

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

**MOTIVACE A BENEFITY V PODMÍNKÁCH KRAJSKÉHO
ÚŘADU KRAJE VYSOČINA**

**MOTIVATION AND BENEFITS IN TERMS OF THE REGIONAL
AUTHORITY OF THE VYSOČINA**

Bakalářská diplomová práce

Jitka Vráblová

VEDOUCÍ BAKALÁŘSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE: PhDr. Veronika Gigalová

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

vlastnoruční podpis

V Olomouci dne 15. března 2013

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, PhDr. Veronice Gigalové, za její trpělivost při konzultování, vstřícný přístup, cenné rady a odborné vedení.

Obsah

ÚVOD	3
TEORETICKÁ ČÁST	6
1. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů a výhod	6
1.1 Legislativní úprava benefitů v ČR	7
1.2 Členění zaměstnaneckých výhod	9
1.3 Využívání zaměstnaneckých výhod	11
1.4 Druhy zaměstnaneckých výhod	15
1.4.1 Příspěvek na stravování	16
1.4.2 Příspěvek zaměstnancům na dopravu do a ze zaměstnání	18
1.4.3 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	19
1.4.4 Příspěvek na rekreaci, kulturu, sport a zdravotní zařízení	20
1.4.5 Dny volna ze zdravotních důvodů	21
1.4.6 Školení, vzdělávání	21
1.4.7 Použití služebního vozidla i pro soukromé účely	22
PRAKTICKÁ ČÁST	24
2. Zaměstnanecké benefity a výhody v konkrétní instituci	24
2.1 Identifikace Krajského úřadu Kraje Vysočina	24
2.2 Jednotlivé oblasti poskytování výhod	26
2.2.1 Statut sociálního fondu	26
2.2.2 Kolektivní smlouva	28
2.2.3 Směrnice o vydávání a úhradě stravenek	29
2.2.4 Směrnice o příspěvku na dopravu	29
2.2.5 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	30
2.2.6 Osobní konta zaměstnanců	31
2.2.7 Příspěvek osobám se zdravotním postižením	38
2.2.8 Poskytování neplaceného volna ze zdravotních a sociálních důvodů	38
2.2.9 Přidělování a užívání mobilních telefonů a SIM karet	39
2.2.10 Pracovní řád	39
2.3 Další možné poskytované sociální výhody	40

2.3.1	Nabídka sportovních aktivit	41
2.3.2	Permanentky do plaveckých bazénů v rámci kraje	41
2.3.3	Účast zaměstnanců na sportovním dni	42
2.3.4	Účast zaměstnanců v meziodborové bowlingové lize.....	43
2.3.5	Setkání zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené	43
2.3.6	Vzdělávání.....	44
2.3.7	Použití služebního vozidla i pro soukromé účely.....	44
2.4	Výstupy z provedeného průzkumu spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity	44
3.	NAVRHOVANÉ ZMĚNY	48
3.1	Zvýšení ceny stravenek	48
3.2	Nabídka masáží v místě pracoviště	48
3.3	Poskytnutí odměny a věcného daru k životnímu jubileu	49
3.4	Příspěvek na dopravu	50
3.5	Zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění.....	50
4.	ZÁVĚR	52
5.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	53
6.	SEZNAM PŘÍLOH.....	55

ÚVOD

Základním faktorem úspěšného rozvoje společnosti, vysoké produktivity a kvality práce je v době globálně rostoucího konkurenčního prostředí dostatečně kvalifikovaný lidský kapitál. Abychom získali a hlavně udrželi tyto zaměstnance, musíme je účinně motivovat a vytvářet prostředí, které motivaci podporuje a uvolňuje tvořivost lidských zdrojů. Avšak nelze zapomenout na to, že to co motivuje obslužný personál, nemotivuje technologa NC strojů.

Každý člověk má rozdílné potřeby a preferuje jiné životní hodnoty, některým jsou peníze dostatečným motivačním prvkem, jiný hodnotu peněz považuje za druhořadou a raději tráví více volného času. V každém případě drtivá většina zaměstnanců řadí k nejdůležitějším motivačním faktorům osobní poděkování od svých manažerů za dobře vykonanou práci.

Jak tvrdí Nakonečný v utváření osobnosti se uplatňuje především proces sociálního učení a vývojově se zvyrazňující zvláštnosti osobnosti, tj. také individuální rozdíly mezi lidmi jako psychofyzickými subjekty (Nakonečný 1998, s. 39).

Tento nedostatek bývá ve většině případů jednou z hlavních příčin, proč zaměstnanci své pozice opouští. Urban tvrdí, že manažeři jsou ve svém vztahu k zaměstnancům tradičně zaměřeni na upozorňování na chyby zaměstnanců než na pochvalu za jejich úspěchy (URBAN 2003, s. 93).

To co bylo dříve posuzováno jako nadstandardní motivační nástroj, neplní dnes svůj účel a v mnohých případech je považován za samozřejmost. Podle Urbana firemní realita 21. století přináší s sebou potřebu hledání nových cest k motivaci zaměstnanců (URBAN 2003, s. 90).

Koubek ve svém textu uvádí, že odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamená jenom mzdu nebo plat nebo jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako kompenzaci za vykonávanou práci. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší. Zahrnuje povýšení, formální uznání a také zaměstnanecké výhody (KOUBEK 2003, s. 265).

Zaměstnanecké výhody určené všem zaměstnancům firmy mohou zaměstnavatelé poskytovat buď fixním nebo flexibilním systémem benefitů. Rozdíl mezi těmito systémy napovídá název sám, u fixního systému jsou vybrány základní výhody a je na zaměstnanci, zda je využije či ne. U flexibilního systému neboli cafeteria systému je nastaven firemní balíček výhod a zaměstnanec si může volit mezi jednotlivými benefity.

Mezi množstvím benefitů lze najít jak osvědčené a oblíbené stálice, tak i nově přicházející trendy. V každém případě faktem zůstává, že nároky zaměstnanců na způsoby motivace stále rostou. Kim ve své knize uvádí, že kdyby peníze byly tak velkým zdrojem motivace, jak si lidé často myslí, všichni bychom byli bankovními lupiči (KIM 2003, s. 51).

V současné době se žádná firma neobejde bez flexibilního systému nabízených benefitů a znalosti aktuálního trendu motivace, které napomáhají organizaci udržet si kvalifikované zaměstnance, případně přilákat nové a které pomáhají zvyšovat loajalitu a spokojenost pracovníků.

Armstrong tvrdí, že všechny organizace se zajímají o to, co by se mělo udělat pro dosažení trvale vysoké úrovně výkonu lidí. Znamená to věnovat zvýšenou pozornost nejvhodnějším způsobem motivování lidí pomocí takových nástrojů, jako jsou různé stimuly, odměny, vedení lidí – co je nejdůležitější – práce, kterou vykonávají, a podmínky v organizaci, za nichž tuto práci vykonávají (Armstrong 2002, s. 159).

Vývoj trhu s benefity prochází v čase významnými proměnami. V posledních letech v době hospodářské krize se snažily firmy zasažené tímto jevem šetřit a tak rozvoj zaměstnaneckých benefitů spíše stagnoval.

Dnes se ale situace opět ustálila a zaměstnavatelé se snaží najít nové kreativní způsoby motivace svých podřízených. Zároveň si uvědomují, že mnohé z již dříve poskytovaných benefitů ztrácí svůj původní záměr a zaměstnanci jsou považováni za samozřejmost.

Jediným benefitem, který je poskytován i v období hospodářské recese, a který zůstává u zaměstnanců stále stejně oblíben v jakémkoliv úseku dějin, ač je již považován za standardní a samozřejmou výhodu, je poskytování stravenek nebo jiných forem příspěvků na stravování.

I když již mnohokrát byla avizována snaha vládní koalice v čele s ministrem financí Miroslavem Kalouskem v rámci daňové reformy zrušit daňové výhody pro stravenky, prozatím nebyla akceptována jak ze strany některých politických stran, tak ze strany odborů, zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců.

Dalším významným a velmi využívaným benefitem je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění a to pouze díky vysoké podpoře ze strany státu a daňového zvýhodnění jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Své místo mezi poskytovanými benefity si též získaly příspěvky na volnočasové aktivity jako je například využívání sportovních zařízení, návštěva kin a divadel nebo příspěvky na dovolenou.

V nedávné době byly též hitem příspěvky na zážitky či takzvané adrenalinové sporty. Atraktivním a vítaným benefitem ze strany zaměstnanců byla prožitková aktivita v podobě teambuildingu. Dnes se ale již od těchto aktivit upouští a nahrazuje je účast na fyzicky i psychicky méně náročnějších sportech.

Nejoblíbenějším a nejcennějším benefitem ze strany zaměstnanců je podle nejnovějších průzkumů dovolená navíc a flexibilní pracovní doba.

Zajímavým srovnáním je nabídka benefitů mezi Českou a Slovenskou republikou zveřejněnou v září 2012, kterou v rámci průzkumu prováděla ING Pojišťovna a které se zúčastnilo 218 českých a slovenských firem (Dostupné z: <http://www.mesec.cz/>).

Slovenské firmy jsou co do nabídky zaměstnaneckých výhod štedřejší a převyšují v průměru nabídku benefitů v porovnání s českými firmami o 2 výhody. Na Slovensku jsou v nabídce zaměstnaneckých výhod jednotnější, kdežto v Čechách je nabídka různorodá. Přesto však v žebříčku oblíbenosti benefitů vede v obou zemích vzdělávání, stravenky a mobilní telefon.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů a výhod

Ve stručnosti lze benefit definovat jako výhoda, jež zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci mimo mzdu. Podle Koubka jsou zaměstnanecké výhody takové formy odměn, které organizace poskytuje zaměstnancům za to, že pro ni pracuje (Koubek, 2003, s. 297).

Většina zaměstnavatelů vidí v úspěšné motivaci a široké nabídce benefitů nejdůležitější faktor při získání nových pracovníků do organizace a zároveň udržení a „připoutání“ stávajících kvalifikovaných zaměstnanců.

Lze tedy říci, že zaměstnavatelé vybírají takové benefity, u kterých lze legálně snižovat daňovou a odvodovou povinnost, kdy dochází k úspoře nejen mzdových nákladů, ale zároveň snížení základu daně z příjmů zaměstnavatele a zároveň k účelnému motivování výkonu práce a stoupající loajalitě zaměstnanců.

V následujících subkapitolách bych čtenáře ráda seznámila s nejdůležitějšími zákonnými úpravami, které se vztahují k zaměstnaneckým benefitům a jednotlivým výhodám. Podrobněji se budu věnovat nejúčinnější formě motivace a to daňové výhodnosti poskytovaných benefitů jak ze strany zaměstnance tak zaměstnavatele.

Pokusím se rozčlenit jednotlivé benefity z hlediska způsobu poskytování (plošně, vybrané skupině, vybraným zaměstnancům), tak z hlediska formy příjmu (peněžní, nepeněžní) a v neposlední řadě z pohledu systému poskytovaných benefitů (fixní, flexibilní).

V další části se zaměřím na srovnání a vývoj zaměstnaneckých výhod v posledních letech hospodářské krize. Na konci kapitoly vysvětlím a podrobně popíši konkrétní nejčastěji používané benefity a jejich výhodnosti převážně z daňového hlediska.

1.1 Legislativní úprava benefitů v ČR

Jedna z nejdůležitějších právních úprav, podle níž lze poskytovat zaměstnanecké benefity je zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatelé mohou podle tohoto zákona poskytovat svým zaměstnancům nadlimitní plnění a tak, jak se zmiňuje Macháček ve své knize je zákon postaven na filosofii „Co není zakázáno, je dovoleno“ (Macháček 2008, s. 19).

Zakotvení těchto plnění by však mělo být obsahem minimálně pracovní smlouvy, lépe však v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele. Jedná se například o navýšení zákonného nároku na odstupné při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, navýšení zákonného nároku poskytování cestovních náhrad při tuzemských či zahraničních pracovních cestách nebo dovolená nad rámec zákona stanovené délky.

Další neméně důležitá legislativní úprava, podle níž lze poskytovat výhody zaměstnancům je zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb. Zde ale musíme rozlišovat dvě základní linie daňového režimu a to daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnavatele a daňový režim na straně zaměstnance. Každý tento daňový režim je pak dále nutno zkoumat podle toho, zda se jedná o příjem podléhající dani ze závislé činnosti nebo zda je osvobozen od této daně.

Osvobození se dále váže k dalšímu zákonnému ustanovení a to k vyhlášce č. 310/1995 Sb., respektive vyhlášce 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Podle Krbečkové a Plesníkové se vyhláška 310/1995 vztahuje a je určena pro státní podniky a vyhláška 114/2002 Sb. se vztahuje a je určena pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky (Krbečková, Plesníková 2012, s. 8).

Tato vyhláška se však nevztahuje na obce a kraje, které mohou podle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů ve znění pozdějších předpisů vytvářet sociální fondy. V následující tabulce č. 1 najdete přehledný výčet základních typů subjektů a platnost příslušných vyhlášek.

Tabulka č. 1: Typy subjektů a platnost příslušných vyhlášek

<i>Subjekt</i>	<i>Vyhláška</i>
Státní podnik	Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb
Organizační složky státu, Příspěvkové organizace	Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb včetně novely č. 510/2002 Sb.
Územní samosprávné celky	Tvoří sociální fond podle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech
Akciové společnosti, Společnosti s.r.o., Družstva	Tvoří sociální fond ze zisku po zdanění a povinné tvorbě rezervního fondu (dle obchodního zákoníku, zákona o účetnictví, zákona o daních z příjmů)

Poskytování zaměstnaneckých výhod je nutno též zkoumat z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a to zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. V ustanovení § 5 odstavce 2 jsou vyjmenovány výjimky, kdy se do vyměřovacího základu nezahrnují jednoznačně uvedené příjmy. V ostatních případech se postupuje obdobně jako u stanovení daňové povinnosti.

Obdobně se postupuje i v případě stanovení odvodové povinnosti podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů. Tak jako v předchozím případě jsou specifické příjmy osvobozené od pojistného na všeobecné zdravotní pojištění vyjmenovány v § 3 odstavce 2 uvedeného zákona. Ve většině případů však platí pravidlo, že z čeho se platí daň, z toho se platí i pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

1.2 Členění zaměstnaneckých výhod

Zaměstnaneckých výhod existuje nepřehledné množství. Jak uvádí Koubek ve své knize, v Evropě se zaměstnanecké benefity člení spíše do tří skupin, oproti tomu v USA až do pěti skupin (Koubek 2003, s. 298).

Budeme se tedy dále věnovat spíše evropskému členění benefitů, které je pro naše potřeby odpovídající adekvátní situaci, i když některé firmy, převážně se zahraniční účastí, se rády nechávají inspirovat „americkými“ benefity.

Benefity lze členit z hlediska způsobu poskytování těchto výhod. Zaměstnavatel je může na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy poskytovat buď plošně, tedy všem zaměstnancům firmy bez rozdílu věku či postavení. Zde se jedná především o poskytování příspěvku na penzijní či životní pojištění, nákup vitamínových přípravků nebo využití či úhrada sportovních nebo kulturních aktivit zaměstnanců.

Poskytování výhod pro vybranou skupinu lze využívat v organizacích, kde působí vyšší management. Zde se jedná převážně o používání služebního vozidla pro soukromé účely, používání služebního telefonu nebo poskytnutí IT techniky. Poskytování výhod pro individuální zaměstnance dochází z pravidla při životních jubileích, prvním odchodu do důchodu, poskytnutí půjček v tíživé finanční situaci nebo podpory při neštěstí v rodině.

Při posuzování poskytování zaměstnaneckých benefitů nesmíme zapomínat na velmi důležitý aspekt a to je zajišťování rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace.

V tomto případě se bude převážně jednat o zákaz krácení či jiného znemožnění čerpání benefitů zaměstnancům na zkrácený úvazek, dlouhodobě nemocným zaměstnancům, zaměstnancům pobírajícím starobní nebo jiný důchod nebo zaměstnancům v mimo evidenčním stavu.

Z pohledu formy příjmu a daňového zvýhodnění lze zaměstnanecké benefity rozdělit na **peněžní** příjmy, které převážně suplují finanční stránku příjmu, tedy peníze, a **nepeněžní** příjmy, které jsou spíše zaměřeny na poskytnutí plnění v podobě naturálií či využití služby, kterou zpravidla hradí zaměstnavatel a zaměstnanec tuto službu čerpá.

Vzhledem k rozsáhlosti a různých řešení v rozdílných situacích se ve stručnosti nyní zmíním pouze o základních principech peněžního či nepeněžního zdaňování a konkrétní daňový pohled stručněji rozeberu až u jednotlivých benefitů.

Z pohledu zaměstnance je nutné vždy konkrétní benefit zkoumat, zda jde o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti či zda je od daně osvobozen a zda se jedná o příjem peněžní či nepeněžní.

Pokud se jedná o peněžní příjem, je skoro vždy předmětem daně z příjmu s výjimkou několika málo případů a to zejména při poskytnutí bezúročných půjček zaměstnancům či půjček s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku a v případě poskytnutí sociální výpomoci zaměstnanci při jeho mimořádně tíživé životní situaci.

U nepeněžních plnění musíme dále zkoumat, zda se jedná o příjem podléhající dani nebo zda je od daně osvobozen.

Osvobození je blíže specifikováno zákonem a váže se především na poskytování zaměstnaneckých výhod z fondu kulturních a sociálních potřeb, u zaměstnavatelů, kteří tento fond tvoří ze sociálního fondu, nebo poskytování výhod ze zisku po zdanění nebo z výdajů (nákladů), které nejsou u zaměstnavatele výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Jedná se například o nepeněžní plnění ve formě používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady nebo sportovní akce. I v případě nepeněžního plnění osvobozeného dle zákona o daních z příjmů jsou u určitých plnění stanoveny limity. Jedná se především o výši nepeněžního plnění formou poskytnutí rekreace včetně zájezdů, dále o hodnotu nepeněžních darů, poskytnutí přechodného ubytování a příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na soukromé životní pojištění.

Třetím hlediskem, kdy lze benefity členit je z pohledu systému poskytování benefitů. Některé firmy preferují **fixní** systém benefitů, kdy vyberou základní zaměstnanecké výhody, které jsou určeny pro všechny zaměstnance a záleží na zaměstnanci, zda i tento benefit využije nebo ne.

Při tomto způsobu poskytování benefitů však většinou dochází k nehospodárnosti čerpání finančních prostředků, kdy zaměstnavatel nakoupí určitou službu, o kterou nemusí mít zaměstnanci zákonitě zájem. Proto se v poslední době

více využívá **flexibilního (cafeteria)** systému poskytování benefitů. Macháček tento systém vysvětluje jako systém umožňující zaměstnancům vybrat si v rámci stanoveného firemního balíčku zaměstnaneckých výhod a stanoveného limitu bodů pro každého zaměstnance takové benefity, které budou nejvíce vyhovovat danému zaměstnanci.

Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí (Macháček 2008, s. 14). V reálném životě se převážně jedná o přidělení určitého „balíku“ peněz, které si může zaměstnanec vyčerpat na službách nebo zboží, které jsou pro ně nejzajímavější.

1.3 Využívání zaměstnaneckých výhod

V této subkapitole bych se ráda věnovala porovnání jednotlivých zaměstnaneckých benefitů v období minulých let a jejich vývoj, který nemálo ovlivnila hospodářské krize. Každý zaměstnavatel volí rozdílnou strategii v motivaci svých zaměstnanců, přesto však určité druhy výhod vedou ve všech firmách stejně.

Podle nejnovější studie, kterou provedla mezinárodní personální agentura Robert Half prostřednictvím Salary & Benefits Guide, považují zaměstnanci za nejhodnotnější benefity jeden nebo dva týdny dovolené navíc, pružnou pracovní dobu a stravenky (zdroj: www.businessinfo.cz).

Pokud chceme hovořit o nejvíce využívaných benefitech v ČR, tato situace se nemálo liší. Bližší procentuální využívání zaměstnaneckých benefitů v roce 2011 uvádím v tabulce č. 2 na základě šetření společnosti Profesia CZ, která je členem skupiny Alma Media a výsledky uveřejnila na svých stránkách www.platy.cz. I zde je markantní podíl využívání benefitů ve formě stravenek, které mají již dlouholetou tradici. V průběhu několika minulých let se též střídaly na předních místech benefity jako vzdělávání, dovolená navíc a pružná pracovní doba.

Tabulka č. 2: Nejčastěji poskytované benefity v roce 2011

<i>Benefit</i>	<i>Podíl</i>
Stravenky	44%
Pružná pracovní doba	26%
Dovolená navíc	23%
Vzdělávání zaměstnanců	18%
Notebook i k soukromým účelům	15%
Možnost pracovat z domova	8%
Služební auto i k soukromým účelům	7%
Firemní víkendové akce	5%
Příspěvek na zdravotní připojištění	4%
Nadstandardní zdravotní péče	2%
Žádný benefit	23%

Zdroj: www.platy.cz

Z důvodu ekonomické krize poslední doby je logické, že řada firem volila úsporná opatření a byla bohužel nucena sáhnout i na největší motivační faktor ovlivňující zaměstnance, na poskytování zaměstnaneckých benefitů. Jaké byly největší dopady rušení benefitů v období 1. čtvrtletí 2010 a 2. čtvrtletí 2009 znázorňuje následující tabulka č 3.

Větší firmy volily spíše „utahování opasků“ v příspěvku na vzdělávání, proplácení sportovních a kulturních aktivit a v neposlední řadě též v rušení firemních společenských akcí.

Tabulka č. 3: Srovnání benefitů

BENEFIT	Q1 2010	Q2 2009	Změna v %
Stravenky	25%	29%	-13%
Vzdělávání zaměstnanců	30%	33%	-10%
Dovolená navíc	29%	32%	-11%
Pružná pracovní doba	28%	30%	-6%
Příspěvek na důchodové spoření	27%	30%	-11%
Nápoje na pracovišti zdarma	23%	27%	-16%
Mobilní telefon k soukromým účelům	22%	25%	-12%
Notebook i k soukromým účelům	14%	15%	-6%
Služební auto i k soukromým účelům	9%	10%	-14%
Proplácení sportovních, kulturních aktivit	9%	11%	-23%
Proplácení dopravy do práce	6%	7%	-6%
Firemní víkendové akce	5%	7%	-27%
Příspěvek na zdravotní připojištění	5%	6%	-19%
Nadstandardní zdravotní péče	3%	4%	-17%

Zdroj: www.platy.cz

Na základě on – line průzkumu platů Platy.cz probíhající ve II. čtvrtletí roku 2011, kam se zapojilo více než 16 000 respondentů a které bylo mimo jiné zaměřeno na podíl lidí s benefity podle velikosti firmy, bylo vyhodnoceno, že benefity dostávají lidé častěji pracující pro velkou firmu.

Naopak žádný benefit nedostávají převážně zaměstnanci pracující u firmy, která má méně jak 10 zaměstnanců. Podrobnější přehled podílu lidí s benefity podle velikosti firmy uvádím pro přehlednost v tabulce č. 4.

Tabulka č. 4: Podíl zaměstnanců s benefity podle velikosti firmy

Velikost firmy	do 10 zaměstnanců	11-20 zaměstnanců	21-50 zaměstnanců	51-250 zaměstnanců	251-1000 zaměstnanců	Nad 1000 zaměstnanců
Dovolená navíc	9%	13%	17%	26%	36%	45%
Firemní víkendové akce	2%	3%	5%	6%	6%	8%
Pružná pracovní doba	24%	22%	22%	26%	29%	26%
Mobilní telefon k soukromým účelům	16%	22%	19%	22%	21%	22%
Možnost pracovat z domova	6%	8%	6%	7%	7%	8%
Nadstandardní zdravotní péče	1%	0%	1%	1%	3%	4%
Nápoje na pracovišti zdarma	16%	16%	20%	20%	24%	21%
Notebook i k soukromým účelům	8%	10%	13%	15%	15%	15%
Penzijní připojištění	9%	14%	23%	27%	40%	45%
Proplácení dopravy do práce	4%	5%	5%	4%	9%	5%
Proplácení sportovních, kulturních aktivit	2%	2%	3%	4%	8%	9%
Příspěvek na zdravotní připojištění	2%	3%	2%	2%	5%	7%
Služební auto i k soukromým účelům	6%	7%	6%	8%	7%	6%
Stravenky	26%	40%	44%	49%	46%	55%
Vzdělávání zaměstnanců	10%	13%	15%	18%	26%	28%
Žádný benefit	37%	31%	24%	20%	15%	11%

Zdroj: www.platy.cz

Vzhledem k rozsáhlé ekonomické krizi v roce 2009, která způsobila ve všech zemích Evropské unie kromě Polska velký hospodářský propad, došlo i u nás k razantním úsporným opatřením, které se dotkly i velkých společností. Došlo tak nejen k hromadnému propouštění zaměstnanců, ale především k omezení či úplnému rušení zaměstnaneckých výhod a benefitů.

V současné době si některé firmy opět uvědomují, že pokud chtějí získat kvalifikovaný personál a udržet si jej, nestačí pouze ovlivňovat jejich motivaci penězi, ale především benefity a to ve formě aktivit směřující ke sladování osobního a pracovního života.

1.4 Druhy zaměstnaneckých výhod

Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod zároveň s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců zvýší konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce při získání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy (Macháček 2008, s. 14). Vzhledem k současnému velkému množství různých druhů zaměstnaneckých výhod je nutno v každé firmě volit takové benefity, které zvýší motivaci a spokojenost zaměstnanců.

Aby tyto zaměstnanecké výhody měly co nejefektivnější vliv na výkon práce, spokojenost a stabilitu zaměstnanců, musí se každá firma zajímat, které z nabízených výhod zaměstnanci preferují. K tomuto zjištění využívají zaměstnavatelé nejčastěji různých sond spokojenosti či anonymních dotazníkových šetření.

V následujících subkapitolách bych se ráda podrobněji věnovala nejčastěji využívanými benefity a jejich výhodnosti z hlediska daňového.

1.4.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je v současné době nejvíce využívaným nepeněžním benefitem ze stran zaměstnavatelů a to v nejrůznějších formách. I když žádný právní předpis nikde nestanoví zaměstnavatelům povinnost přispívat svým zaměstnancům jakoukoliv formou na stravování, většina velkých firem si je vědoma velkého motivačního faktoru a zejména daňové výhodnosti takto poskytovaného benefitu. Stravováním se z hlediska pracovněprávních předpisů zabývá zákoník práce v ustanovení § 236, kde je zaměstnavatel „pouze“ povinen umožnit zaměstnancům stravování, z čehož vyplývá, že poskytování stravování zaměstnancům závisí ve většině případů na vlastním rozhodnutí zaměstnavatele.

Poskytování stravování je poté nutno zakotvit v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu organizace a blíže specifikovat další podmínky poskytování tohoto benefitu. Zároveň lze ve jmenovaných předpisech zpřesnit poskytování stravování dalším skupinám zaměstnanců. Zaměstnavatelé tak mohou přispívat na stravování těmto zaměstnancům:

- ✓ zaměstnanci v pracovním poměru uzavřeném podle zákoníku práce, a to i zaměstnanci, jejichž pracovní poměr je založen volbou či jmenováním, přičemž za zaměstnance se také považují zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené
- ✓ bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu
- ✓ zaměstnanci po dobu čerpání řádné dovolené
- ✓ zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti

Nejdůležitějším hlediskem, které ovlivňuje poskytování tohoto benefitu, je daňové zvýhodnění jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Stravování na straně zaměstnavatele se řídí ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Hovoří se zde, že výdaji (náklady) vynaložené na zajištění a udržení příjmů jsou:

- a) výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin

b) příspěvek na stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednotného jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení lze dále členit na provoz vlastní kuchyně s jídelnou, případně kantýna, provozovaná zaměstnavatelem nebo příprava výdej jídel ve vlastním zařízení zaměstnavatele, zajišťovaná jiným subjektem formou služby v tomto vlastním zařízení. V tomto případě jsou uznatelnými výdaji zejména spotřeba energie, nákup hmotného i nehmotného majetku a jejich odpisy, mzdy zaměstnanců včetně povinného pojištění, atd.

Neuznatelnými výdaji je ale nákup potravin, které je nutno hradit buď z FKSP či sociálního fondu, ze zisku zaměstnavatele po zdanění nebo formou příspěvku zaměstnance, přičemž tento příjem není předmětem daně z příjmů. Pokud by ale příjem byl vyšší jak vynaložené výdaje na nákup potravin, je nutno rozdíl u zaměstnavatele zdanit daní z příjmů.

Za výdaj na příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů lze považovat příspěvek až do výše 55 % ceny jednotného jídla, max. ale do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, přičemž přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá minimálně 3 hodiny.

V tomto případě je převážně využíváno poskytování stravenek v daných nominálních hodnotách. Rozdíl mezi uznatelným výdajem a hodnotou stravenky se řeší buď celkovou úhradou od zaměstnance nebo příspěvkem z FKSP nebo sociálního fondu a úhradou od zaměstnance.

Tento příjem od zaměstnance je též považován u zaměstnavatele za osvobozený od daně z příjmů. Zároveň však platí, že pokud vznikne zaměstnanci nárok na stravné podle zákoníku práce, nelze již uplatnit příspěvek na stravování za zaměstnance.

Ve všech těchto případech se z pohledu zaměstnance jedná o nepeněžní plnění, a tudíž je příspěvek na stravování osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů.

Jak vyplívá z výše popsaného, je daňového zvýhodnění poskytování stravného (převážně stravenek) markantní jak ze strany zaměstnavatele tak zaměstnance. Proto bylo mimo jiné navrhované zrušení daňového zvýhodnění stravenek a firemního stravování velice ostře odmítnuto a více než 2/3 Čechů považuje za zrušení tohoto benefitu za nespravedlivé. V současné době je návrh rušení zvýhodnění stravenek odsunut na neurčito.

1.4.2 Příspěvek zaměstnancům na dopravu do a ze zaměstnání

Dalším velmi významným benefitem je poskytování příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání. Z daňového hlediska lze tento benefit rozdělit do dvou kategorií:

- a) poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu
- b) doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem nebo poskytnutí peněžního příspěvku na dopravu

V prvním případě se vlastně jedná o využití volných míst v dopravních prostředcích, a proto se na straně zaměstnance jedná o příjem osvobozený podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů a z pohledu zaměstnavatele lze veškeré výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnancům do zaměstnání a ze zaměstnání uplatnit jako daňově uznatelné výdaje.

Macháček tvrdí, že podmínkou daňové uznatelnosti těchto výdajů je, že toto nepeněžní plnění zaměstnavatele je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu (Macháček 2008, s. 138).

Podle Krbečkové a Plesníkové se v druhém případě jedná o tak zvaný svoz zaměstnanců zejména z oblastí, kde je špatná dopravní dostupnost. Zaměstnavatel si tak zajišťuje pracovníky a také proto se jedná o daňový výdaj v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů, podle něhož jsou výdaji také výdaje vynaložené na dopravu do a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy (Krbečková, Plesníková 2012, s. 39).

V některých organizacích přispívá zaměstnavatel peněžní příspěvek na dopravu. V obou případech se poté u zaměstnance jedná o zdanitelný příjem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance a zároveň se z něj odvádí zdravotní a sociální pojištění.

V případě zaměstnavatelů, kteří mají svůj provoz umístěn mimo městské aglomerace nebo u oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti jsou lidé nuceni dojíždět mnohdy stovky kilometrů do zaměstnání.

Každý z nich pak kladně hodnotí výhodu poskytovanou zaměstnavatelem ve formě příspěvku na dopravu, která tak minimalizuje tuto vysokou nákladovou položku související se zaměstnáním.

1.4.3 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Penzijní připojištění se státním příspěvkem byl původně vytvořen jako podporovaný systém spoření na stáří. Účastníci penzijního připojištění si spoří v penzijních fondech a výše státního příspěvku je závislá na výši příspěvku zaměstnance. Zároveň je umožněno zaměstnavatelům přispívat zaměstnancům na toto penzijní připojištění s tím, že z tohoto příspěvku nevznikne nárok na státní podporu.

Dalším typem pojištění, pro které platí stejná daňová pravidla, je životní pojištění s podmínkou tzv. 2 x 60 (nárok na výplatu pojistného plnění je až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance.

V souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů může zaměstnavatel náklady vynaložené na příspěvky na obě formy pojištění zahrnout do daňových nákladů a to v rozsahu, jež jsou stanoveny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě, tedy neomezeně.

Na straně zaměstnance je pak osvobozen pouze příspěvek zaměstnavatele v úhrnné výši 24 000 Kč v součtu za rok a za oba druhy pojištění u jednoho zaměstnavatele.

Od roku 2013 však dochází k výrazným změnám v penzijním připojištění a následně i k daňovým úlevám týkajících se obou forem pojištění. Především se výrazně sníží výše státních příspěvků u vlastních úložek, zároveň dojde ke změně hospodaření fondů a penzí. Při uzavírání nových smluv nebo převedení stávající po

1. 1. 2013 se změnila podmínka výplaty dávky a jednorázové vyrovnání bude moc zaměstnanec čerpat nejdříve při dosažení důchodového věku.

Z hlediska daňové uznatelnosti příspěvků zaměstnavatele na penzijní pojištění zaměstnanců bude platit nová právní úprava, kdy na straně zaměstnance budou osvobozeny příspěvky zasílané na doplňkové penzijní spoření.

1.4.4 Příspěvek na rekreaci, kulturu, sport a zdravotní zařízení

Jednou z nejrozsáhlejších forem poskytování příspěvku je uspokojování potřeb na rekreaci, kulturu a sport zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Příspěvky lze realizovat buď peněžní nebo nepeněžní formou hrazené převážně z FKSP, sociálního fondu nebo zisku po zdanění. Veškerá peněžní plnění poskytovaná zaměstnancům na výše uvedené aktivity podléhají zdanění a jsou i předmětem zákonného pojištění. Proto zaměstnavatelé často využívají možnosti poskytování nepeněžních příspěvků a to ve formě pronájmu různých sportovních zařízení, rekreačních pobytů nebo nákupu vstupenek na kulturní a sportovní akce.

Přes fakt, že přispívání na kulturu, je zaměstnanci méně oblíbené, než většina jiných benefitů, lze ho považovat za projev jakési prestiže. Organizace, která umožňuje svým pracovníkům bezplatnou návštěvu divadla, tak nenásilně kultivuje jejich rozhled a všeobecné vzdělání.

Dostat jako prémii dárkový kupon od některé cestovní kanceláře a moci si sám vybrat lokalitu přispívá bez pochyby také k šíření dobrého jména firmy. Možnost bezplatného využití plaveckých bazénů, fitness center či poskytování masáží bývají ze strany zaměstnanců velmi vyhledávaným benefitem a přispívají tak ke sladování pracovního a osobního života.

Kromě toho, ani v případě příspěvků na kulturu, rekreaci a sport neplatí zaměstnanec daň z příjmů ani odvody na sociální a zdravotní pojištění v návaznosti na ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů.

V případě poskytnutí rekreace (včetně zájezdů), je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 tisíc korun za kalendářní rok. I přes to, že tyto příspěvky jsou jako výdaj daňově neuznatelné, lze je poskytovat z FKSP či sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

1.4.5 Dny volna ze zdravotních důvodů

Ve stále větší míře se u zaměstnavatelů objevuje nový typ benefitu a to neplacené (občas i placené) volno ze zdravotních a sociálních důvodů. Důvodem poskytování tohoto volna je především zvýšení motivace zaměstnanců vedoucí ke snížení nemocnosti na pracovišti potažmo v celé organizaci. Toto volno je též chápáno jako snaha zaměstnavatele o vytvoření příznivého pracovního klimatu a pracovních podmínek zejména v období nepříznivých zdravotních podmínek zaměstnanců či při řešení soukromých záležitostí vyžadujících delší časovou náročnost.

V případě poskytnutí neplaceného volna je však zaměstnanec povinen uhradit si za dobu nepřítomnosti zdravotní pojištění poměrnou částí za neodpracované dny alespoň z minimální mzdy. Zaměstnanec se však může se zaměstnavatelem dohodnout o úhradě této částky a to buď každý svým dílem, anebo zaměstnavatel uhradí pojistné celé. V případě úhrady celé částky zaměstnavatelem však vzniká zaměstnanci příjem a musí tedy být zahrnut do vyměřovacího základu a odvede se zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmu ze závislé činnosti. I když je právě řešení tohoto benefitu pro obě strany velmi nevýhodné, přesto jej mnozí zaměstnavatelé využívají.

1.4.6 Školení, vzdělávání

Jednou z nejdůležitějších součástí péče o zaměstnance je jejich odborný rozvoj. Účast zaměstnavatele na prohlubování a zvyšování kvalifikace se blíže věnuje zákoník práce v jeho ustanoveních § 227 až § 235, kde blíže specifikuje, co odborný rozvoj zahrnuje.

Povinnost zaškolit a zaučit zaměstnance na novém pracovišti je zaměstnavateli dána zmíněným zákonem. Je i v zájmu zaměstnavatele, aby tento odborný rozvoj probíhal co nejefektivněji neboť je zároveň výkonem práce zaměstnance a náleží mu po tuto dobu mzda nebo plat. Aby měl zaměstnanec schopnost vykonávat různě složité a namáhavé práce podle příslušné profese, je nutno průběžně doplňovat jeho kvalifikaci účastí na školeních a jiných formách vzdělávání.

Veškeré náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel a jsou zároveň pro zaměstnavatele daňově uznatelné a z pohledu zaměstnance je podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů výdaj na odborný rozvoj zaměstnanců osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

V mnoha případech dochází k situaci, že zaměstnanec se jeví jako vhodný kandidát na náročnější kvalifikovanější práci, ale nesplňuje požadavky na tuto pozici svým stupněm vzdělání. Tento problém se řeší zvyšováním kvalifikace. Rozumí se tím studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zde je možnost využít tzv. kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o zvyšování kvalifikace, kdy za určitých podmínek a na náklady zaměstnavatele je studium zaměstnanci umožněno.

1.4.7 Použití služebního vozidla i pro soukromé účely

Četná jednání mimo sídlo firmy, být na schůzkách rychle a včas, moci se operativně přesunout z jednoho místa na druhé nebo se v pozdních hodinách vrátit domů způsobilo nutnost zajistit zaměstnancům služební vozidla. Samozřejmostí je schopnost rychlého zásahu servisního technika při poruše stroje, pokud bude moci zakročit okamžitě, místo aby se nejprve dopravoval na servisní středisko.

U některých pozic je služební vozidlo prostě nutností a v některých případech svým způsobem dokonce firmu reprezentuje. Logicky tedy vyplývá, že služební vozidlo je pak používáno pro soukromé účely (cesta domů, cesta na oběd, cesta na nákup, cesta pro děti do školy).

V posledních letech je tento benefit využíván u středních a větších firem a je zaměstnanci oblíben. Málokdo však tuší, že z hlediska daňové zátěže je poskytování služebního vozidla pro soukromé účely z pohledu zaměstnavatele nejméně výhodným benefitem. Ten se totiž musí řídit ustanovením § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů, kde se říká, že pokud poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka 1 % z pořizovací ceny vozidla a z tohoto nepeněžního příjmu se odvádí jak zdravotní a sociální pojištění, tak daň.

Poptávka po přidělení firemního auta na domácí použití je tak ze strany zaměstnanců zcela logická. Navíc odpadají starosti s financemi na údržbu a servis – například garanční prohlídky či výměnu pneumatik podle ročního období zpravidla zajišťuje a hradí zaměstnavatel.

Zatímco zaměstnanci se po služebním autě a jeho užití v soukromí pídí již při hledání nového místa, pro zaměstnavatele je to spíše nutné zlo. Argumentem pro je zejména větší využití vozidla jako takového, čili v podstatě jeho „smysluplnost“. Dále může určitou roli hrát zodpovědnost zaměstnance za zabezpečení auta, ne každá firma si může dovolit hlídaný areál s velkým parkovištěm.

PRAKTICKÁ ČÁST

2. Zaměstnanecké benefity a výhody v konkrétní instituci

V této praktické části práce přiblížím konkrétní nástroje personálního řízení, jednotlivé možnosti používání sociálního programu formou benefitů a výhod zaměstnancům Krajského úřadu Kraje Vysočina.

Ve stručnosti charakterizují samotného zaměstnavatele a na základě analýzy zavedeného motivačního systému, které jsou zaměstnancům organizace v současné době poskytovány, navrhuji případnou optimalizaci nebo rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod.

Zároveň na základě výstupu z provedeného průzkumu spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity, naplánuji návrh opatření ke zlepšení stávajících problémů a nedostatků a navrhuji vytvoření strategického plánu postupného zlepšování motivace zaměstnanců.

2.1 Identifikace Krajského úřadu Kraje Vysočina

Před samotnou analýzou současného stavu zaměstnaneckých výhod a benefitů poskytovaných zaměstnancům v pracovním poměru zařazených do Krajského úřadu Kraje Vysočina a jejich rodinným příslušníkům a uvolněným členům Zastupitelstva Kraje Vysočina a jejich rodinným příslušníkům, považuji za důležité charakterizovat zaměstnavatele a přiblížit jeho činnosti.

Kraj Vysočina je veřejnoprávní korporací, která je příslušná k danému kraji, jež pečuje o rozvoj svěřeného území a potřeby občanů v něm žijících. Kraj byl zřízen v roce 2000 zákonem č. 347/1997 Sb. o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, kdy krajské úřady začaly pracovat již od 1. 1. 2001.

Vzhledem k těmto skutečnostem lze předpokládat, že se jedná o instituci moderní s rozvíjející se strategií, efektivním a profesionálním přístupem k výkonu veřejné správy a inovujícími přístupy k rozvoji vnitřních procesů včetně řízení lidských zdrojů.

Krajský úřad je jedním z orgánů kraje, jež plní úkoly jak v samostatné tak přenesené působnosti.

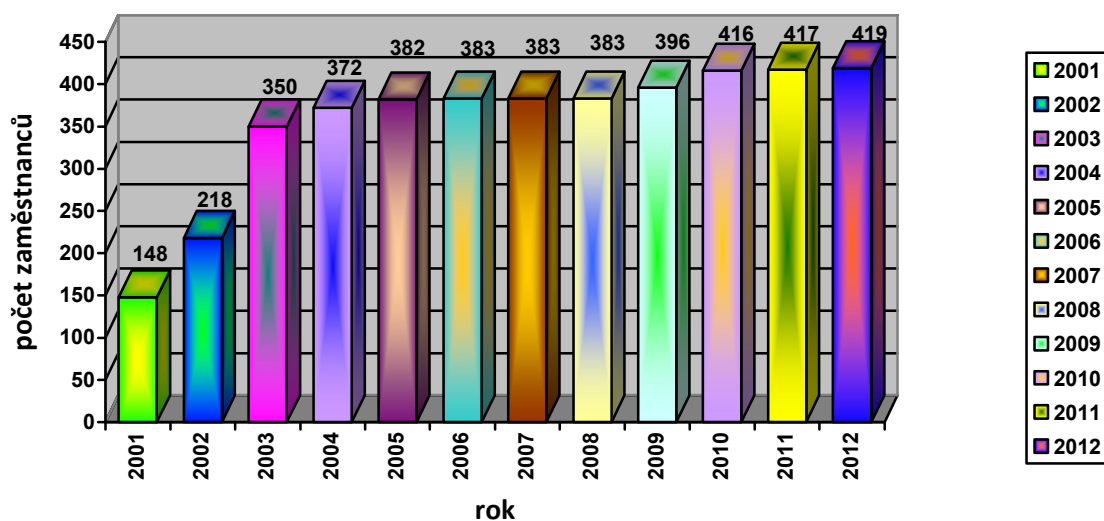
Do samostatné působnosti se řadí činnosti přímo uložené hejtmanem, zastupitelstvem nebo radou kraje (jedná se o volené orgány kraje, jejichž bližší specifikaci lze nalézt v zákoně č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), hlava IV., § 31 - 56 zastupitelstvo, § 57 – 60 rada), týkající se udržování příznivých podmínek pro každodenní život na Vysočině a zajišťování potřebných veřejných služeb spravovaného území.

Přenesenou působností rozumíme výkon státní správy v činnostech stanovených zákonem, kde kontrolním, metodickým a dozorujícím orgánem jsou příslušná ministerstva.

Funkci statutárního orgánu krajského úřadu vykonává ředitel a to zejména vůči zaměstnancům v pracovněprávních záležitostech. Krajský úřad Kraje Vysočina se člení na jednotlivé sekce (3), odbory (15) a oddělení (47). Pro jednodušší pochopení organizační struktury Krajského úřadu Kraje Vysočina a pochopení provázanosti jednotlivých činností úřadu je nápomocna [příloha č. 1](#).

Skutečný počet zaměstnanců k 1. 7. 2012 činí 420 osob, přičemž schválených tabulkových míst v organizační struktuře úřadu pro rok 2012 je 430. Změny v počtu zaměstnanců významně ovlivňuje změna legislativy, nově schválené strukturální fondy financované z EU a úkoly v působnosti kraje.

Tab. 2: Historický vývoj počtu zaměstnanců (stav k 31. 12. daného roku)



2.2 Jednotlivé oblasti poskytování výhod

2.2.1 Statut sociálního fondu

Statut sociálního fondu a pravidla hospodaření s prostředky Sociálního fondu je základním nástrojem pro realizaci sociálního programu a oblast sociální politiky zaměstnanců, který se řídí § 59 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení) a je v souladu s § 5 zákona č. 250/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

Samotný dokument byl vypracován a schválen Radou Kraje Vysočina již v roce 2001, ale v průběhu fungování instituce byl již několikrát ve svém obsahu pozměněn. Poslední úprava proběhla 4. ledna 2012 a tento Statut Sociálního fondu a pravidla hospodaření s prostředky Sociálního fondu je současným platným dokumentem.

Sociální fond je určen:

- zaměstnancům Kraje Vysočina v pracovním poměru a jejich rodinným příslušníkům,

- uvolněným členů Zastupitelstva Kraje Vysočina a jejich rodinným příslušníkům,
- důchodcům, kterým byl přiznán první odchod do důchodu nebo plný invalidní důchod v době trvání pracovního poměru ke Kraji Vysočina.

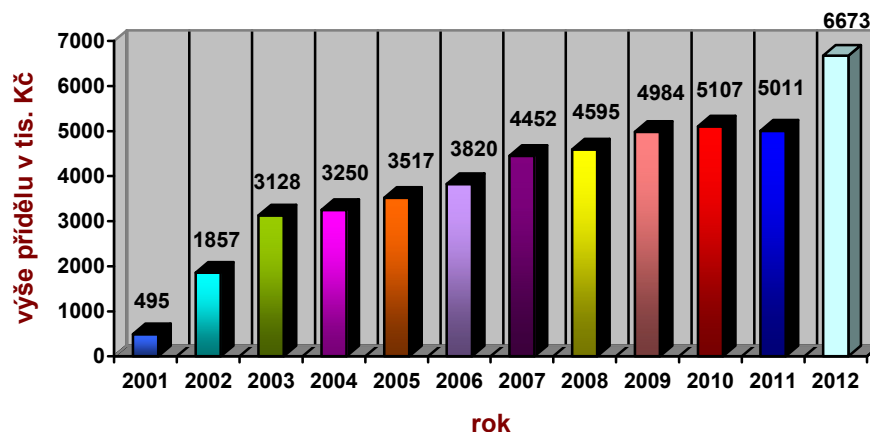
Ve svém obsahu je fond určen především ke zlepšení pracovních podmínek, regeneraci pracovních sil, ke kulturnímu, sportovnímu, rekreačnímu a společenskému vyžití a k překlenutí tíživé sociální nebo finanční situace zaměstnanců.

Zdroji fondu je několik a tvoří jej především přiděl z ročního objemu rozpočtovaných výdajů na platy zaměstnanců Kraje Vysočina a odměny za výkon funkce uvolněným členů Zastupitelstva Kraje. Příděl se provádí vždy v 1. dekádě prvního měsíce příslušného čtvrtletí ve výši $\frac{1}{4}$ ročních rozpočtovaných výdajů na platy a odměny.

Další neméně významnými zdroji jsou zůstatek fondu k 31. 12. předchozího roku, splátky půjček zaměstnanců hrazených z fondu, dary do fondu od fyzických i právnických osob a jiné, blíže nespecifikované finanční prostředky.

Historicky lze výši fondu v jednotlivých letech vidět v tabulce č. 3, kdy v každém roce je znázorněn finanční přiděl do fondu v tis. Kč z rozpočtovaných platů a odměn schválených za příslušný rok.

Tab. 3: Historický vývoj výše přidělu do sociálního fondu v letech 2001 - 2012



V dalších ustanoveních statutu SF jsou specifikovány zásady hospodaření s tímto fondem a možnosti konkrétního použití sociálního fondu, jako je například příspěvek na stravování, příspěvek na dopravu, věcné dary při životním jubileu 50 let a k prvnímu odchodu do důchodu, věcné dary při narození dítěte, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na kulturní a sportovní akce, rekreace, možnost poskytnutí sociální výpomoci a půjček nebo příspěvek na osobní konta. Jednotlivé možnosti využití sociálního fondu blíže popíšu v následujících kapitolách.

2.2.2 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem Krajem Vysočina a odborovou organizací při Krajském úřadu Kraje Vysočina je dvoustranný dokument, jejímž obsahem jsou blíže specifikované další pracovní podmínky pro zaměstnance, jež jsou nad rámec zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Mimo jiné je v něm zakotveno ustanovení o zákazu diskriminace, způsob řešení kolektivních sporů, pružné rozvržení týdenní pracovní doby na čtyřtýdenní období, čerpání převedené dovolené, práce přesčas, sociální podmínky zaměstnanců, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, vzdělávání zaměstnanců, tvorba a čerpání sociálního fondu a projednávání podnětů a stížností.

2.2.3 Směrnice o vydávání a úhradě stravenek

Tento vnitřní předpis upravuje povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům stravování podle ustanovení § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Krajský úřad Kraje Vysočina zabezpečuje tuto povinnost poskytováním stravenek SODEXHOPASS.

Z celkové hodnoty stravenky si hradí část zaměstnanec, významnou část hradí zaměstnavatel z rozpočtovaných výdajů na provoz instituce a část ze sociálního fondu.

Část hrazená zaměstnavatelem je u zaměstnavatele plně uznatelným výdajem a to podle § 24 odstavce 2, písmena j, bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Toto ustanovení nám říká, že příspěvek na stravování zajišťované jinými subjekty, což nákup stravenek lze považovat, je uznatelným výdajem až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, která činí v současných legislativních podmínkách 76 Kč.

Bližší určení poskytování výše tuzemského stravného zaměstnancům zaměstnavateli najdeme v § 176 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Stravenky náleží zaměstnancům Kraje Vysočina zařazeným do Krajského úřadu Kraje Vysočina a členům zastupitelstva Kraje Vysočina a to po odpracování zákonné nepřetržité práce v délce alespoň 3 hodiny.

2.2.4 Směrnice o příspěvku na dopravu

Příspěvek na dopravu je peněžním plněním pro zaměstnance, tudíž se tento příjem u zaměstnance posuzuje jako příjem plynoucí v souvislosti s výkonem závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písmeno d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a je tedy u zaměstnance předmětem daně, sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnavatele se tak tento příspěvek dostává do režimu uznatelných výdajů a je hrazen z rozpočtovaných výdajů na provoz instituce příslušného roku.

Tento benefit je upraven ve směrnici o příspěvku na dopravu. Důvodem poskytování příspěvku na dopravu je zejména snaha zaměstnavatele o zmírnění nevýhody zaměstnanců, která je spojena s pravidelným denním dojížděním z jiného než sídelního města a jeho nejbližšího okolí do sídla Kraje Vysočina, resp. místa výkonu práce podle pracovní smlouvy.

Příspěvek je určen uvolněným členům zastupitelstva Kraje Vysočina a zaměstnance Kraje Vysočina zařazené do Krajského úřadu Kraje Vysočina, kteří v pracovní dny pravidelně denně dojíždějí do místa výkonu práce a jejich dojezdová vzdálenost je delší jak 9 km, maximálně však do 70 km dojezdové vzdálenosti.

Výše příspěvku se stanoví podle Výměru Ministerstva financí, kterým se vydává zboží s regulovanými cenami. Jízdné za jeden pracovní den se vypočítá jako dvojnásobek sazby plného (obyčejného) věcně usměrňovaného jízdného dle tohoto výměru, navýšeného o 20 %. Zaměstnancům následně náleží 70 % tohoto jízdného.

2.2.5 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

Základním dokumentem při poskytování tohoto benefitu je rovněž směrnice. Zde se jedná o nepeněžní prostředky poskytované zaměstnancům, protože výše příspěvku poskytovaná zaměstnancům je odesílána přímo na účet příslušných penzijních fondů.

Z tohoto důvodu jde u zaměstnance o příjem osvobozený od daně z příjmu až do výše 24 000 Kč ročně (nově v roce 2013 až do výše 30 000 Kč) od téhož zaměstnavatele, což upravuje § 6 odst. 9 písmeno p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Zároveň může zaměstnavatel tento benefit použít jako uznatelný výdaj a to podle § 24 odstavce 2 písmena j) 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na příspěvek mají všichni dlouhodobě uvolnění členi Zastupitelstva Kraje Vysočina a zaměstnanci v pracovním poměru zařazení do Krajského úřadu Kraje Vysočina.

2.2.6 Osobní konta zaměstnanců

Osobní konto zaměstnance blíže upravuje podmínky čerpání finančních prostředků ve smyslu čl. 5 písm. o) Statutu Sociálního fondu a pravidel hospodaření s prostředky Sociálního fondu. Zároveň umožňuje čerpání finančních prostředků uložených na sociálním fondu zaměstnavatele a to pouze formou nepeněžního plnění, tzn. formou fakturace dodavatel/odběratel.

Tento nejvýznamnější benefit poskytovaný zaměstnancům upravuje v současné době platná směrnice a to na dvouleté období let 2012 a 2013. Je určen členům Zastupitelstva Kraje Vysočina a zaměstnancům v pracovním poměru zařazených do Krajského úřadu Kraje Vysočina, tak jako již v předešlých zmíněných směrnicích.

Na osobní konto jsou vkládány finanční prostředky z rozpočtu Sociálního fondu pro uvedené oprávněné osoby a to pro všechny ve stejné výši. O výši příspěvku a o době čerpání tohoto příspěvku rozhoduje ředitel Krajského úřadu Kraje Vysočina vydaným dokumentem „Příkaz ředitele“.

K evidenci osobních kont zaměstnanců slouží aplikace „Osobní konto“ zřízená na vnitřní síti intranetu, do které má přístup zaměstnavatel a každý zaměstnanec pod svým osobním heslem. Správou této aplikace je pověřeno oddělení řízení lidských zdrojů, oddělení hospodářské správy a odbor informatiky.

V dalších ustanoveních směrnice jsou blíže vymezeny jednotlivé účely čerpání a limitace některých účel. Jednotlivým účelům se budu blíže věnovat v další části této kapitoly.

Zvláštní článek se věnuje čerpání finančních prostředků z osobních kont u zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené. Vzhledem k tomu, že tito zaměstnanci nemají přístup k vnitřnímu intranetu, probíhají jejich žádanky prostřednictvím emailové korespondence.

Nyní se budu věnovat detailněji účelům stanovených ve směrnici o osobních kontech zaměstnanců a zároveň analyzuji četnost jednotlivých čerpání a množství finančních prostředků konkrétních účelů.

➤ *Jednorázové navýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem*

Tento účel čerpání osobního konta může využít zaměstnanec, který již má sjednáno penzijní připojištění se státním příspěvkem a zaměstnavatel mu přispívá částkou na základě Směrnice o poskytování a výši příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Čerpat lze v jakékoliv výši a v určeném maximálním počtu žádostí během platnosti vydané směrnice.

➤ *Vzdělávání, včetně jazykových kurzů*

Možnost využití tohoto benefitu mají všichni zaměstnanci, kteří se chtějí vzdělávat nad rámec zákonných povinností, které vyplývají z § 16, odst. 1, písm. e) a § 17, odst. 5 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, v platném znění. Lze tedy hradit veškeré kurzy, které nesouvisí s pracovní náplní zaměstnance. Pokud se však jedná o prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnance, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, i zde lze bez problémů hradit „školné“ případně „doplňkové služby“ z tohoto účelu.

➤ *Sportovní a tělovýchovné akce, rehabilitační a masérské služby*

Jedním z nejvíce využívaných účelů je právě účast na sportovních a tělovýchovných akcích, rehabilitačních a masérských službách. Zde se jedná především o využití finančních prostředků na různé formy cvičení, ať už se jedná o permanentky do fitness center a jiných tělovýchovných zařízení, pronájmy sportovišť a hal, permanentky na různé sportovní akce jako je fotbal či hokej, atd.

V rámci rehabilitačních služeb lze hradit veškeré úkony, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, např. laser, perličkové lázně, uhličité lázně, baňkování atd.

Masérské služby lze hradit v jakékoliv podobě, jak klasické masáže, lávovými kameny, shiatsu a jiné.

➤ *Tuzemské i zahraniční rekreace včetně zájezdů, a to i rodinných příslušníků, s výjimkou lyžařských kurzů, škol v přírodě a výletů organizovaných školami*

Jedná se o druhý z nejčteněji využívaných benefitů možných hradit ze sociálního fondu. Tento účel lze využít na všechny možné typy rekreací jak v ČR, tak i v cizích zemích organizovaných jak cestovními kancelářemi, tak i soukromými provozovateli hotelů, kempů a ubytoven. V rámci balíčků lze zároveň hradit i případnou dopravu, stravování a jiné služby poskytované při rekreaci. Z tohoto účelu lze za rekreaci hradit i rodinným příslušníkům, kteří se zmíněné rekreace účastní spolu se zaměstnancem. Nelze však z tohoto benefitu hradit různé školní výlety jak zimní, tak letní, neboť se jedná o akce organizované školou v rámci povinné školní výuky.

➤ *Rehabilitační a rekondiční pobyty, lázeňská péče*

Možnost čerpání finančních prostředků lze využít na pobyty v lázních a jiných rehabilitačních zařízeních, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Vzhledem k markantním škrtům v hrazení některých úkonů z veřejného zdravotního pojištění, dochází v poslední době k situacím, že zaměstnancům po vážnějších operacích nebo trvalých následcích nehod není zcela nebo plně hrazena rehabilitační péče v lázeňských nebo rehabilitačních zařízeních. Z tohoto důvodu a na podporu zdravotních aktivit směřujících k usnadnění výkonu práce handicapovaným zaměstnancům slouží právě tato podpora.

➤ *Kulturní akce*

Tato aktivita slouží k úhradě vstupenek na různé kulturní akce typu vstupné do divadla, kina včetně multikina, na koncerty různého žánru, dále lze platit předplatné a permanentky do divadel a dalších kulturních zařízení.

➤ *Potravinové doplňky a sportovní pomůcky*

Finanční prostředky zaměstnavatele lze čerpat pouze do 2 000,- Kč za kalendářní rok. Toto omezení je zahrnuto v ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Z tohoto účelu lze čerpat veškeré potravinové doplňky mající tento charakter a sportovní pomůcky, které lze využít výhradně ke sportovním účelům jako je např. veškeré sportovní vybavení na zimní sporty, vodní sporty, cyklistiku, turistiku, volejbal, kopanou, bojové sporty, fitness, různé trampolíny, stany apod.

➤ *Vitamíny a zdravotní pomůcky pořízené ve zdravotnických zařízeních*

Pořízení pomůcek a vitamínů je plně osvobozeno od daně z příjmů bez finančního omezení pouze za podmínek, že jsou tyto zakoupeny ve zdravotnických zařízeních. Jedná se především o různé ortézy, tlakoměry, diabetologické pomůcky, zdravotnická obuv, invalidní vozíky, berle a hole, inhalátory apod. Dále lze z tohoto účelu hradit nákup brýlí a kontaktních čoček, zubních rovnátek, zubních implantátů i zubních plomb. Vitamíny lze zakoupit takové, které plní funkci vitamínů a nemají charakter potravinových doplňků.

➤ *Zdravotnická či jiná léčebná péče provedená ve zdravotnických zařízeních, která není hrazena z veřejného zdravotního pojištění*

Přispívat lze zejména na lékařská vyšetření nehrazená ze zdravotního pojištění a sloužící jako prevence nádorových onemocnění (mamograf, screening, kolonoskopie, apod.). Co se týká léčebné péče, zde lze účel využít zejména na laserové operace očí, ultrazvukové ošetření končetin nebo na různé typy akupunktury. Mezi tento benefit patří i očkování nehrazené ze zdravotního pojištění a napomáhající udržení imunity proti různým infekčním chorobám. Veškerá tato péče musí však být provedena ve zdravotnických zařízeních, pak se stává plnění opět osvobozené od daně z příjmu bez finančního omezení.

➤ *Zapůjčení zdravotnických pomůcek ve zdravotnických zařízeních*

V případě tíživé životní situace a zdravotní indispozice zaměstnance či jeho rodinného příslušníka lze finanční prostředky na osobním kontě využít na zapůjčení

zdravotnických pomůcek, kdy je předpoklad, že zdravotní stav nemocného není trvalý a výdaje za nákup nové zdravotnické pomůcky by byly finančně náročné. Aby byl tento účel plně osvobozen od daně z příjmu, je nutné zdravotní pomůcku zapůjčit ve zdravotnickém zařízení. Může se jednat o zdravotní pomůcku typu invalidního vozíku, polohovací zdravotnické postele, berlí, chodítek apod.

➤ *Příspěvek zaměstnavatele na pojistné pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění*

Zaměstnanec, který má uzavřené soukromé životní pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití a důchodové pojištění, musí splňovat několik podmínek. Pojistné plnění musí být sjednáno nejdříve po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a nejdříve v roce, kdy poplatník dovrší 60 let věku. Ve smlouvě či dodatku ke smlouvě musí být uveden zaměstnavatel, jako další účastník pojištění. Částka u zaměstnance je osvobozena podle § 6 odst. 9 písmeno p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů až do výše 24 000,- Kč za rok v součtu s příspěvkem na penzijní připojištění.

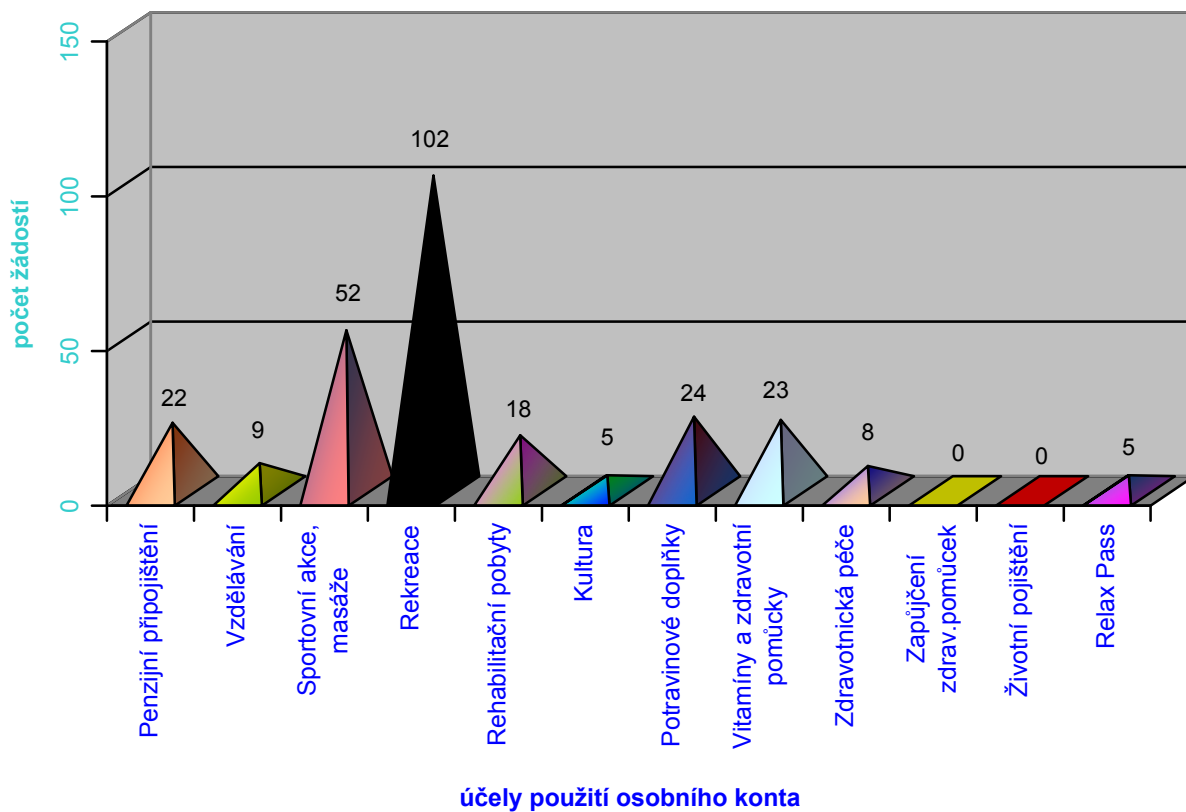
V případě čerpání tohoto účelu musí zaměstnanec doložit k nahlédnutí originál smlouvy či dodatku ke smlouvě, kde je uvedena akceptace plateb třetí strany a to zaměstnavatele.

➤ *Poukázky Relax Pass*

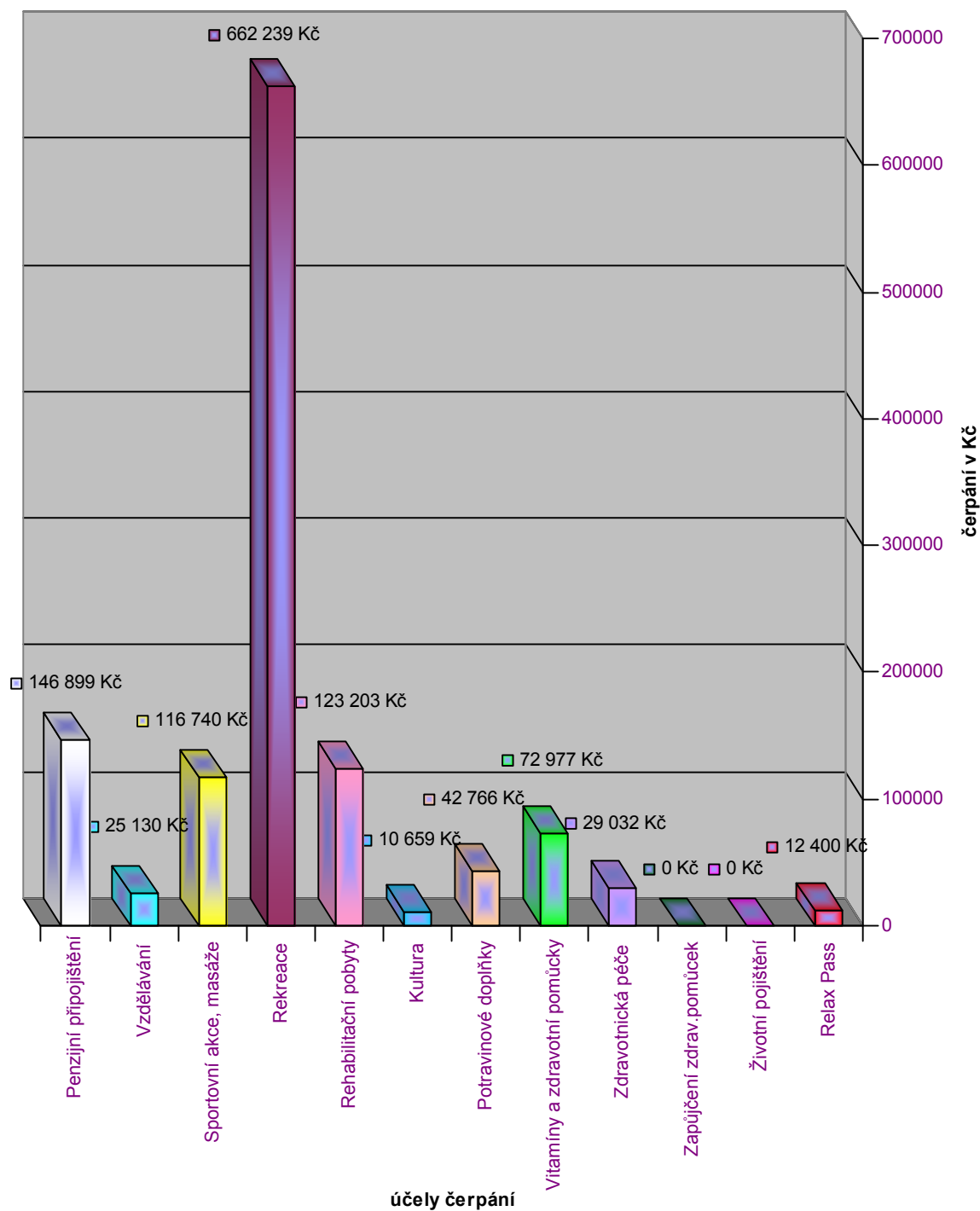
Pokud si zaměstnanec nevybere ze žádného výše nabízeného účelu, je možné čerpat osobní konto prostřednictvím poukázek Relax Pass, které jsou určeny ke zprostředkování využití příspěvku na kulturu a sport dle svých zájmů. Ač se jedná o mezičlánek mezi poskytovatelem a objednatelem, i tento benefit je využíván našimi zaměstnanci.

Na základě čerpání osobních kont za období od 1. 1. 2012 do 31. 7. 2012 uvádím pro lepší přehlednost tabulku 4 s vyobrazením četnosti využívání jednotlivých účelů osobních kont a v tabulce 5 finanční čerpání jednotlivých účelů osobních kont.

Tab. 4: Četnost využívání jednotlivých účelů osobních kont (období 1.1. - 31. 7. 2012)



Tab. 5: Finanční čerpání účelů osobních kont (období 1. 1. – 30. 6. 2012)



2.2.7 Příspěvek osobám se zdravotním postižením

Tento vnitřní dokument umožňuje čerpání finančních prostředků ze sociálního fondu pro zaměstnance zdravotně postiženým, kterým byl přiznán orgánem sociálního zabezpečení statut invalidní ve třetím, ve druhém a prvním stupni a rozhodnutím úřadu práce jsou uznáni zdravotně znevýhodněnými.

Příspěvek zaměstnavatele slouží vyjmenovaným zaměstnancům na úhradu akcí nebo služeb zaměřených na podporu zdravotních aktivit směřujících k usnadnění výkonu práce osobám se zdravotním handicapem. Přidělené finanční prostředky lze využívat opět nepeněžní formou a na stejném principu jako směrnice o osobních kontech zaměstnanců. Zde jsou však účely zaměřeny pouze na podporu již zmíněných zdravotních aktivit. Jedná se o:

- Sportovní a tělovýchovné akce, rehabilitační a masérské služby
- Rehabilitační a rekondiční pobyty, lázeňská péče
- Potravinové doplňky a sportovní pomůcky
- Vitamíny a zdravotní pomůcky pořízené ve zdravotnických zařízeních
- Zdravotnická či jiná léčebná péče provedená ve zdravotnických zařízeních
- Zapůjčení zdravotnických pomůcek ve zdravotnických zařízeních
- Poukázky Relax Pass

V úvodních ustanoveních této směrnice je vymezen okruh osob, kterým tento příspěvek náleží, kdy lze příspěvek přiznat a v jaké výši je příspěvek stanoven pro jednotlivé stupně zdravotního omezení.

2.2.8 Poskytování neplaceného volna ze zdravotních a sociálních důvodů

Neméně důležitým a ze strany zaměstnanců velice oblíbeným a využívaným benefitem je poskytování pracovního volna ze zdravotních a sociálních důvodů. Jedná se o umožnění čerpání krátkodobého neplaceného pracovního volna, kdy snahou zaměstnavatele je vnímat potřeby zaměstnanců související s řešením jejich

zdravotních záležitostí a záležitostí, které se týkají sladování jejich osobního a pracovního života a zároveň vytvořit příznivé pracovní podmínky a pracovní klima.

Při poskytnutí neplaceného volna je povinen si zaměstnanec uhradit za příslušný den pojistné za zdravotní pojištění. V tomto případě však platí ustanovení, že zmíněný odvod pojistného za zdravotní pojištění zaměstnanec hradí zaměstnavatel a tím dochází k situaci, že pojistné vstupuje u zaměstnance v příslušném měsíci do základu daně podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

2.2.9 Přidělování a užívání mobilních telefonů a SIM karet

Na základě Rámcové smlouvy mezi Krajem Vysočina a T – Mobilem Czech Republic a.s. má každý zaměstnanec možnost využít nabídky přidělení a použití doplňkové SIM karty s výhodnějším paušálem a voláním v rámci tarifu Happy Partner. Veškeré náležitosti a popis procesu přechodu od stávajícího i cizího operátora na doplňkovou SIM kartu je podrobně popsán v současně platné směrnici.

Náklady, které vzniknou v souvislosti s užíváním doplňkových SIM karet, jsou hrazeny v plné výši srážkou z platu na základě dohody o srážkách z platu, respektive z odměny člena zastupitelstva.

2.2.10 Pracovní řád

Tento vnitřní předpis se blíže věnuje podmínkám týkajících se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, právům a povinnostem zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců, pracovní dobou, dovolené na zotavenou a dohod konaných mimo pracovní poměr a podobně.

Z hlediska výhod specifických pro zaměstnanec je již samotný fakt možnosti využití pružné pracovní doby ve formě stanovené čtyřtýdenní pracovní doby. Jednotlivá období čtyř po sobě jdoucích týdnů jsou zakotvena v Příkazu ředitele. V rámci této pružné pracovní doby je stanovena na každý den základní pevná pracovní doba, po kterou je povinen zaměstnanec zdržovat na pracovišti s výjimkou důležitých osobních překážek v práci.

Volitelná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech se dělí na volitelnou pracovní dobu před začátkem pracovní doby a volitelnou pracovní dobu po ukončení základní pracovní doby. V rámci této doby si zaměstnanec sám určuje začátek a konec směny.

Jednou z dalších výhod určených zaměstnancům zařazených do Krajského úřadu Kraje Vysočina je možnost čerpat přestávku na jídlo a oddech v rozsahu až 120 minut, přičemž podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.

Vzhledem k faktu, že v silách zaměstnavatele není možné zajistit stravování ve stravovacím zařízení v místě pracoviště, jsou zaměstnanci nuceni využívat stravovacích zařízení v blízkém okolí. Čas strávený na přestávce na oddech a jídlo tak mnohdy překročil zákonem stanovený limit 30 minut a tak vedení úřadu rozhodlo, že zaměstnanci mohou využít benefitu uvedené ve Směrnici upravující evidenci přítomnosti na pracovišti a evidenci pracovní doby, kdy přestávka na jídlo a oddech se stanoví v rozsahu minimálně 30 minut a maximálně 120 minut. Tuto přestávku však nelze využít na začátku a na konci směny.

Všechny uvedené směrnice a dokumenty o kterých se ve své práci zmiňují, prošli během existence úřadu několika aktualizacemi. Jsou vždy nastaveny tak, aby plnily účel nastaveného sociálního programu a zároveň nebyly v rozporu se současně platnou legislativou.

2.3 Další možné poskytované sociální výhody

V rámci neustálého zdokonalování a rozšiřování péče o zaměstnance nabízí Krajský úřad Kraje Vysočina celou řadu dalších možností využití poskytovaných benefitů. Veškeré aktivity jsou směřovány ke sladění pracovního a osobního života zaměstnance. Na základě výstupů z interní ankety zjištění potřeb duševního zdraví a spokojenosti byly identifikovány jak nedostatky na pracovišti, tak další aktivity zaměřené k podpoře duševního zdraví zaměstnance.

2.3.1 Nabídka sportovních aktivit

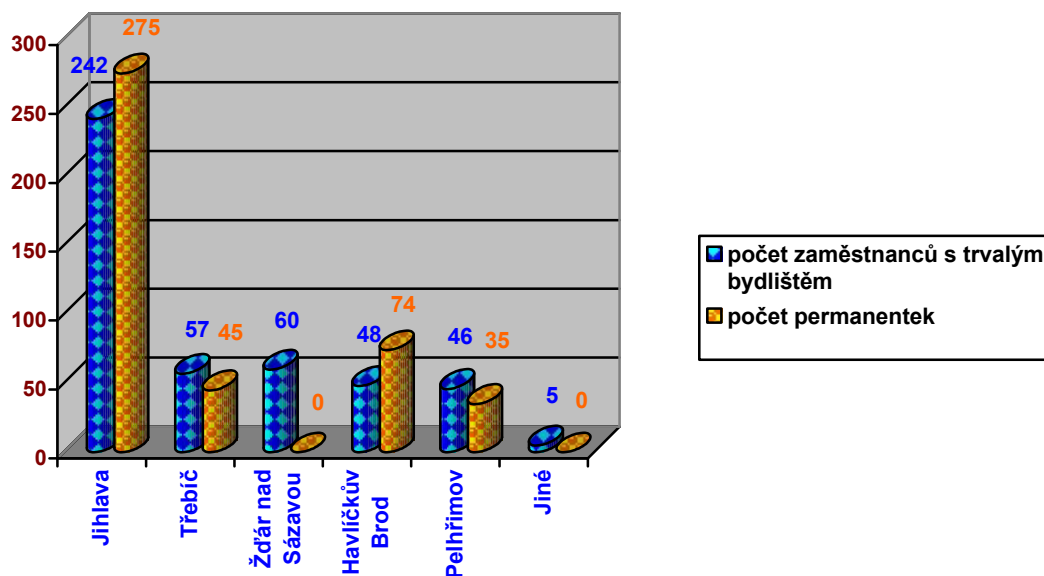
V rámci jednoho z dílčích cílů strategického cíle na podporu zdraví zaměstnanců jsou realizovány sportovní aktivity a to ve formě pravidelného cvičení. Zaměstnanci a maminky na mateřské či rodičovské dovolené si mohou vybrat ze dvou aktivit a to aerobic a zdravá záda, které probíhají zcela bezplatně vždy 1 hodinu týdně po celý kalendářní rok.

2.3.2 Permanentky do plaveckých bazénů v rámci kraje

Mezi konkrétní aktivity spadající zaměřené na podporu fyzického zdraví zaměstnanců a zároveň na podporu sladování soukromého a pracovního života patří nabídka možnosti bezplatného využití plaveckých bazénů a koupališť v rámci okresů Kraje Vysočina.

Pro lepší přehled čerpání jednotlivých bazénů v kraji uvádím následující srovnávací tabulku, kde je znázornění počtu zaměstnanců s trvalým bydlištěm v konkrétním okrese kraje a počet vydaných permanentek podle nabídky bazénů v jednotlivých okresech kraje (podotýkám, že okres Žďár nad Sázavou momentálně nemá k dispozici žádný plavecký bazén ani podobné sportovní zařízení).

Tab. 7: Počet zaměstnanců s trvalým pobytem v konkrétním okrese kraje/počet permanentek vydaných do bazénů v jednotlivých okresech kraje.



2.3.3 Účast zaměstnanců na sportovním dni

V rámci stmelování kolektivu a spolupráce mezi zaměstnanci je každoročně pořádán Sportovní den. V letošním roce již proběhne IV. ročník a jeho koncepce není o vrcholných výkonech a vítězích, není to ani souboj jednotlivých odborů mezi sebou, ale je postaven na radosti z pohybu a setkání kolegů na jiném než pracovním poli.

Účastnit se může každý zaměstnanec, který má zájem o nabízené sportovní aktivity nebo třeba jen o společné posezení, které je připravované na závěr Sportovního dne. Zvány jsou též zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené i s dětmi.

V rámci sportovních aktivit si mohou zaměstnanci vybrat mezi kolektivními sporty – volejbal, pentanque, malá kopaná, individuálními sporty – minigolf nebo nesoutěžními sporty – aerobic, pěší turistika a vyjíždka na kolech. Každoročně se počet účastníků zvyšuje, což svědčí o oblíbenosti této aktivity sloužící k podpoře fyzického zdraví zaměstnanců a zároveň ke sladování soukromého a pracovního života.

2.3.4 Účast zaměstnanců v meziodborové bowlingové lize

Na základě dílčího cíle zaměřeného na podporu fyzického zdraví zaměstnanců, sladování soukromého a pracovního života a neformálního setkávání pracovníků různých odborů mimo pracoviště, byl vyhlášen v roce 2007 projekt pod názvem „Jsme kolegové, spolupracujeme, ale i soutěžíme – Bowlingová meziodborová liga“.

Tento projekt se začal realizovat na podzim roku 2007, kdy se do bowlingové ligy přihlásilo 16 pětičlenných mužstev (odborů).

Vzhledem k množství mužstev a počtu drah se každé družstvo zúčastní jednou za čtyři týdny a ukončení soutěže bývá zpravidla v únoru, kdy je vyhlášen nejlepší team, nejlepší žena a nejlepší muž umístění na prvních třech místech. Mužstvo, které v soutěži skončí na prvním místě, získává kromě hodnotných věcných darů též štafetu přebírající organizaci soutěže v příštím sportovním roce.

2.3.5 Setkání zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené

V návaznosti na skutečnost, že odchodem kolegyně na mateřskou a posléze na rodičovskou dovolenou jsou tyto postupně vyčleňovány ze zaběhlého pracovního procesu a vytvořeného kolektivu a dochází tak při přerušení pracovní aktivity ke ztrátě kontaktu s kolegy a oborem, zastarání kvalifikace a zhoršení postavení na trhu práce.

Vedení úřadu ve spolupráci s oddělením řízení lidských zdrojů zve kolegyně na mateřské a rodičovské dovolené s jejich dětmi minimálně po 8 měsících na neformální setkání, které je realizováno za účelem udržení i neformálního kontaktu a ve snaze podpořit aktivity směřující ke sladování osobního i pracovního života i v době mimo aktivní pracovní poměr ke Kraji Vysočina.

Při této příležitosti jsou kolegyním předány drobné dárky a věcné dary při narození dítěte. Dále jsou informovány o změnách týkajících se jak vnitřního systému zaměstnavatele, tak připravovaných akcí určených pro veřejnost, jsou předávány informace o plánovaných či připravených vzdělávacích aktivitách a nabízených benefitech a možnosti jejich využití.

2.3.6 Vzdělávání

Vstupní, průběžné a přípravu a ověřování zvláštní odborné způsobilosti zaměstnanců řeší zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů, v platném znění, kde je přímo uvedeno, že úředník je povinen si prohlubovat kvalifikaci v rozsahu stanoveném tímto zákonem, což je účast na školení v rozsahu 18 dní včetně jednoho akreditovaného semináře během 3 let.

Zaměstnancům je nabízena celá škála vzdělávacích aktivit ať už v rámci úřadu prostřednictvím Katalogu centralizovaného vzdělávání, vydávaného vždy na pololetí kalendářního roku nebo mimo úřad prostřednictvím různých vzdělávacích institucí.

2.3.7 Použití služebního vozidla i pro soukromé účely

Na základě Dohody o poskytnutí služebního motorového vozidla k užívání pro služební a soukromé účely je zaměstnancům zařazených do Krajského úřadu Kraje Vysočina a uvolněným členům Zastupitelstva Kraje Vysočina umožněno využívat tohoto benefitu za určitých podmínek.

Zaměstnavatel sice hradí veškeré náklady spojené s provozem s výjimkou pohonných hmot spotřebovaných za soukromé cesty, avšak zaměstnancům respektive uvolněným členům zastupitelstva je zahrnuto do příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků pro účel výpočtu daně ve výši 1% ze vstupní ceny vozidla a to za každý započatý měsíc užívání tohoto vozidla.

2.4 Výstupy z provedeného průzkumu spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity

V roce 2011 byl schválen projekt Kraje Vysočina realizovaný krajským úřadem pod názvem „Řízení lidských zdrojů v podmínkách Krajského úřadu kraje Vysočina – Kvalita 10“. Jedním z dílčích cílů tohoto projektu byla realizace průzkumu spokojenosti mezi zaměstnanci Kraje Vysočina zařazených do krajského úřadu a vytvoření metodiky pro realizaci průzkumů spokojenosti mezi zaměstnanci v dalších obdobích. Na základě výzvy k podání nabídek na realizaci tohoto cíle byla

vybrána agentura pro výzkum trhu společnost Factum Invenio, s.r.o., která má se zaměstnaneckými výzkumy bohaté zkušenosti.

Samotný průzkum spokojenosti zaměstnanců probíhal ve IV. čtvrtletí roku 2011, kdy všem zaměstnancům byla rozeslána žádost k účasti na zcela anonymním internetovém dotazníkovém šetření ([příloha č. 2](#)), jejímž cílem bylo poznání potřeb, názorů a postojů k úřadu a zjištění vztahu k práci, identifikaci problémových oblastí, apod.

Z celkového počtu 416 dotazovaných zaměstnanců se šetření zúčastnilo 295 respondentů, což v procentech představuje 71% oslovených zaměstnanců. Struktura dotazovaných podle pohlaví, věku, nejvyššího ukončeného vzdělání, délky zaměstnání na krajském úřadu, zařazení do struktury a postavení, blíže znázorňuje přiložená tabulka.

Tab. 8: Struktura vzorku

		počet	%
Pohlaví	Žena	112	38%
	muž	183	62%
Věk	Méně než 30 let	61	20,7%
	31 – 40 let	85	28,8%
	41 – 50 let	87	29,5%
	51 – 60 let	54	18,3%
	Více než 60 let	8	2,7%
Nejvyšší ukončené vzdělání	VŠ magisterské a výše	188	63,7%
	VŠ bakalářské	30	10,2%
	Vyšší odborné	11	3,7%
	Střední s maturitou	64	21,7%
	Jiné (např. SŠ bez maturity, vyučení, základní vzdělání)	2	0,7%
Délka zaměstnání na KrÚ	Méně než 3 měsíce	5	1,7%
	3 měsíce až 1 rok	14	4,7%
	Více než 1 rok až 5 let	90	30,5%
	Více než 5 let až 10 let	145	49,2%
	Více než 10 let	41	13,9%
Pozice na KrÚ	Vedoucí zaměstnanec	52	17,6%
	zaměstnanec	243	82,4%
Zařazení v organizační struktuře	Sekce ekonomiky a podpory	61	20,7%
	Sekce pro službu veřejnosti	106	35,9%
	Sekce pro rozvoj regionu	80	27,1%
	Ostatní (zaměstnanci nezařazení do uvedených sekcí)	48	16,3%

Z výsledků šetření vyplynula převažující výrazná spokojenost ve všech sledovaných oblastech (image, vzdělávání, rozvoj, sociální klima, pracovní prostředí, odměňování, plat a benefity).

Takřka všichni dotázaní respondenti považují Kraj Vysočina za dobrého zaměstnavatele, který poskytuje výrazné sociální jistoty. I z otevřených otázek vyplývá, že jistota, stabilita, spolehlivost a benefity jsou nejsilnější zaměstnanecké výhody. Velká většina zaměstnanců je také spokojená se svou prací a s motivací zaměstnavatele k práci, s vedením přímým nadřazeným, s image a posláním krajského úřadu, s možností vzdělávání a s profesním rozvojem a sociálním klimatem na pracovišti.

Nižší míra spokojenosti se týká odměňování a platů, a to především ve formě možnosti ovlivnit svým výkonem výši platu a spravedlnosti systému odměňování. I v těchto oblastech nicméně převažuje spokojenost nad nespokojeností.

V kontextu jednotlivých otázek lze vysledovat určité samostatné postoje. Lze poukázat na to, že některé záležitosti je třeba vnímat také ve vztahu ke skutečnostem, které jsou porovnatelné s okolím, v kterém se náš kraj, resp. úřad pohybuje. Jedná se tak mimo jiné o možné srovnání podmínek mezi kraji jako zaměstnavateli.

Výsledky průzkumu podložené uváděnými odpověďmi ukázaly pozitivní zpětnou vazbu, což svědčí mimo jiné o velmi dobrém uplatňování a nastavení sociální politiky zaměstnavatele Kraje Vysočina. Konkrétní odpovědi zaměstnanců týkající se benefitů a sociálního klimatu na pracovišti blíže uvádím v [příloze č. 3](#). Pro názornější přehled uvádím [příloze č. 4](#) silné a slabé stránky, které byly identifikovány na základě zmíněného dotazníkového šetření.

3. NAVRHOVANÉ ZMĚNY

3.1 Zvýšení ceny stravenek

Současná platná legislativa umožňuje zaměstnavatelům daňovou uznatelnost výdajů podle § 24 odstavce 2, písmena 1) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů příspěvku na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do výše 70 % stravného při pracovní cestě trvající 5 – 12 hodin, což na rok 2012 představuje částku 53,20 Kč.

Kraj Vysočina přispívá zaměstnancům na stravenku částku ve výši 35 Kč, hrazenou z rozpočtovaných nákladů na provoz. Podle výše uvedeného lze za zachování stávajících podmínek částečné úhrady příspěvku ze sociálního fondu a příspěvku zaměstnance navýšit hodnotu stravenky o 18,20 Kč.

Vzhledem k tomu, že nákup stravenek probíhá prostřednictvím externího subjektu Sodexo pass, který nabízí stravenky v nominální hodnotě od 30 Kč do 100 Kč po 5 Kč, doporučuji od roku 2013 poskytovat stravenky v hodnotě 85 Kč.

Předpokládám, že zmíněný benefit by byl ze strany zaměstnanců velmi kladně hodnocen. Jak jsem již uvedla v teoretické části v kapitole 1.4.1 této práce, je poskytování stravného ve formě stravenek v mnoha velkých i menších firmách v ČR nejoblíbenější a nejvyužívanější výhodou a nejfrekventovanějším motivačním prvkem ze strany zaměstnavatelů.

3.2 Nabídka masáží v místě pracoviště

Na přelomu roku 2008/2009 v rámci prováděných preventivních prohlídek zaměstnanců a na základě plnění strategického cíle zaměřeného na prevenci a podporu zdraví zaměstnanců byly zjištěny u většiny úředníků problémy s páteří ať již dlouhodobějšího rázu či začínající. I z tohoto důvodu bylo vedením úřadu umožněno bezplatné využívání sportovních aktivit.

Jednou z dalších možností na zmírnění problémů s páteří je pravidelná návštěva masáží. Zaměstnanci ve velké míře tento benefit využívající prostřednictvím úhrady služby v místě bydliště prostřednictvím osobních kont.

Z hlediska velkého rozptýlení míst dojíždění zaměstnanců v kraji a z důvodu časové dotace by bylo zajisté kladně kvitováno zajištění služeb masérky/maséra v místě pracoviště, ve vymezených hodinách a v rámci osobního volna zaměstnance.

V současné době však tato služba není možná zajistit z hygienických a kapacitních důvodů.

Navržený benefit vychází z popsaných teoretických poznatků v kapitole 1.4.4, kde mimo jiné zdůrazňují významnost faktu sladění profesního a osobního života. Ze sociálního fondu lze hradit nepeněžní formou relaxační aktivity, mezi něž masáže bezesporu patří. Proč nedat zaměstnancům návod, jak odpočívat, vždyť regenerace sil je základ pracovního úspěchu. Jenom odpočatí zaměstnanci mohou odvádět 100 % výkony.

3.3 Poskytnutí odměny a věcného daru k životnímu jubileu

Z teoretického rozboru jedné z možností poskytování benefitů o níž se zmiňují v kapitole 1.4.4 a realizace tohoto benefitu na Krajském úřadě Kraje Vysočina, pro mě vyvstala otázka řešení současného stavu tak, aby byla pro všechny strany co nejvýhodnější. Z hlediska daňového zvýhodnění a úspory rozpočtovaných finančních prostředků na platy a zákonné sociální a zdravotní pojištění doporučuji upravit položku Kolektivní smlouvy v ustanovení týkající se přiznání odměn zaměstnancům při životním jubileu 50 let a k prvnímu odchodu do důchodu.

V současné době je zaměstnancům v měsíci životního jubilea poskytnuta finanční odměna podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele Kraj Vysočina hrazená z rozpočtovaných finančních prostředků na platy.

Stávající podmínka přiznání benefitu v délce trvání pracovního poměru by byla zachována, ale poskytnutí doporučuji ve formě poukázek Holiday pass, Relax pass, Vital pass nebo Fokus pass hrazené z prostředků sociálního fondu a zcela daňově osvobozené. Tyto poukázky lze využít na služby na dovolenou, využití divadla či

jiné kulturní zařízení, sportovní aktivity dle svých zájmů, očkování, lázeňské programy, nákup léků, vitamínů i zdravotních pomůcek.

3.4 Příspěvek na dopravu

Navrhnu – li změnu stávajícího systému poskytování příspěvku na dopravu, budu vycházet z teoretického kontextu, který je uveden v kapitole 1.4.2. V závislosti na současnou směrnici příspěvku na dopravu u zaměstnavatele a vymezení zaměstnanců, kteří mají na tento benefit nárok, považuji za diskriminační ujednání o dojezdové vzdálenosti z místa pravidelného denního dojíždění do místa výkonu práce. Sice chápu původní záměr zaměstnavatele, zmírnit finanční náročnost zaměstnanců dojíždějících z různých koutů kraje i mimo krajské území, ale nelze opomenout i zaměstnance dojíždějící v rámci okresního města.

V dnešní době, kdy cena jízdného v městské hromadné dopravě neustále roste a kdy zaměstnanec nemá možnost jiného způsobu dopravy z místa bydliště do místa pracoviště, doporučuji zahrnout i tyto zaměstnance do nároku na příspěvek na dopravu. Příspěvek by byl poskytnut zaměstnancům, kteří využívají personifikované elektronické peněženky se zakoupenou časovou jízdenkou nabízenou v rámci tarifů MHD Jihlava nebo dobitým kreditem.

Na základě daňového dokladu vystaveného Dopravním podnikem města Jihlavy o zakoupení některé z výše uvedené jízdenky, by příspěvek pro tyto zaměstnance činil 70 % prokazatelně vynaložených nákladů na cestovné. Případné nepřítomnosti na pracovišti zaměstnance a neuskutečnění cesty z místa bydliště do místa pracoviště je zohledněno v neuplatnění 20 %ho navýšení sazby jízdného u zaměstnanců se stanovením denního jízdného podle výměru MF ČR.

3.5 Zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění

Penzijní připojištění dávalo do současné doby možnost finančního zabezpečení na důchodový věk. O možnosti přispívat zaměstnancům na penzijní a životní pojištění teoreticky blíže popisují v kapitole 1.4.3. V návaznosti na připravovanou penzijní reformu, kdy si budeme muset naspořit finanční prostředky, abychom mohli

důstojně žít v důchodu, je příspěvek zaměstnavatele důležitým tématem. Příspěvek na penzijní připojištění bude pro zaměstnavatele stále dobrovolným benefitem, avšak maximální výše nezdanitelného příspěvku by se měla již od ledna 2013 zvednout na hranici 30 000 Kč za rok, což představuje příspěvek ve výši 2 500 Kč měsíčně.

Aby zaměstnanec dosáhl minimálního státního příspěvku ve výši 50 Kč, bude si muset měsíčně spořit z vlastních zdrojů 300 Kč. Jedinou výhodou, která pro zaměstnance bude vyplívat z příspěvku zaměstnavatele, bude fakt možné finanční injekce v době odchodu do důchodu a také vyšší úročení vkladů, než kdybychom spořili u jakékoliv jiné banky či spořitelny.

S ohledem na plánovaný rozpočet sociálního fondu na další roky doporučuji navýšit položku příspěvku na penzijní připojištění u zaměstnanců a to na částku 500 Kč měsíčně, v závislosti na možnost snížení rozpočtu sociálního fondu u ostatních položek.

4. ZÁVĚR

Velké množství různých peněžitých a nepeněžitých plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům nezávisle na jeho pracovní výkon, pouze z titulu pracovního poměru je v současné době čím dál tím rozšířenější a je nezbytnou součástí motivace zaměstnanců.

Různé typy benefitů přispívají nejen k přilákání a připoutání kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců, ale napomáhají ke zvýšení loajality vůči zaměstnavateli, motivace a produktivity. V mnoha případech tak dochází v organizaci ke snížení fluktuace a tím souvisejících nákladů.

Při zpracování bakalářské práce jsem si uvědomila, jaké obrovské, dalo by se říci nadstandardní, množství výhod a benefitů zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. Bohužel však jsem svou několikaletou praxí a vlastní zkušeností dospěla k závěru, že si velká řada zaměstnanců neuvědomuje skutečný význam a hodnotu nabízených benefitů, které jsou vlastně určitým dobrovolným ohodnocením od zaměstnavatele nad rámec jeho každodenních povinností.

U mnohých zaměstnanců, převážně u těch, kteří nikdy nepracovali v podnikatelské sféře ať už jako zaměstnanci či přímo podnikatelé, je poskytování benefitů samozřejmostí a tudíž si ani neuvědomují jeho skutečnou hodnotu.

Příkladem může být poskytování stravování formou poukázek SODEXHO PASS, který je však u mnohých našich zaměstnanců považován za automatický. Nikdo si však neuvědomuje, že u mnohých zaměstnavatelů z řad podnikatelů nedochází ani k plnění základních povinností ve smyslu § 236 zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, natož aby jim poskytoval poukázky na toto stravování.

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat současný stav poskytovaných benefitů v konkrétní instituci veřejné správy na Krajském úřadu Kraje Vysočina a na základě této analýzy navrhnout optimalizaci těchto benefitů či rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod.

5. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2. Praha: Academia, 1998, 336 s. ISBN 80-200-0628-1.

URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci*. Praha: ASPI Publishing, s.r. o., 2003. ISBN 80-86395-46-4.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-033-3.

SANG, H. Kim. *Tisíc a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé*. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2003. ISBN 80-7261-078-3.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 2. Praha: Grada, c2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3., aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 191 p. ISBN 80-726-3722-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2008, 153 s. Téma. ISBN 978-80-7357-368-3.

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení)

Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Statut sociálního fondu a pravidla hospodaření s prostředky sociálního fondu Kraje Vysočina

Kolektivní smlouva

Směrnice o vydávání a úhradě stravenek

Směrnice o příspěvku na dopravu

Směrnice o poskytování a výši příspěvku na penzijní připojištění

Směrnice o osobních kontech zaměstnanců

Příkaz ředitele, kterým se stanoví výše příspěvku zaměstnavatele na osobní konta zaměstnanců pro období let 2012 a 2013

Směrnice upravující přidělování a užívání mobilních telefonů a SIM karet

Směrnice k užívání a kontrole užívání informačních a komunikačních technologií kraje Vysočina

Pracovní řád

<http://finance.idnes.cz/firemni-skolka-zamestnanecky-benefit-s-budoucnosti>

6. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA (STAV K 1. 7. 2012)

Ředitel KrÚ	Sekce pro službu veřejnosti	Odbor školství, mládeže a sportu (4 oddělení)
		Odbor zdravotnictví (2 oddělení)
		Odbor sociálních věcí (3 oddělení)
		Odbor životního prostředí (3 oddělení)
		Odbor lesního a vodního hospodářství a zemědělství (3 oddělení)
		Odbor územního plánování a stavebního řádu (2 oddělení)
		Oddělení ostatních správních činností
Sekce pro rozvoj regionu		Odbor regionálního rozvoje (4 oddělení)
		Odbor dopravy a silničního hospodářství (4 oddělení)
		Odbor majetkový (2 oddělení)
		Odbor kultury, památkové péče a cestovního ruchu (2 oddělení)
Sekce ekonomiky a podpory		Odbor ekonomický (3 oddělení)
		Odbor analýz
		Odbor informatiky (3 oddělení)
		Odbor kontroly (2 oddělení)
		Oddělení hospodářské správy
Oddělení řízení lidských zdrojů		
Oddělení právní a krajského živnostenského úřadu		
Oddělení interního auditu		
Oddělení vnitřní kontroly		
Odbor sekretariátu hejtmána (4 oddělení)		

Příloha č. 2: DOTAZNÍK Z PRŮZKUMU SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Vážené zaměstnankyně, vážení zaměstnanci,

minulý týden jsme Vás informovali o provedení Průzkumu spokojenosti zaměstnanců. Cílem tohoto šetření je poznání Vašich potřeb, názorů a postojů k úřadu a zjištění Vašeho vztahu k práci, identifikace problémových oblastí, apod. Vaše názory a náměty nám velmi pomohou a stanou se základem a impulsem pro zlepšování práce v oblastech, které podle Vás vyžadují potřebu řešení a umožní zlepšit celkový chod a činnost našeho úřadu.

Rádi bychom Vás touto cestou požádali o vyplnění dotazníku, který se Vám otevře po kliknutí na níže uvedený link. Z důvodu zajištění anonymity Vašich odpovědí je realizace průzkumu svěřena externí společnosti – agentuře pro výzkum trhu Factum Invenio, která má se zaměstnaneckými výzkumy bohaté zkušenosti.

Využijte tuto šanci a odpovězte, prosím, otevřeně a upřímně. Odpověď každého zaměstnance je pro konečné zpracování výsledků velmi důležitá. Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně 20 minut. Při vyplňování dotazníku sledujte pokyny uvedené v záhlaví jednotlivých sekcí otázek. O výsledcích průzkumu budete informováni.

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku, otevřenost a cenné podněty.

Ohodnoťte prosím následující tvrzení, podle toho, do jaké míry s uvedeným výrokem souhlasíte nebo nesouhlasíte, kdy:

1 rozhodně souhlasím

2 spíše souhlasím

3 asi souhlasím

4 nemám vyhraněný názor

5 asi nesouhlasím

6 spíše nesouhlasím

7 rozhodně nesouhlasím

9 nevím, nemohu posoudit (zvolte za situace, že jste neměl/a možnost či příležitost vytvořit si na danou záležitost či situaci názor)

V internetové verzi dotazníku byly u každého výroku vždy uvedeny všechny varianty odpovědí slově (ne pouze číselně).

KRAJ VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATEL		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
Q1	Jsem hrdý/á na to, že pracuji na Krajském úřadu Kraje Vysočina (dále jen KrÚ).	1	2	3	4	5	6	7
Q2	KrÚ patří k dobrým zaměstnavatelům v našem kraji.	1	2	3	4	5	6	7
Q3	Kraj Vysočina považuji za zaměstnavatele, který poskytuje značné sociální jistoty.	1	2	3	4	5	6	7

IMAGE A POSLÁNÍ KRAJSKÉHO ÚŘADU KRAJE VYSOČINA		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
Q4	KrÚ je moderní instituce.	1	2	3	4	5	6	7
Q5	KrÚ je respektovanou institucí.	1	2	3	4	5	6	7
Q6	KrÚ poskytuje veřejné služby kvalitně, rychle a na profesionální úrovni.	1	2	3	4	5	6	7
Q7	KrÚ je otevřenou, přívětivou institucí, která vychází vstříc potřebám a požadavkům občanů.	1	2	3	4	5	6	7
Q8	KrÚ plní dané úkoly a tím napomáhá k rozvoji zdravého a prosperujícího kraje, k rozvoji ve prospěch celého regionu a jednotlivých občanů.	1	2	3	4	5	6	7
Q9	KrÚ dostatečně informuje veřejnost o své činnosti.	1	2	3	4	5	6	7
Q10	Ztotožňuji se s vizí a přístupem KrÚ.	1	2	3	4	5	6	7

SPOKOJENOST S PRACÍ A MOTIVACE		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
Q11	Jsem celkově spokojen/a se svým zaměstnáním.	1	2	3	4	5	6	7
Q12	Jsem spokojen/a se smysluplností a významem své práce.	1	2	3	4	5	6	7
Q13	Svoji práci považuji za zajímavou, baví mě.	1	2	3	4	5	6	7
Q14	Ve své práci mám možnost využívat své schopnosti a odborné znalosti.	1	2	3	4	5	6	7
Q15	Mám jasně stanovené pracovní cíle.	1	2	3	4	5	6	7
Q16	Mám dostatečné podmínky a možnosti, abych mohl/a plnit své pracovní úkoly v požadované kvalitě.	1	2	3	4	5	6	7
Q17	Mám dostatečné podmínky a možnosti, abych své pracovní úkoly plnil/a v požadovaných termínech.	1	2	3	4	5	6	7
Q18	Cítím se zodpovědný/á za vlastní práci.	1	2	3	4	5	6	7
Q19	Pro výkon své práce mám dostatečné pravomoci.	1	2	3	4	5	6	7

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
		1	2	3	4	5	6	7
Q20	Mám odpovídající materiální zázemí pro kvalitní výkon své práce (např. pracovní pomůcky, PC, kancelář).	1	2	3	4	5	6	7
Q21	Pracovní prostředí mě povzbuzuje k dobrým výsledkům.	1	2	3	4	5	6	7
Q22	Jsem spokojen/a s úklidem a čistotou prostor na KrÚ.	1	2	3	4	5	6	7

SOCIÁLNÍ KLIMA NA ÚŘADĚ, MEZILIDSKÉ VZTAHY NA PRACOVIŠTI		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
		1	2	3	4	5	6	7
Q23	Jsem spokojen/a s pracovní atmosférou v našem odboru/oddělení.	1	2	3	4	5	6	7
Q24	Vzájemná spolupráce v našem odboru/oddělení dobře funguje.	1	2	3	4	5	6	7
Q25	Spolupráce našeho odboru/oddělení s ostatními odbory/odděleními KrÚ dobře funguje.	1	2	3	4	5	6	7
Q26	Zaměstnavatel vychází vstříc zaměstnancům, podporuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců.	1	2	3	4	5	6	7
Q27	Mezi kolegy mám kamarády, přátele.	1	2	3	4	5	6	7

VEDENÍ ÚŘADU (ředitel, ředitelé sekce)		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUHL ASÍM	
		1	2	3	4	5	6	7
Q28	Vedení má moji důvěru.	1	2	3	4	5	6	7
Q29	Vedení usiluje o spokojenost zaměstnanců.	1	2	3	4	5	6	7
Q30	Vedení má dobré odborné znalosti.	1	2	3	4	5	6	7
Q31	Vedení úřadu je ochotno řešit individuálně problémy zaměstnanců.	1	2	3	4	5	6	7
Q32	Vedení úřadu je otevřené k zaměstnancům a je ochotno přijímat jejich návrhy na zlepšení.	1	2	3	4	5	6	7
Q33	Když jsem v užším kontaktu s vedením, dobře se mi s ním spolupracuje.	1	2	3	4	5	6	7

VEDENÍ PŘÍMÝM NADŘÍZENÝM (dále jen „NADŘÍZENÝ“)		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
		1	2	3	4	5	6	7
Q34	Jsem spokojen/a s přístupem mého nadřízeného k mé osobě.	1	2	3	4	5	6	7
Q35	Můj nadřízený mi dává dostatek prostoru pro rozhodování, dovoluje mi uplatňovat osobní iniciativu a názory.	1	2	3	4	5	6	7
Q36	Můj nadřízený umí ocenit dobrou práci.	1	2	3	4	5	6	7
Q37	Mezi mnou a svým nadřízeným panuje	1	2	3	4	5	6	7

¹ vedoucí oddělení v případě zařazení do oddělení nebo vedoucí odboru, pokud se jedná o přímou řídicí působnost, dále příp. ředitel sekce nebo ředitel úřadu

	vzájemná důvěra.							
Q38	Svému nadřízenému mohu říct otevřeně veškeré své náměty, nápady a připomínky.	1	2	3	4	5	6	7
Q39	Od svého nadřízeného dostávám vždy jasně zadané úkoly, vím, co ode mne požaduje.	1	2	3	4	5	6	7
Q40	Můj nadřízený je schopný odborník, vážím si jeho profesních a odborných znalostí.	1	2	3	4	5	6	7
Q41	Můj nadřízený má dobré řídicí/manažerské schopnosti.	1	2	3	4	5	6	7
Q42	Můj nadřízený mne umí motivovat.	1	2	3	4	5	6	7
Q43	Můj nadřízený dostatečně podporuje týmovou práci.	1	2	3	4	5	6	7

VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
Q44	Jsem dostatečně informován/a o možnostech vzdělávání a rozvoje vyplývajících z mého pracovní zařazení.	1	2	3	4	5	6	7
Q45	Vedení KrÚ dostatečně podporuje vzdělávání a osobní rozvoj svých zaměstnanců.	1	2	3	4	5	6	7
Q46	Můj přímý nadřízený dostatečně podporuje můj osobní rozvoj.	1	2	3	4	5	6	7
Q47	KrÚ je otevřená instituce umožňující interní změny pozic zaměstnanců v rámci struktury úřadu.	1	2	3	4	5	6	7
Q48	Cítím možnost odborného a osobního růstu a podpory.	1	2	3	4	5	6	7

KOMUNIKACE A INFORMOVANOST

		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
Q49	Jsem spokojen/a s celkovou komunikací a přenosem informací na úřadě.	1	2	3	4	5	6	7
Q50	Jsem spokojen/a s komunikací v našem odboru/oddělení.	1	2	3	4	5	6	7
Q51	Mám dostatek informací potřebných k výkonu své práce.	1	2	3	4	5	6	7
Q52	Potřebné informace se ke mně dostanou rychle a včas.	1	2	3	4	5	6	7

ODMĚŇOVÁNÍ, PLAT A BENEFITY

		rozhodně SOUHLA SÍM					rozhodně NESOUH LASÍM	
Q53	Jsem spokojen/a se svým celkovým finančním ohodnocením (s ohledem na svoji kvalifikaci, funkci a množství práce).	1	2	3	4	5	6	7
Q54	Můj plat odpovídá pozici, kterou na úřadě zastávám.	1	2	3	4	5	6	7
Q55	Svým výkonem mohu ovlivnit výši svého platu (např. v rámci osobního ohodnocení, odměn).	1	2	3	4	5	6	7
Q56	Jsem spokojen/a s nabízenými zaměstnaneckými výhodami/benefity.	1	2	3	4	5	6	7
Q57	System odměňování na úřadě považuji za spravedlivý.	1	2	3	4	5	6	7

Následující otázky jsou otevřené. Do volného prostoru prosím napište Vaši odpověď. Prázdná kolečka nevyplňujte, slouží pouze ke statistickému zpracování.

Q58	U svého zaměstnavatele a v rámci práce na KrÚ nejvíce oceňuji... Uved'te prosím nejvýše 3 charakteristiky
A <input type="radio"/> <input type="radio"/>
B <input type="radio"/> <input type="radio"/>
C <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Q59	U mého zaměstnavatele a při práci na KrÚ mi nejvíce vadí... Uved'te prosím nejvýše 3 charakteristiky
A <input type="radio"/> <input type="radio"/>
B <input type="radio"/> <input type="radio"/>
C <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Q60	U svého zaměstnavatele a v rámci práce na KrÚ bych chtěl/a změnit... Uved'te prosím nejvýše 3 položky.
A <input type="radio"/> <input type="radio"/>
B <input type="radio"/> <input type="radio"/>
C <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Q61	Pokud je něco, k čemu jste neměl/a možnost se v dotazníku vyjádřit, můžete to učinit nyní a využít tohoto prostoru:
.....	

NA ZÁVĚR VÁS ŽÁDÁME O VYPLNĚNÍ SOCIODEMOGRAFICKÝCH ÚDAJŮ. TY UMOŽNÍ PODROBNĚJŠÍ ANALÝZU VÝSLEDKŮ A LEPŠÍ ZACÍLENÍ NÁSLEDNÝCH OPATŘENÍ. SOCIODEMOGRAFICKÉ ÚDAJE NEJSOU PŘI HODNOCENÍ VZÁJEMNĚ PROPOJOVÁNY, TAKŽE UVEDENÍ TĚCHTO INFORMACÍ V ŽÁDNÉM PŘÍPADĚ NEOHROZÍ VAŠI ANONYMITU. VYPLNĚNÝ DOTAZNÍK NEBUDE MOŽNÉ SPOJIT S OSOBOU AUTORA.

Q62	<i>Jste</i>	
	Muž	1
	Žena	2

Q63	<i>Kolik je Vám let?</i>	
	20 – 30	1
	31 – 40	2
	41 – 50	3
	51 – 60	4
	Nad 60 let	5

Q64	<i>Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání?</i>	
	VŠ magisterské a výše	1
	VŠ bakalářské	2
	Vyšší odborné	3
	SŠ s maturitou	4
	Jiné (např. SŠ bez maturity, vyučení, základní vzdělání)	5

Q65	<i>Jak dlouho pracujete na KrÚ?</i>	
	Méně než 3 měsíce	1
	3 měsíce až 1 rok	2
	Více než 1 rok až 5 let	3
	Více než 5 let až 10 let	4
	Více než 10 let	5

Q66	<i>Jakou pozici na KrÚ zastáváte?</i>	
	Vedoucí zaměstnanec	1
	Zaměstnanec	2

Q67	<i>V které části organizační struktury krajského úřadu jste zařazen/a?</i>	
	sekce ekonomiky a podpory	1
	sekce pro službu veřejnosti	2
	sekce pro rozvoj regionu	3
	ostatní (zaměstnanci nezařazení do výše uvedených sekcí)	4

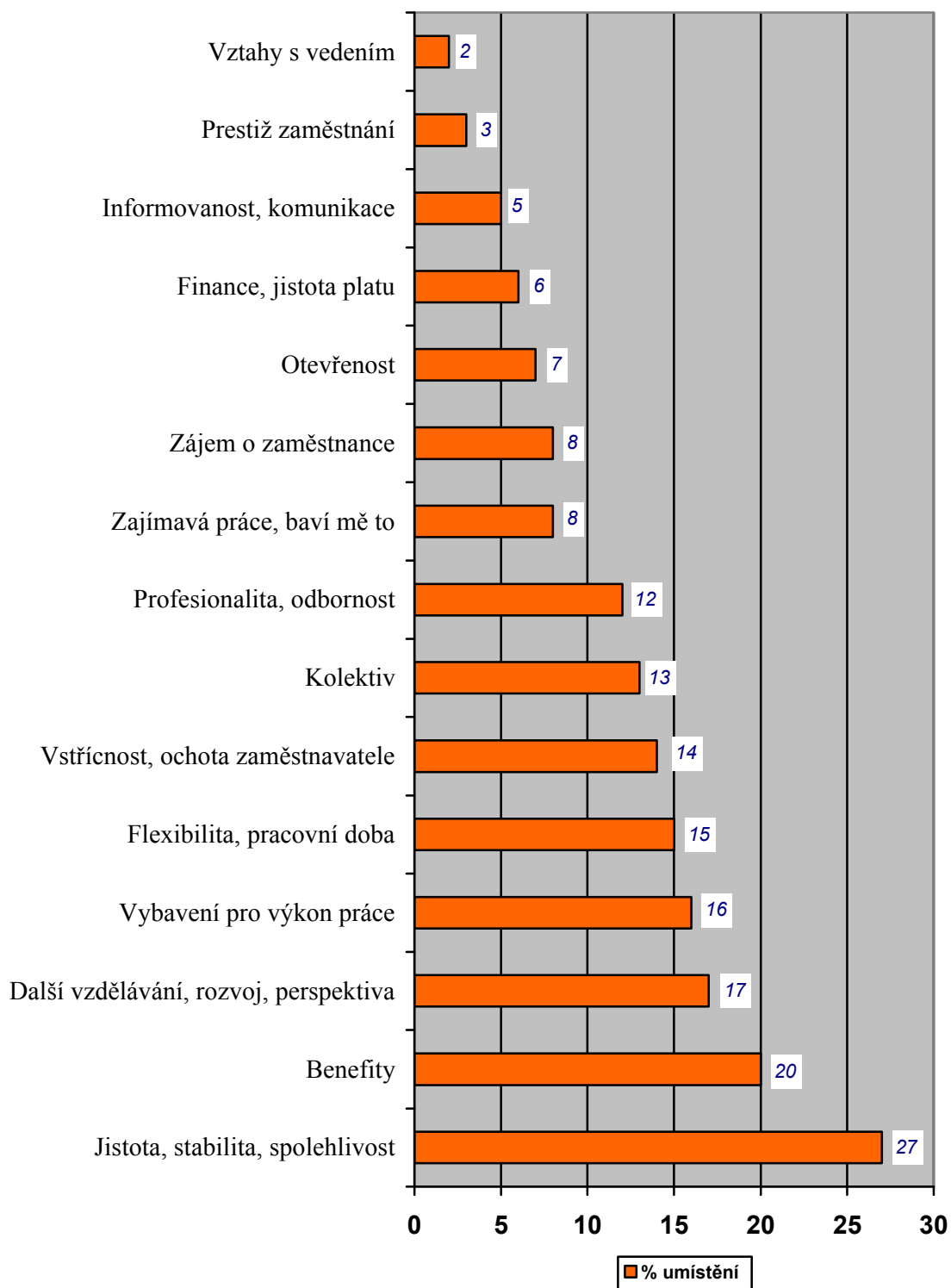
Děkujeme Vám za ochotu a Váš čas.

Příloha č. 3: VYBRANÉ ODPOVĚDI ZAMĚSTNANCŮ TÝKAJÍCÍ SE BENEFITŮ A SOCIÁLNÍHO KLIMATU NA PRACOVÍŠTI

	Rozhodně souhlasím	spíše souhlasím	asi souhlasím	nemám vyhraněný názor	asi nesouhlasím	spíše nesouhlasím	rozhodně nesouhlasím	nevím, nemohu posoudit
Mám odpovídající materiální zázemí pro kvalitní výkon své práce (např. pracovní pomůcky, pc, kancelář).	43	33	15	1	7	2	1	0
Jsem spokojen/a s úklidem a čistotou prostor na krú.	15	35	24	5	12	6	3	0
Zaměstnavatel vychází vstříc zaměstnancům, podporuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců.	25	40	19	7	3	3	0	1
Vedení KrÚ dostatečně podporuje vzdělávání a osobní rozvoj svých zaměstnanců.	39	33	18	5	3	1	0	0
Cítím možnost odborného a osobního růstu a podpory.	27	33	22	8	5	3	0	1
Jsem spokojen/a se svým celkovým finančním ohodnocením (s ohledem na svoji kvalifikaci, funkci a množství práce).	18	29	17	7	18	6	3	1
Jsem spokojen/a s nabízenými zaměstnaneckými výhodami/benefity.	38	35	20	4	2	0	0	0

Příloha č. 4

SILNÉ STRÁNKY ZAMĚSTNAVATELE



SLABÉ STRÁNKY ZAMĚSTNAVATELE

