že na nový benefit se vyhradí 10 % ze sociálního fondu, což činí 64 800 Kč. Obec má 25 zaměstnanců. To znamená, že obec může pro každého zaměstnance přispět částkou 216 Kč měsíčně na doplňkové penzijní spoření. Tato částka by pro sociální fond měla být přijatelná. Pro nový zaměstnanecký benefit se musí stanovit podmínky jeho čerpání. Je doporučeno přispívat zaměstnanci méně, než se zaměstnanec zavázal platit ve smlouvě. Jak je uvedeno výše, účastník doplňkového penzijního spoření získá státní příspěvek, pokud se zaváže ve smlouvě platit nejméně 300 Kč měsíčně. Je tudíž pro zaměstnance výhodné platit minimálně 300 Kč měsíčně. Výpočet je znázorněn v příkladu č. 1 a graficky znázorněn.

Příklad: Předpokládejme, že by se obec rozhodla hradit příspěvky na penzijní připojištění ve výši 216 Kč měsíčně a zaměstnanci by se zavázali ve smlouvě o doplňkovém penzijním spoření zaplatit 300 Kč měsíčně. Ročně by zaměstnanec zaplatil 3 600 Kč. Obec by za každého zaměstnance uhradila 2 592 Kč ročně jako zaměstnanecký benefit. Zároveň by zaměstnanec získal 90 Kč měsíčně jako státní příspěvek, ročně by zaměstnanec získal 1 080 Kč ze státního rozpočtu. Zaměstnanec by našetřil 7 272 Kč v prvním roce. V dalších letech by přibývalo zhodnocení vkladu, které je nastaveno na střední risk s mírou zhodnocení 4 %. Podívejme se na graf fiktivního zaměstnance, který je narozen 1. 1. 1970 a spadá do nejčastější věkové kategorie na úřadě. Bude spořit 14 let do dovršení věku na nárok starobní

penze. Při ukončení doplňkového penzijního spoření by měl zaměstnanec dosáhnout naspořené částky 129 131 Kč. Z této částky zaměstnanec zaplatil pouze 48 300 Kč, což je 37,40 % z celkové naspořené částky. Zaměstnavatel zaplatí na příspěvcích 34 776 Kč. Výše státního příspěvku činí celkově 14 490 Kč, celkové zhodnocení je ve výši 31 565 Kč. Graf 4.10 znázorňuje naspořenou částku při nároku na starobní důchod, která vychází z tohoto příkladu.



Graf 4.10 - Příklad: Naspořená částka při nároku na starobní penzi. Zdroj: PENZIJNÍ FOND ČESKÉ POJIŠTOVNY. Kalkulačky. [online]. PfcP [08.07.2016]. Dostupné z: <http://www.pfcP.cz/kalkulacky/kolik-nasporite-ve-3-piliri.html>.

Nehledě na výši příspěvku od zaměstnavatele si zaměstnanec sám zvolí, kolik chce měsíčně spořit. Při vyšší částce získává vyšší státní příspěvek. Již při měsíční částce 500 Kč měsíčně zaměstnanec využívá státní příspěvek na 56 %. Měsíční státní příspěvek odpovídající k platbě 500 Kč měsíčně penzijnímu fondu je totiž 130 Kč.

Další možnost volby zaměstnance se týká výše risku. Při zvolení konzervativní strategie s mírou zhodnocení 1 %, zaměstnanec stále zaplatí méně než polovinu z celkové naspořené částky. Konkrétně při této míře zhodnocení bude částka při nároku na starobní penzi ve výši 104 423 Kč. To znamená, že zaměstnanec zaplatí 46,25 % z naspořené částky. Zhodnocení je nižší, na úrovni 6 857 Kč. Zbývající položky zůstanou stejné jako uvedeno v příkladu č. 1.

Příspěvek na stravování

Dle provedeného dotazníkového šetření se příspěvky na stravování ukázaly být nejoblíbenějším benefitem zaměstnanců. Z tohoto důvodu je vhodné ponechat současnou výši stravenek na stejné úrovni.

Odměny při významných pracovních a životních výročích

Na zaměstnanecký benefit ve formě odměn při významných pracovních a životních benefitů je ze sociálního fondu obce čerpáno pouze 22 000 Kč. Tato částka je v porovnání s celkovým čerpáním zanedbatelná a proto se nedoporučuje tento benefit omezit.

Poukázky na nákup zboží

Další doporučení pro Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice se týká úpravy zaměstnaneckého benefitu – poukázek na nákup zboží. Tento zaměstnanecký benefit byl zaveden z důvodu přebytkového sociálního fondu. U některých zaměstnanců patří mezi oblíbené, ale zároveň je to jediný benefit, kterého by se dokázali vzdát nebo jej omezit. Zároveň zaměstnanci preferují peněžní formu poskytovaných benefitů. Doporučení pro obec je, aby tento zaměstnanecký benefit po zavedení příspěvku na doplňkové penzijní spoření sloužil ke stejnému účelu jako doposud. Ovšem po úhradě příspěvků na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům se sníží zůstatková hodnota sociálního fondu, a proto nominální hodnota poukázek poklesne. V roce 2015 se čerpalo ze sociálního fondu na poukázky na nákup zboží 81 000 Kč. V případě vyplácení příspěvku na doplňkové penzijní spoření ve výši 64 800 Kč, celkové peněžní prostředky zbývající na poukázky na nákup zboží činí 16 200 Kč. Záleželo by však na každoroční situaci výše peněžních zdrojů sociálního fondu obce. Je proto možné, že výše peněžních prostředků vynaložených na zaměstnanecký benefit ve formě poukázek by nemusel takto razantně klesnout.

Příspěvky na částečné pokrytí výdajů na odívání

Další možností kromě snížení hodnoty poukázek na nákup zboží je snížení příspěvku na částečné pokrytí výdajů na odívání. Část výdajů, které umožní zavedení nového zaměstnaneckého benefitu, by se dala ušetřit snížením příspěvků na odívání. Úřad městského obvodu Radvanice a Bartovice zaměstnává 20 úředníků, lze tedy vypočítat, že při snížení příspěvku na odívání o 500 Kč se celkem ročně ušetří 20 000 Kč, které mohou být využity právě na nový zaměstnanecký benefit. Je doporučeno zaplatit nový zaměstnanecký benefit pouze z části příspěvkem na odívání, protože by se tento příspěvek musel snížit o hodně. To může způsobit demotivaci zaměstnanců.

Nejlepší varianta uspořádání části peněžních prostředků ze sociálního fondu může vzniknout kombinací snížení příspěvku na odívání a snížení hodnoty poukázek na nákup zboží. Pokud se obec rozhodne snížit příspěvky na částečné pokrytí výdajů na odívání o 500 Kč každému zaměstnanci, tyto peněžní zdroje mohou být využity k příspěvkům na doplňkové penzijní spoření. Současně se sníží hodnota poukázek a to na 36 200 Kč ročně.

Těmito změnami se zvýší přebytkové peněžní prostředky v sociálním fondu v částce 64 800 Kč. Tyto peněžní zdroje v sociálním fondu pokryjí příspěvky na doplňkové penzijní spoření pro všech 25 zaměstnanců obce.

5 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala tématem využití zaměstnaneckých benefitů na Úřadě městského obvodu Radvanice a Bartovice. Hlavním cílem práce bylo analyzovat současnou situaci využití zaměstnaneckých benefitů na úřadě, zhodnotit jejich efektivitu a doporučit řešení budoucího zlepšení plánu zaměstnaneckých výhod.

K naplnění cíle praktické části bylo vycházeno z teoretických poznatků, kterými se zabývala kapitola Charakteristika zaměstnaneckých benefitů. V teoreticko-metodické části byl vymezen obecný rámec dané problematiky. Byly definovány teoretické koncepty oceňování, členění zaměstnaneckých benefitů, popis jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, vymezení sociálního fondu a možnost čerpání ze sociálního fondu. Tyto nabyté znalosti pomohly k úspěšnému zpracování bakalářské práce.

V aplikačně-ověřovací části byly aplikovány teoretická a metodická východiska na konkrétní podmínky problematiky zaměstnaneckých výhod. Byla provedena analýza na reálných datech Úřadu obce Radvanice a Bartovice. Kapitola 4 Aplikace a praktické využití zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obci byla zaměřena na hlavní cíl bakalářské práce, kdy byl proveden průzkum týkající se problematiky zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice. Bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou většinou částečně spokojeni se zaměstnaneckými výhodami poskytované zaměstnavatelem a přivítali by inovaci. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že vedení úřadu správně nastavilo zaměstnanecký benefit poukázky na nákup zboží, který zaměstnanci preferují před poukázkami na služby. Dále bylo zjištěno, že zaměstnance motivují veškeré benefity poskytované obcí a nechtějí se jich vzdát. Dle dotazníkového šetření se podařilo zjistit, že zaměstnanci myslí na svou budoucnost v důchodovém věku. Většina zaměstnanců by ráda dostávala příspěvky na doplňkové penzijní spoření. Toto zjištění bylo klíčové pro dosažení cíle bakalářské práce.

Byl sestaven katalog návrhů a doporučení, který je složen z plánovaných budoucích zaměstnaneckých benefitů. Pro každý zaměstnanecký benefit je rozhodnuto, zda by měl zůstat v původní výši či nikoliv. V případě změny zaměstnaneckého benefitu byl proveden propočet jeho budoucí výše.

Bylo zdůrazněno, že by bylo vhodné přidat nový zaměstnanecký benefit ve formě poskytnutí příspěvků na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Bylo představeno doplňkové penzijní spoření. V téže podkapitole je vysvětlen princip výpočtu doplňkového penzijního spoření uvedené na názorném příkladu. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají určitou

možnost volby. U zaměstnance to znamená, že si může sám zvolit částku, kterou bude přispívat na penzijní spoření. Zaměstnavatel určí výši příspěvku z předběžného propočtu výše sociálního fondu.

Dále je doporučeno zachovat současnou nabídku zaměstnaneckých benefitů. Doporučení obsahuje snížení nominální hodnoty poukázek na nákup zboží nebo kombinaci snížení příspěvků na odívání a hodnoty poukázek. Podle průzkumu bylo možno tyto benefity omezit. Tímto snížením se zvýší objem peněžních prostředků v sociálním fondu pro výplatu příspěvků na doplňkové penzijní spoření.

Bakalářská práce splnila svůj hlavní cíl popsany výše a také splnila dílčí stanovené cíle. Bakalářská práce má určitou míru přínosnosti. Odhalila nedostatek v současném plánu zaměstnaneckých výhod Úřadu městského obvodu Radvanice a Bartovice a předkládá návrh na zlepšení. Doporučení a návrhy by měly vést ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Na druhé straně vedení obce má díky této práci možnost zjistit informace, ke kterým by běžně nemělo přístup. Vedení obce získalo informaci, čím motivovat své zaměstnance v budoucnu a tím zkvalitnit jejich práci. Práce by měla být impulsem pro inovaci balíčku zaměstnaneckých výhod.

Bakalářská práce měla také osobní přínos. Pomohla mi zlepšit orientaci v možnostech zaměstnaneckých benefitů, která mi může pomoci zhodnotit situaci potenciálních zaměstnavatelů a v této souvislosti také s výběrem budoucího zaměstnání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborné knihy

BEAM, Burton T a John J MCFADDEN. *Employee benefits*. 8th ed. Chicago: Dearborn Real Estate Education, 2007, xiii, 778 s. ISBN 978-1-4195-8999-7.

BARANOFF, E., P. LEE BRECKETT and Y. KAHANE, *Risk Management for Enterprises and Individuals*. Flat World Knowledge, Inc., 2009. s. 909-912. ISBN 9780982361801. Dostupné z: <http://2012books.lardbucket.org>.

BLÁHA, Jiří, Aleš MATEICIUC a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9.

CASCIO, Wayne F. *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*. 8th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, c2010. ISBN 978-0-07-128770-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007, xxii, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

HORVÁTHOVÁ, Petra. *Řízení lidských zdrojů pro pokročilé*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2014. xiii. 318 s. ISBN 978-80-248-3554-9.

JOKLOVÁ, Dagmar a Jaroslav SEMECKÝ a kol. *Radvanice a Bartovice v letopisech a obrazech*. 1. vyd. Ostrava. Městský obvod Radvanice a Bartovice statutárního města Ostravy, 2005. 236 s. ISBN 80-239-4869-5.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MÁČE, Miroslav. *Účetnictví pro územní samosprávné celky, příspěvkové organizace a organizační složky státu*. Praha: Grada Publishing, 2012. 640 s. ISBN 978-80-247-3637-2.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

STÝBLO, Jiří. Petr ŘEZNÍČEK, Jan URBAN a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Personalistika 2009-2010*. Praha: ASPI. 2009. xxiii. 912 s. ISBN 978-80-7357-429-1.

Právní předpisy

Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb. ze dne 27. března 2002 o fondu kulturních a sociálních potřeb. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v114_2002o.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích. *Zakonyprolidi.cz* [online]. [cit 08-07-2016]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>

Zákon č. 250 ze dne 9. srpna 2000 o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000. částka 37, s. 3557-3567. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. částka 84. s. 3146-3242. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 427 /2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. *Zakonyprolidi.cz* [online]. [cit 08-07-2016]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-427#cast9>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. *Zakonyprolidi.cz* [online]. [cit 20-03-2016]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#cast1>.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *Zakonyprolidi.cz* [online]. [cit 20-03-2016]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>.

Internetové zdroje

LIBNAROVÁ, Anna. *UNES: Fond kulturních a sociálních potřeb* [online]. 2006. č. 3. [cit. 2016-01-25]. ISSN 1214-1813. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d8908v11724-fond-kulturnich-a-socialnich->

potreb/?search_query=\$issue=34I14|\$issue=34I15|\$issue=34I16|\$issue=34I17|\$issue=34I18|\$issue=34I19.

OSTRAVA. Radvanice. *Povinně zveřejnitelné informace* [online]. Ostrava [cit. 29.05.2016]. Dostupné z: <https://radvanice.ostrava.cz/cs/radnice/dokumenty-a-vyrocnizpravy/organizacni-struktura/Organ.struk.jpg>

PENZIJNÍ FOND ČESKÉ POJIŠTOVNY. *Kalkulačky* [online]. Pfcp [cit. 07.07.2016]. Dostupné z: <http://www.pfcp.cz/kalkulacky/kolik-nasporite-ve-3-piliri.html>.

ŠUBRT, Bořivoj. *Práce a mzda: Zaměstnanecké výhody z pracovního pohledu* [online]. 2007. č. 8 [cit. 2016-01-25]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/?search_query.

SEZNAM ZKRATEK

ObNV

Obvodní národní výbor

SŘDaŽP

Odbor stavebního řádu, dopravy a životního prostředí

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 15. 6. 2016



jméno a příjmení studenta

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník