

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Teze diplomové práce

**Odměňování zaměstnanců a systém benefitů
u vybrané nevýdělečné organizace**

Bc. Alena Šášová

© 2015 ČZU v Praze

Odměňování zaměstnanců a systém benefitů u vybrané nevýdělečné organizace

Souhrn

Tato diplomová práce na téma „Odměňování zaměstnanců a systém benefitů u vybrané nevýdělečné organizace“ si klade za cíl vytvořit systém benefitů a navrhnout úpravu zaměstnaneckých výhod u vybrané organizace, kterou je Vyšší odborná škola, Obchodní akademie, Střední zdravotnická škola a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Klatovy, Plánická 196 tak, aby odpovídal jejím možnostem a zároveň vyhovoval i samotným zaměstnancům.

Teoretická část je zpracována na základě prostudované odborné literatury a příslušných právních předpisů České republiky, vztahujících se k problematice.

V praktické části je popsána vybraná příspěvková organizace a odměňování zaměstnanců. Dále je provedeno vlastní zjišťování potřeb zaměstnanců i možnosti zaměstnavatele vztahujících se k systému benefitů v organizaci. Prostřednictvím tohoto šetření jsou formulovány návrhy na úpravu systému benefitů lépe odrážející potřeby zaměstnanců i možnosti zaměstnavatele.

Klíčová slova: Odměňování, systém benefitů, zaměstnanec, zaměstnavatel, daňově uznatelný náklad, příspěvková organizace

CÍL PRÁCE A METODIKA

Cíle práce

Hlavním cílem práce je vytvořit systém benefitů u vybrané příspěvkové organizace odpovídající možnostem organizace a navrhnout úpravu zaměstnaneckých výhod tak, aby tento systém, s přihlédnutím na specifika vybrané příspěvkové organizace – počet zaměstnanců, rozpočtová omezení, zaměstnanecké fondy a další aspekty, které mají významný vztah k rozsahu možností neziskové organizace k odměňování svých zaměstnanců, zohledňoval jak možnosti a potřeby zaměstnavatele, tak i požadavky zaměstnanců.

V práci je zdůrazněna jedinečnost organizací neziskového sektoru, zejména těch příspěvkových. Z tohoto důvodu existují v souvislosti s příspěvkovými organizacemi značná omezení vztahující se na oblast odměňování zaměstnanců. Dílčím cílem je deskripce právního rámce, jakožto systému zákonů a dalších podzákoných normativních právních aktů upravující příspěvkové organizace.

Metodika

Literární rešerše se opírá o prostudovanou odbornou literaturu a související právní předpisy České republiky vztahující se k dané problematice. K naplnění cíle diplomové práce je využito informací, které byly získány skrze dotazníkové šetření ve vybrané příspěvkové organizaci. Spektrum zjištěných informací z tohoto dotazníkové šetření bylo podrobena analýze, ze které vyvstávají specifická zjištění o problematice odměňování zaměstnanců příspěvkové organizace a jsou zde patrné potřeby zaměstnanců a rezervy organizace právě v možnostech odměňování. Analýza zjištěných informací a analýza právních předpisů upravující odměňování zaměstnanců a systém benefitů v neziskovém sektoru tvoří základní předpoklad pro následné zpracování systému odměňování, jež je stanoveno jako hlavní cíl diplomové práce, který bezprostředně reflektuje stav a možnosti vybrané příspěvkové organizace.

Na základě diplomové práce je zaměstnavateli předložen návrh opatření ke schválení úprav v rámci odměňování a systému benefitů.

VÝSLEDKY A KONKRÉTNÍ NÁVRHY

Návrh systému benefitů resp. úprava stávajícího systému u vybrané neziskové organizace Vyšší odborné školy, Obchodní akademie, Střední zdravotnické školy a Jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky, Klatovy, Plánická 196 bylo možné vytvořit po prostudování příslušných právních předpisů a zejména pak díky informacím získaným z dotazníkového šetření. Právní předpisy a velikost finančních dispozic, jakožto faktory významně limitující možnosti zaměstnavatele a jeho hospodaření s finančními prostředky ve fondech, zejména pak FKSP, na jedné straně a na straně druhé požadavky zaměstnanců po zaměstnaneckých výhodách, resp. benefitech čerpaných z fondu kulturních a sociálních potřeb, jsou vstupní branou k vytvoření vlastního návrhu systému benefitů. Pouze systém zohledňující všechna omezení a navržený z relevantních informací může být funkční v reálném prostředí příspěvkové organizace veřejného neziskového sektoru.

Sběr informací byl učiněn pomocí dotazníkového šetření, kdy dotazníky byly osobně rozdány takřka všem zaměstnancům Vyšší odborné školy, Obchodní akademie, Střední zdravotnické školy a Jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky, Klatovy, Plánická 196, zbylí byli obesláni prostřednictvím elektronické komunikace přes školní emailové adresy. Respondenti byli poučeni o důvodu a účelu dotazování a byli ubezpečeni, že dotazník je zcela anonymní. Následně byli instruováni, jak dotazník vyplnit, aby výstupní data byla použitelná pro vyhodnocení tohoto šetření. Nutno dodat, že se podařilo úspěšně oslovit všech osmdesát tři zaměstnanců školy v hlavním pracovním poměru a všichni dotazníky vyplnili. Dotazníky nevyplňovaly osoby zaměstnané na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, jelikož do tohoto fondu nepřispívají a nemají tak na benefity poskytované z fondu kulturních a sociálních potřeb nárok.

Struktura pracovního kolektivu je složena převážně ze zkušených pracovníků, kteří zároveň pracují pro školu mnoho let. Tito zaměstnanci mají větší pocit sounáležitosti s organizací, tudíž právě zde je zcela nutné, aby škola reflektovala jejich zájmy, potřeby a přání. Výsledná zjištění poukázala na to, že tyto zaměstnanci mají zájem o benefity, které ovšem z důvodu nedostatečných finančních zdrojů nemohou být poskytovány. Tento stav v oblasti poskytování benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb je ovlivněn mimo jiné také snížením objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů i odměn za pracovní pohotovost a vznikl v roce 2011 snížením základního přídělu do fondu z 2 % na 1 %.

Nedostatek finančních prostředků na plnění z fondu FKSP způsobuje snížení množství a výši poskytovaných benefitů, ač správnou strukturou těch poskytovaných lze dosáhnout alespoň částečné spokojenosti zaměstnanců. Důležité je čerpání prostředků z FKSP tak, aby byly poskytnuty co nejvíce zaměstnancům s akcentem na spravedlivé, rovné, nediskriminační plnění. Jedinečným zjištěním bylo, že zaměstnanci organizace mají zájem o zaměstnanecké výhody, které ovšem nejsou poskytovány z FKSP. Toto zjištění je ukazatelem pro vedoucí pracovníky organizace, kteří mohou pomocí nich zvýšit spokojenost zaměstnanců, motivovat je či na základě uvedeného zjištění kompenzovat nedostatečné plnění z fondu FKSP a rovněž je využít ke splnění svých manažerských cílů. Celkově se dá předpokládat, že u obdobných organizací, jako vybraná příspěvková organizace, to bude stejné, tudíž je vhodné se zabývat tématem komplexnějšího poskytování zaměstnaneckých výhod, tedy provázání systému benefitů poskytovaných z FKSP s dalšími nástroji čerpanými například z provozních či mzdových prostředků.

Navržený systém je konstruován tak, že v rámci FKSP je nabízeno sedm benefitů – příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na životní pojištění, dary, sociální výpomoci a půjčky, příspěvek na kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport, vitamíny, stravenky. Rozsah finanční náročnosti směrem k rozpočtu je poměrně značný, a tudíž není možné nabízet a poskytovat další finančně náročné benefity. Návrh přináší nově zařazení stravenek, o které projevíli zaměstnanci velký zájem. Stravenky jsou zařazeny jako určitá kompenzace pro provozní i pedagogické pracovníky v době, kdy není realizována výuka (např. letní prázdniny), nefungují školní jídelny, přesto jsou tito pracovníci v zaměstnání a nemají tak možnost využívat zvýhodněných obědů ve dvou školních jídelnách, které jsou zaměstnancům v běžném provozu k dispozici. Dalším nově zařazeným benefitem jsou vitamínové prostředky a očkování, které se dle dotazníkového šetření, těší velkého zájmu zaměstnanců. V minulosti byl tento benefit poskytován a jeho znovuzavedení je krokem k dalšímu využití zdrojů z fondu FKSP. Zbýlých pět benefitů v návrhu bylo upraveno a oproti v současnosti užívanému systému některé byly některé odstraněny. Návrh systému samozřejmě reflektuje rozpočtové dispozice školy a právě podle nich byla provedena jeho konstrukce. Analytická část diplomové práce v této souvislosti obsahuje výpočet rozpočtu nového systému, tento výpočet zohledňuje finanční náročnost jednotlivých benefitů a množství peněz plynoucích do fondu, a to vše s ohledem na hospodaření s fondem v předchozích letech. Navržený systém je, dle výše uvedeného, reálně financovatelný.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Monografické publikace

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, s.r.o., 1999. ISBN 80-7169-614-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana., a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů, základy moderní personalistiky*. 4. vydání. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.

PEKOVÁ, Jitka. *Veřejné finance, úvod do problematiky*. 3. vydání, Praha: ASPI, a. s., 2005. ISBN 80-7357-049-1.

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. ISBN 978-80-87212-66-0.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4151-2.

TETŘEVOVÁ, Liběna. *Veřejná ekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2008. ISBN 978-80-86946-79-5.

TOMŠÍK, Pavel., DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011. ISBN 978-80-7375-556-0.

VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*. 4. aktual. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-544-3.

Oficiální dokumenty

ČESKO. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Dostupné on-line na: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=564~2F2006&rpp=15#seznam>.

ČESKO. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Dostupné on-line na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v114_2002o.

ČESKO. Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. Dostupné on-line na:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=250~2F2000&rpp=100#seznam>.

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné on-line na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6.

Interní dokumenty vybrané organizace

VOŠ, OA, SZŠ a JŠ s právem státní jazykové zkoušky, Klatovy, Plánická 196. Směrnice k rozpočtu FKSP, Klatovy, 2014.

VOŠ, OA, SZŠ a JŠ s právem státní jazykové zkoušky, Klatovy, Plánická 196. Vnitřní platový předpis, Klatovy, 2011.