

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Odměňování zaměstnanců a zaměstnanecké benefity příspěvkové organizace

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **David GOLOMB**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Martin Svítal, Ph.D.

Znojmo, 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Odměňování zaměstnanců a zaměstnanecké benefity příspěvkové organizace zpracoval samostatně pod odborným vedením Ing. Martina Svítily, Ph.D. bakalářské práce a že veškeré použité zdroje jsem uvedl v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 12. 11. 2018

.....

David Golomb

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu Ing. Martinu Svítilovi, Ph. D. za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce a také všem zaměstnancům příspěvkové organizace, kteří výrazně přispěli k vypracování bakalářské práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	David GOLOMB
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Odměňování zaměstnanců a zaměstnanecké benefity příspěvkové organizace
Název (v angličtině)	Employee remuneration and employee benefits in a state - refunded organization

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je zhodnotit aktuální stav zaměstnaneckých benefitů a jejich daňový dopad v příspěvkové organizaci a poté navrhnout způsob jeho možného řešení.

Postup práce:

1. Vymezení a charakteristika pojmů k danému tématu.
2. Představení organizace a seznámení s odměňováním a poskytováním benefitů příspěvkové organizace.
3. Dotazníkový výzkum v příspěvkové organizaci.
4. Hodnocení výzkumu a daňové srovnání.
5. Návrh na zlepšení a doporučení.

Metody: analýza, klasifikace, komparace, model, indukce, pozorování, dotazování, literární rešerše.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy: odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. ledna 2009*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, 443 s. ISBN 978-80-7357-405-5.
2. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKPS sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
3. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
4. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010, 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
5. ŠIKÝŘ, Martin, David BOROVEC a Irena TROJANOVÁ. *Personalistika v řízení školy*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 188 s. ISBN 978-80-7552-264-1.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2019



David GOLOMB
student

Ing. Martin SVÍTIL, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

V této bakalářské práci je věnována pozornost tématu odměňování zaměstnanců a zaměstnaneckým benefitům příspěvkové organizace. V teoretické části jsou charakterizovány základní pojmy, jejich význam a členění, současné trendy a nejvíce či nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity. V praktické části je krátké seznámení s příspěvkovou organizací, se zdroji čerpaných z různých institucí a především dotazníkové šetření v příspěvkové organizaci, dále jsou pak uvedeny návrhy na zlepšení atraktivnosti zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance příspěvkové organizace.

Klíčová slova: odměňování zaměstnanců, zaměstnanecké benefity, mzda, plat, trendy v zaměstnaneckých benefitech, nejžádanější benefity, zdroje financování, dotazníkové šetření.

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with question related to remuneration of employees and employee benefits in a state – refunded organization. In the theoretical part I define basic expressions and terms, explain their meaning and division, characterize current trends and the benefits which are offered most often. In the practical part I introduce a contributory organization, resources I worked with and the results of a survey. Finally I suggest a way to make employee benefits more attractive.

Keywords: remuneration of employees, employee benefits, wage, salary, trends in employee benefits, the most attractive benefits, funding sources and questionnaire survey.

OBSAH

1	ÚVOD	10
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	11
3	TEORETICKÁ ČÁST	12
3.1	SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ	12
3.1.1	Definice platu	12
3.1.2	Rozdíl mezi mzdou a platem	12
3.2	KLASIFIKACE PŘÍPLATKŮ	13
3.2.1	Příplatek za vedení - § 124	13
3.2.2	Příplatek za noční práci - §125	13
3.2.3	Příplatek za práci v sobotu a v neděli - § 126.....	13
3.2.4	Plat nebo náhradní volno za práci přesčas - § 127	14
3.2.5	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí - § 128	14
3.2.6	Zvláštní příplatek - § 129	14
3.2.7	Příplatek za rozdělenou směnu - § 130.....	14
3.2.8	Osobní příplatek - § 131	15
3.2.9	Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah - § 132.....	15
3.2.10	Specializační příplatek pedagogického pracovníka - § 133	15
3.2.11	Odměna - § 134	15
3.2.12	Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek - § 135	16
3.3	ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCŮ DO PLATOVÉ TŘÍDY	16
3.4	ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCE DO PLATOVÉHO STUPNĚ	17
3.5	CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH SKUPIN	18
3.6	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	19
3.6.1	Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity.....	20
3.6.2	Alkoholické nápoje v práci.....	20
3.6.3	Trendy v zaměstnaneckých benefitech pro rok 2019	21
3.6.4	Forma poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	21
3.6.5	Předplacená benefiční karta	22
3.7	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNAVATELEM Z DAŇOVÉHO HLEDISKA:	23
3.7.1	U zaměstnance.....	23
3.7.2	U zaměstnavatele.....	24
3.8	POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD Z HLEDISKA ZÁKONÍKU PRÁCE.....	24

3.9	POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD Z HLEDISKA ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ:	25
3.9.1	Daňové řešení u zaměstnance.....	25
3.9.2	Daňové řešení u zaměstnavatele.....	26
3.10	PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCE	27
3.10.1	Daňové řešení příspěvků zaměstnavatele u zaměstnance.....	27
3.10.2	Daňové řešení poskytnutého příspěvku u zaměstnavatele	28
3.11	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	28
3.11.1	Stravování v zákoníku práce.....	28
3.11.2	Daňové řešení u zaměstnance.....	28
3.11.3	Daňové řešení u zaměstnavatele.....	29
3.12	PŮJČKY A SOCIÁLNÍ VÝPOMOC ZAMĚSTNANCŮM.....	29
3.13	VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	30
3.13.1	Daňové řešení u zaměstnance.....	30
3.13.2	Daňové řešení u zaměstnavatele.....	30
3.14	OBČERSTVENÍ NA PRACOVÍŠTI.....	31
3.14.1	Poskytování občerstvení v nepeněžní formě	31
3.14.2	Poskytování občerstvení v peněžní formě	32
3.15	NEJVÍCE POSKYTOVANÉ A NEJVÍCE ŽÁDANÉ BENEFITY DLE PRŮZKUMU	32
3.16	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VERSUS NATURÁLNÍ MZDA	33
3.17	ÚKOL PERSONALISTIKY VE ŠKOLE	34
3.17.1	Personální činnosti.....	34
3.17.2	Základní personální činnosti.....	34
3.17.3	SWOT analýza.....	35
4	PRAKTICKÁ ČÁST.....	36
4.1	PŘEDSTAVENÍ ORGANIZACE	36
4.2	INFORMAČNÍ MATERIÁLY	36
4.3	PLAT ČI MZDA?	36
4.4	FKSP ZÁKLADNÍ ŠKOLY NA ROK 2018.....	36
4.5	DAŇOVÉ ŘEŠENÍ PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACE	37
4.6	HOSPODAŘENÍ S FONDEM.....	37
4.7	POUŽÍVÁNÍ FONDU	37
4.8	FOND FKSP	39
4.8.1	Stav k 31. 12. 2018	40
4.9	ZDROJE ŠKOLY	40
4.9.1	Dotace ze státního rozpočtu.....	40

4.9.2	Dotace na provoz od zřizovatele – obec, která školu provozuje	41
4.9.3	Dotace na provoz od zřizovatele – část MŠ	42
4.9.4	Účetní závěrka příspěvkové organizace XYZ za rok 2018	43
4.10	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	44
4.11	GRAFICKÝ PŘEHLED DOTAZNÍKU.....	44
4.12	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	52
5	NÁVRH NA ZLEPŠENÍ.....	53
5.1	APLIKACE NOVÉHO ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITU - MASÁŽE	54
5.1.1	Byla by škola schopna hradit tento benefit ze svých zdrojů?.....	54
5.2	CAFETÉRIA SYSTÉM – ELEKTRONICKÁ BENEFITNÍ KARTA	55
6	DOPORUČENÍ A VYJÁDŘENÍ VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ	56
6.1	DOPORUČENÍ	56
6.2	VYJÁDŘENÍ VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ	56
7	ZÁVĚR.....	57
8	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
9	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	61
10	SEZNAM ZKRATEK.....	62

1 ÚVOD

Poskytování zaměstnaneckých benefitů hrají významnou roli v odměňování zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity také hrají roli v udržení pracovní pozice ze strany zaměstnance a především motivují zaměstnance k lepším pracovním výkonům.

Bakalářská práce se především věnuje tématům jako je odměňování, plat a mzda, klasifikace příplatků podle literatury, ale hlavně ve velké míře zaměstnaneckým benefitům. Dále představím pojmy jako je stravování zaměstnanců a půjčky pro zaměstnance. V práci jsou zmíněné i zajímavosti a trendy v oblasti benefitů, např. nejvíce poskytované zaměstnanecké benefity a nejvíce žádané zaměstnanecké benefity. Jako zajímavost je v práci zmíněná i možnost poskytování alkoholických nápojů na pracovišti, a to pouze v určených zaměstnáních.

V úvodu praktické části je krátce představena příspěvková organizace. Dále jsou poskytnuty informace o fondu kulturních a sociálních potřeb příspěvkové organizace. Všechny tyto informace a dále i nadcházející informace jsem získal na základě pravidelných rozhovorů s kompetentní pracovnící, která vykonává pro školu administrativní práci a také s ředitelem školy. Praktická část se zabývá především zdroji, které škola čerpá pro podporu své finanční stránky a také výzkumem, který byl tvořen dotazováním všech zaměstnanců, kteří byli ochotni se účastnit.

Dotazníkové šetření bylo poskytnuto formou fyzických dotazníků. Dotazník obsahoval 14 otázek, které mi poskytly informace v oblasti zaměstnaneckých benefitů příspěvkové organizace a především informace o tom, zda mají zaměstnanci školy přehled o benefitech a zda jsou spokojeni s jejich poskytováním.

Získané výsledky, které mi byly poskytnuty z dotazníkového šetření, jsou přehledně a graficky zpracovány v praktické části společně s krátkou charakteristikou každé položené otázky v dotazníku.

Na závěr dotazníkové šetření navrhuji doporučení na zlepšení v oblasti poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, které škola poskytuje svým zaměstnancům především tak, aby situace vyhovovala jak zaměstnancům, tak i rozpočtu školy.

V závěru celé bakalářské práce je shrnuta teorie a praxe, společně s výsledky dotazníkového šetření.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit aktuální stav zaměstnaneckých benefitů, které příspěvková organizace poskytuje a navrhnout možné zlepšení. Důležitým předpokladem byla charakteristika ekonomických pojmů, které souvisí s tématy, jako je odměňování a zaměstnanecké benefity v teoretické části na základě odborné literatury. Přiblížení nových zaměstnaneckých benefitů, které jsou spojeny s trendy a také se zajímavostmi, jako je pití alkoholických nápojů na pracovišti. Dílčím cílem bylo zjistit, zda zaměstnanci mají základní přehled o zaměstnaneckých benefitech, které škola poskytuje svým zaměstnancům. Dílčí cíl byl zjišťován pomocí dotazníkového šetření, které se uskutečnilo formou fyzických dotazníků. Dotazník byl adresován pro všechny zaměstnance. Návrh na možné zlepšení z hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů byl konzultován s vedením školy.

Při vypracovávání bakalářské práce jsem použil metodu analýzy, kde jsem rozlišoval podstatné a nepodstatné informace a to jak v teoretické části, tak i v praktické části.

Metoda klasifikace byla použita jak v teoretické části, například u klasifikace příplatků, tak i v praktické části, například při řazení zdrojů školy.

Metoda komparace byla použita především v teoretické části, kde byly porovnány dva různí autoři u stejné myšlenky, u stejné definice pojmu, či fráze.

Na základě dotazníků, byl vytvořen grafický přehled o znalostech a spokojenosti zaměstnanců, ze kterého vyplývají návrhy na zlepšení situace zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v příspěvkové organizaci zaměstnancům.

V práci dochází k metodě indukce, kde dochází k zobecnění závěrů na základě poznatků získané z literatury.

K pozorování a dotazování dochází v praktické části v oblasti dotazníkového šetření.

Literární rešerše je zpracována na základě výběru odborné literatury k danému tématu.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Systém odměňování ve veřejných službách a správě

Systém odměňování je dán zákonem, podmínky pro určení platu jsou svěřeny vládě (Chládková, 2009, s. 12). Příslušným zákonem je zákoník práce 262/2006 Sb., který nabyl platnost v roce 2006 a byl aktualizován 1. 1. 2019.

„Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci plat dle zákona, příslušného nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popř. vnitřního platového předpisu“ (Chládková, 2009, s. 12).

3.1.1 Definice platu

„Platem se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnavatel zaměstnanci za práci. Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Plat tvoří všechny složky platu upravené zákonem a příslušnými prováděcími nařízeními vlády, což jsou: platový tarif, příplatek za vedení, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, plat za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměna a plat za práci ve svátek“ (Chládková, 2009, s. 12).

3.1.2 Rozdíl mezi mzdou a platem

Podle serveru www.ipodnikatel.cz uvádím základní charakteristiku mzdy, platu a rozdíly mezi nimi:

„Mzda je peněžité plnění či naturální plnění poskytované zaměstnanci za práci. Kdežto plat je mzda, kdy zaměstnavatelem je stát, kraj, obec, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba. Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“.

3.2 Klasifikace příplatků

Pro klasifikaci příplatků uvádím členění v rámci České republiky. V České republice se dělí příplatky následujícím způsobem:

3.2.1 Příplatek za vedení - § 124

Zákoník práce v § 124 stanoví:

„(1) Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

(2) Příplatek za vedení přísluší také:

a) zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, je-li toto zastupování u zaměstnavatele upraveno zvláštním právním předpisem nebo organizačním předpisem.

b) zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšší úrovni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování.

3.2.2 Příplatek za noční práci - §125

Zákoník práce v § 125 stanoví:

„Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.“

3.2.3 Příplatek za práci v sobotu a v neděli - § 126

Zákoník práce v § 126 stanoví:

„(1) Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

3.2.4 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas - § 127

Zákoník práce v § 127 stanoví:

„(1) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

3.2.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí - § 128

Zákoník práce v § 128 stanoví:

„(1) Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí podle § 117 věty druhé.

(2) Vláda stanoví nařízením výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínky pro jeho poskytování. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.“

3.2.6 Zvláštní příplatek - § 129

Zákoník práce v § 129 stanoví:

„(1) Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek.

3.2.7 Příplatek za rozdělenou směnu - § 130

Zákoník práce v § 130 stanoví:

„(1) Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

3.2.8 Osobní příplatek - § 131

Zákoník práce v § 131 stanoví:

„(1) Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

(2) Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.“

3.2.9 Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah - § 132

Zákoník práce v § 132 stanoví:

„Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.“

3.2.10 Specializační příplatek pedagogického pracovníka - § 133

Zákoník práce v § 133 stanoví:

„Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.“

3.2.11 Odměna - § 134

Zákoník práce v § 134 stanoví:

„Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.“

Podle serveru www.altaxo.cz uvádím tuto formulaci odměny.

„Odměna za provedenou práci je jedním z nejdůležitějších parametrů pracovního poměru a také jedním z nejdůležitějších rozhodnutí vedení firmy. Odměňování má zpravidla dvě základní složky a těmi jsou základní mzda a benefity – čili odměny navíc“. (www.altaxo.cz)

Odměna by měla být poskytována v takové výši, aby pro zaměstnance byla motivující a pro firmu finančně přijatelná (www.altaxo.cz).

3.2.12 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek - § 135

Zákoník práce v § 135 stanoví:

(2) Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

(3) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.“

3.3 Zařazení zaměstnanců do platové třídy

„Zaměstnanec je zařazen do platové třídy dle § 123 odst. 2 zákoníku práce. Vláda stanoví katalog prací, kde je zařazena nejnáročnější práce. Pokud uvedená práce není zařazena v katalogu, zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, obdobné v katalogu práce. Zařazená práce musí korespondovat dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Zařazení zaměstnance do platové třídy je dle odstavce 1, pokud zaměstnanec splňuje všechny náležitosti vzdělání.

Zaměstnavatel má také možnost zařadit zaměstnance do určité platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, pokud:

- zvláštní právní předpis vyžaduje určené vzdělání, nebo má určený kvalifikační předpoklad,
- zaměstnanec svoji práci vykonává dlouhodobě a je starší více než 50 let,
- zaměstnanec, který začal studovat, aby mohl doplnit své vzdělání, nebo řádně pokračuje ve studiu, zejména ale neopakuje ročník či studium, nepřerušil nebo neukončil vzdělávání již před úspěšným dokončením studia,
- zaměstnanec, který vykonává svoji práci manuálně a pro jeho výkon práce je potřebné střední vzdělání s maturitní zkouškou, pokud ale zaměstnanec dosáhl středního vzdělání, nebo středního vzdělání s výučním listem v oboru a zaměstnavatel toto vzdělání pokládá za odpovídající pro výkon jeho práce,
- zaměstnavatel nemůže obsadit pracovní místo, na které je potřebné vzdělání a nejsou - li dány podmínky pro výjimečné zařazení zaměstnance, může zaměstnavatel zaměstnance zařadit do platové třídy, pro kterou zaměstnanec nesplnil požadované vzdělání, doba na kterou zaměstnavatel může zaměstnance takto zařadit činí 4 roky (Chládková, 2009, s. 34 – 35).

3.4 Zařazení zaměstnance do platového stupně

Zaměstnanec je zařazen do příslušné platové třídy zaměstnavatelem a to dle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu. Zaměstnavatel započte zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru se rozumí výkon práce, pro který je potřeba znalostí ze stejného či obdobného zaměření jako pro výkon příslušné práce. Zaměstnavatel započte dobu nejvýše dvě třetiny jiné praxe, a to v případě, zda je praxe adekvátní k požadované práci. Zaměstnavatel započte zaměstnanci nejvýše rozsah 6 let skutečného čerpání mateřské dovolené, rodičovské dovolené, nebo trvalé péče a to vše dle platných zvláštních právních předpisů (Chládková, 2009, s. 37).

3.5 Charakteristiky platových skupin

Chládková (2019, s. 51 – 53) uvádí těchto osm platových skupin:

1. skupina prací - do této skupiny prací patří pracovní úkoly stejného druhu s prvky navazujícími na další procesy, zejména manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez dalších procesů.

2. skupina práce - tato skupina obsahuje práce s rámcovým zadáním, kde jsou přesně vymezeny výstupy v návaznosti na další procesy. Práce se sestavami prvků s logickým uspořádáním v návaznosti na další sestavy. Druhá skupina prací předpokládá jednoduché pracovní vztahy.

3. skupina prací - práce obsahuje vymezené práce se zadáním dle navržených postupů, s danými výstupy, postupy a vazbami na další pracovní procesy. Práce je složena s mnoha prvků v návaznosti na další okruh systému a je spojena s odpovědností za škodu.

4. skupina prací - zde se vyskytují odborné práce konané samostatně s případným členěním na další systémy. Psychická námaha plyne ze samostatného řešení úkolů, která obsahuje širší procesy. Je zde kladen důraz na aplikační schopnosti, přizpůsobivost, logické myšlení a také představivost.

5. skupina prací - specializované práce, které jsou předmětem samostatných systému složených z dalších celků, nebo nejsložitějších celků. Předmětem práce je úplný systém složený ze všech systémů, včetně vazeb, a to komplexní činnosti, včetně vstupů, výstupů a variant řešení.

6. skupina prací - systémové práce, které se zabírají dílčím činnostem s širokou působností. Komplex systémových činností s různými variantami vstupů, systémově stanovené výstupy a dopředu naplánované způsoby a postupy se širokou škálou působnosti na další procesy.

7. skupina prací - práce, které mají v předmětu činnosti obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Jsou to zejména činnosti, které nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení, vymezení výstupů s širokými vazbami na různé procesy, rozvojové a koncepční činnosti a kompletní systémová koordinace.

8. skupina prací - provázané obory a nejnáročnější obory dle významu. Činnosti, které řeší vstupy i výstupy s dalšími vazbami na celé spektrum navazujících činností, kde jsou především předmětem činnosti vědní obory a nejrůznější a nejnáročnější systémy.

3.6 Zaměstnanecké benefity

„Firmy v době krize snižují náklady a ruší zaměstnanecké benefity. Prozíravý zaměstnavatel se však snaží budovat pozici pro budoucí růst firmy a udržet si kvalitní zaměstnance. Poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžitých nebo nepeněžitých plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy přispívá k motivaci zaměstnanců a k jejich vyšší loajalitě k zaměstnavateli. Důvodem pro poskytování benefitů je rovněž rostoucí nedostatek kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců, a proto se firmy snaží tyto zaměstnance získat a „připoutat“ poskytováním různých zaměstnaneckých benefitů poskytovaných vedle mzdy.

Tyto zaměstnanecké benefity jsou velmi často zaměstnanci hodnoceny více než jejich motivace výhradně formou mzdové motivace. Balíček poskytovaných benefitů je jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavateli na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy“ (Macháček, 2010, s. 1).

Server www.businessdictionary.com uvádí tuto poznámku týkající se zaměstnaneckých výhod:

„Některé výhody jsou povinné ze zákona jako například sociální zabezpečení, podpora v nezaměstnanosti a odměňování zaměstnanců. Odměňování záleží na firmě a také na odvětví, kde daná firma působí.“(www.businessdictionary.com)

Maletínská (2008) uvádí zajímavé srovnání v poskytování benefitů u nás a v USA. V České republice je cílem motivovat zaměstnance k lepším výkonům, kdežto v USA se zaměstnavatelé snaží své zaměstnance pomocí benefitů udržet ve firmě. U nás i v Evropě jsou zaměstnanecké benefity více konzervativnější a klasičtější, oproti USA. V USA není nijak neobvyklé poskytnutí tzv. domácího pomocníka, který se stará o domácího mazlíčka, nebo vystojí frontu na koupi lístků na daný koncert. Často využívaným benefitem je kaplan, jenž poskytne duchovní podporu v tísni zaměstnance.

3.6.1 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity

Níže uvádím nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity (Macháček, 2010, s. 1 - 2):

- příspěvky na stravování, zejména formou poskytování stravenek,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (prohlubování a zvyšování kvalifikace),
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,
- příspěvky na sportovní a kulturní využití zaměstnance,
- příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- příspěvky na soukromé životní pojištění,
- příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby,
- nákup vitamínových přípravků,
- očkování proti chřipce,
- zvýhodněné půjčky zaměstnancům, dary k životním a jiným výročím,
- podpora při neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance,
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cen obvyklá (tržní),
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti,
- bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely,
- zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání,
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování
- opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií,
- podpora přátelských vztahů na pracovišti a zřizování firemních školek ad.

3.6.2 Alkoholické nápoje v práci

Jak uvádí www.denik.cz v rubrice Ekonomika je možné zaměstnancům poskytovat tzv. ochranný nápoj. Ochranným nápojem u slévárenských dělníků se rozumí slabé pivo se sníženým obsahem alkoholu.

Desetistupňové pivo mývá čtyři procenta alkoholu. Deník.cz ale uvádí, že se dokonce někde vyráběla „osmička“, která byla často nazývána jako sklářská či huťská. Tato zajímavost má za úkol pouze doplnit potřebné tekutiny a minerály daného zaměstnanci, nikoliv dát záminku pro pití alkoholu v práci.

Při realizaci této výjimky má zaměstnavatel práci zaměstnance kontrolovat například detekční trubičkou tak, aby nedošlo k podněcování pití alkoholu dělníků.

3.6.3 Trendy v zaměstnaneckých benefitech pro rok 2019

Čerpáno ze serveru www.shrm.org. Společnost pro řízení lidských zdrojů, anglickým názvem Society for Human Resource Management (SHRM) uvádí těchto šest velkých benefičních trendů pro rok 2019:

- Account-based health plans will create buzz (individuální zdravotní plán přispěje ke spokojenosti zaměstnanců),
- direct contracting with health care providers will grow (objem uzavírání přímých smluv s poskytovateli zdravotní péče bude růst),
- employers will get family-friendly faster (zaměstnavatelé získají rychleji přátelský přístup k rodinám),
- voluntary benefits will become more personal (dobrovolné výhody budou lépe přizpůsobené potřebám konkrétního zaměstnance),
- emotional health will move to the forefront (bude se brát větší ohled na emocionální pohodu zaměstnance),
- benefits technology will simplify employees' decision-making (způsob poskytování benefitů zjednoduší rozhodovací proces zaměstnanců).

3.6.4 Forma poskytování zaměstnaneckých benefitů

1. „Fixní způsob poskytování benefitů – v tomto případě zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije nebo ne. Nevýhodou tohoto systému je, že zaměstnavatel může investovat do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci nemusí mít o tyto formy zájem“ (Macháček, 2010, s. 2).
2. „Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém) – v tomto případě zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví rovněž roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodově ohodnocené příslušné zaměstnanecké výhody a z celkové výše

přidělených bodů zaměstnanci k čerpání benefitů. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí“ (Macháček, 2010, 2)

„V dnešní době by měl poskytovaný benefit nabízet nejen atraktivní výběr služeb a volnočasových aktivit, ale měl by být rovněž moderním produktem, který umožňuje zaměstnancům svobodnou volbu výběru benefitu. To lze nabídnout nejen výše popsaným způsobem „cafeteria“, ale i tzv. „předplacenou benefiční kartou“, která představuje vhodný způsob čerpání benefitů v oblasti volnočasových aktivit zaměstnance. Udržování rovnováhy mezi soukromým životem a prací nejen zvyšuje motivaci a spokojenost zaměstnanců, ale také zvyšuje jejich výkonnost, snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje jejich přístup k zákazníkům.

Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní“ (Macháček, 2010, s. 2).

3.6.5 Předplacená benefiční karta

Mezi nejznámější předplacené karty patří:

- Sodexo Flexi Pass CARD

Server www.cz.sodexo.com uvádí tuto charakteristiku:

„Sodexo poskytuje služby, které díky kombinaci různých schopností a dovedností svých zaměstnanců podporují výkon a kvalitu každodenního života zaměstnanců“

- Bene +

Server www.beneplus.cz uvádí tuto charakteristiku o programu bene +

„Věrnostní program je automaticky zapnut lidem, kteří vlastní kreditní karty bene +, MoneyCard Smart, MoneyCard Gold, MONETA Business Card a kreditních karet VISA. Program spočívá v tom, že zákazník zaplatí na zboží plnou částku a poté bude zákazníkovi dané % ze zaplacené částky každý měsíc vráceno na účet.“

- Evropská karta EYCA
- Karta ISIC a ALIVE

Karta ISIC je celosvětová karta, která prokazuje status studenta. Tato karta je velmi výhodná. Jakožto držitel karty jsem mohl čerpat různé slevy, například sleva na dopravu. Z vlastní zkušenosti vím, že karta umožňuje využívat slevy například na dopravu a oblečení v obchodech určených firmou.

Kartu ALIVE může dostat každý sportovec, který je řádně zaregistrován. Tato karta umožňuje využití slev pro různé kulturní a sportovní akce, ale také lze využít jako sleva při nákupu sportovního oblečení či sportovní obuvi.

Obrázek 1 ISIC karta



Zdroj: ISIC

3.7 Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem z daňového hlediska:

3.7.1 U zaměstnance

- „osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy“ (Macháček, 2010, s. 2).

3.7.2 U zaměstnavatele

- „poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění,
- poskytovány ze zisku po jeho zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období“ (Macháček, 2010, s. 3).

„Za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů“ (Macháček, 2010, s. 2 – 3).

V zákoně o daních z příjmů v § 6 odst. 9 je uvedeno, která plnění jsou osvobozena od daně z příjmů – viz. kapitola 3. 16. 1.

Server www.moneymag.cz uvádí tyto benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmů: vzdělání, příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění.

3.8 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce

Zaměstnavatel může poskytovat dle zákoníku práce „nadlimitní plnění“ a poskytovat ho v mnoha formách zaměstnaneckých benefitů. Tohle plnění nemusí být zahrnuto v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpise. Stačí, aby bylo toto plnění obsahem pracovní smlouvy, nebo jiné uzavřené smlouvy se zaměstnancem. Jedná se především o tato plnění:

1. Odstupné – pokud dochází k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v zákoníku práce dle § 52 písmena a) až c) nebo také dohodou náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Pokud se jedná o rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z těchto důvodů v § 52 písmena d), náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

2. Cestovní náhrady – v zákoníku práce v § 151 až § 189 je stanoveno, že je zaměstnanci stanoveno stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě v minimální výši. Vrchní hranice náhrad není pevně stanovena. Náhrada za 1 km jízdy soukromým vozidlem zaměstnance, pokud to zaměstnavatel uzná za vhodné je stanovena jen v minimální výši a dolní hranice není zákoníkem práce omezena.
3. Odborný rozvoj zaměstnanců – v zákoníku práce v § 227 až § 235 je uvedeno, co znamená zaškolení, zaučení zaměstnanců a zvyšování kvalifikace. Je zde také uvedena minimální výše pracovního volna s náhradou mzdy. Zákoník práce povoluje, že minimální výše může být vyšší (Macháček, 2010, s. 7).

3.9 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů:

3.9.1 Daňové řešení u zaměstnance

„V ustanovení § 6 odst. 9 DPřij je obsažena řada plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům, která jsou u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Při splnění zákonem stanovených podmínek obsažených v tomto ustanovení se daňově osvobození týká následujících benefitů poskytovaných zaměstnancům jako nepeněžní plnění zaměstnavatele:

- na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- hodnota stravování zaměstnanců,
- hodnota nealko nápojů,
- příspěvky na rekreaci, sport, kulturu
- na odborný rozvoj zaměstnanců, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele
- dary,
- přechodné ubytování zaměstnanců
- půjčky zaměstnancům
- sociální výpomoc zaměstnancům
- příspěvky na penzijní a životní pojištění.

Peněžní plnění zaměstnavatele vyplácené přímo zaměstnancům podléhá vždy zdanění u zaměstnance, a to i na výše vyjmenované benefity.

Zákon o daních z příjmů obsahuje v ustanovení § 6 pro některá plnění zaměstnavatele limity, do výše kterých je poskytována zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů závislé činnosti a nad tyto limity podléhá plnění zaměstnavatele na straně zaměstnance zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti, a to z tzv. superhrubé mzdy“ (Macháček, 2010, s. 8 - 9).

3.9.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

„Režim daňového řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele vychází především z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Podle tohoto ustanovení daňově uznatelnými jsou výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající:

- z kolektivní smlouvy,
- vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

Zákon o daních z příjmů stanoví ovšem v několika svých ustanoveních daňové řešení jinak. Jedná se o případy, kdy je daňová uznatelnost vynaložených výdajů (nákladů) zaměstnavatele daňově omezena s odvoláním na dovětek uvedený v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona. Půjde např. o následující ustanovení zákona:

- výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnance
- nepeněžní plnění zaměstnavatele
- nadlimitní výdaje
- výdaje v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců
- výdaje na reprezentaci
- výdaje na nealko nápoje
- pojistné

(Macháček, 2010, s. 12 – 14).

3.10 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance

„K velmi využívaným benefitům se značnými daňovými výhodami patří příspěvky zaměstnavatele poskytované zaměstnancům na jejich: penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění, současně na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění. Pokud si kromě příspěvků zaměstnavatele hradí zaměstnanec ještě sám jakožto fyzická osoba další pojistné na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo pojistné na soukromé životní pojištění, přistupuje další daňová výhoda fyzické osoby podle znění § 15 DPřij“ (Macháček, 2010, s. 21).

3.10.1 Daňové řešení příspěvků zaměstnavatele u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. p) DPřij je osvobozena platba u zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako:

- Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního připojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijní pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění, nebo
- příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupně podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), za podmínky, že výplata

pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let.

„Daňové výhody na straně zaměstnance nelze uplatnit v případě, že příspěvek na penzijní připojištění anebo na soukromé životní pojištění je poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci“ (Macháček, 2010, s. 21 – 22).

3.10.2 Daňové řešení poskytnutého příspěvku u zaměstnavatele

„Příspěvky zaměstnancům na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění budou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši, pokud jejich poskytování zaměstnavatelem vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy“ (Macháček, 2010, s. 23).

3.11 Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců je nejčastěji poskytovaným benefitem, a to v mnoha formách. Nejvíce využívaný způsob pro stravování zaměstnanců je poskytování stravenek. Výše nominální hodnoty stravenky není určena, vždy záleží na zaměstnavateli, jakou hodnotu povolí (Macháček, 2010, s. 39).

3.11.1 Stravování v zákoníku práce

Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům umožnit stravování, ale není povinen u zaměstnanců, kteří byli vysláni na služební cestu. Zaměstnavatel se tedy může rozhodnout, zda bude zajišťovat stravování, či nikoliv. Poskytování stravování zaměstnavatel dohodne v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise (Macháček, 2010, s. 39).

3.11.2 Daňové řešení u zaměstnance

„U zaměstnance vzniká na základě poskytnutého příspěvku zaměstnavatelem na úhradu nákladu stravování příjem, který je dle § 3 odst. 2 DPřij předmětem daně z příjmů fyzických osob. Jedná se o nepeněžní příjem, který je však dle § 6 odst. 9 písm. b) DPřij od daně z příjmů osvobozen.“

Podle znění § 6 odst. 9 písm. b) DPřij je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena:

- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo
- v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti“ (Macháček, 2010, s. 40).

3.11.3 Daňové řešení u zaměstnavatele

Pokud chceme rozeznat daňovou účinnost výdajů vynaložených zaměstnavatelem, musíme se dle (Macháčka, 2010, s. 40 - 41) naučit rozlišovat dvě formy stravování, a to:

1. Stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení
2. Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

3.12 Půjčky a sociální výpomoc zaměstnancům

Půjčky a sociální výpomoc je také velmi žádaný poskytovaný benefit. Nejčastěji se vyskytuje ve formě bezúročné půjčky, nebo také půjčky s velmi nízkým úrokem. Zaměstnavatel poskytuje tuhle formu benefitu z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku. Pokud zaměstnavatel poskytne formou ze zisku, tak vždy z příjmu po jeho zdanění (Macháček, 2010, s. 73).

Krbečková a Plesníková (2018, s. 51) uvádějí, že sociální výpomoci může zaměstnavatel poskytnout z daňově uznatelných, ale též z daňově neuznatelných výdajů (nákladů).

Ty, které lze zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů) za dále uvedených podmínek – kolektivní smlouva, vnitřní předpis, jsou sociální výpomoci:

1. na překlenutí mimořádné tíživé situace poskytnuté zaměstnancům na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav,
2. poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům jako pomoc při řešení mimořádné finančně tíživých situací.

Ty, které nemůže zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů), jsou sociální výpomocí nejbližším pozůstalým zaměstnancem.

3.13 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců patří mezi významné motivační prvky pro zaměstnance. Nejčastější formy je prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců (Macháček, 2010, s. 95).

3.13.1 Daňové řešení u zaměstnance

„Daňové řešení odborného rozvoje na straně zaměstnance je řešeno v § 6 odst. 9 písm. a) a § 6 odst. 9 písm. d) DPřij (Macháček, 2010, s. 100).

Macháček (2010) uvádí dvě plnění, a to:

1. Nepeněžní plnění zaměstnavatele – dle zákona o dani z příjmu je od daně osvobozeno nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců. Pro uplatnění osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti musí být splněny dvě podmínky. Musí se jednat o poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnavatele a vzdělávání musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele.
2. Peněžní plnění zaměstnavatele – jedná se u zaměstnance o zdanitelný peněžní příjem. Jeho zdanění proběhne ze superhrubé mzdy. Tento peněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění

3.13.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Macháček (2010) uvádí tyto daňové výdaje (náklady) zaměstnavatele:

- Na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo
- Výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle zákoníku práce a výdaje (náklady) spojené s rekvalifikací zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele jsou všechny výdaje vynaložené na prohlubování, zvyšování, kvalifikace, nebo rekvalifikace daňovými výdaji.

3.14 Občerstvení na pracovišti

Macháček (2010) uvádí jak peněžní, tak nepeněžní plnění, které jsou vysvětleny níže.

3.14.1 Poskytování občerstvení v nepeněžní formě

Zaměstnavatel dává možnost zaměstnancům, aby využívali různé formy občerstvení na pracovišti v nepeněžní formě. Macháček (2010) uvádí:

1. U zaměstnance bude občerstvení poskytnuté zaměstnavatelem v nepeněžní formě osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti na základě ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) DPřij.

Zákon o dani z příjmů dle § 24 odst. 2 písm. j) uvádí:

2. provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované 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. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

3.14.2 Poskytování občerstvení v peněžní formě

V této formě Macháček (2010) uvádí, že zaměstnavatel poskytuje příspěvek na nákup svačín pro zaměstnance. Toto plnění je peněžního charakteru a je vypláceno zároveň se mzdou.

1. U zaměstnance bude peněžní příspěvek na občerstvení poskytnutý zaměstnavatelem zdanitelným peněžním příjmem, který bude připočten ke zdanitelné mzdě zaměstnance a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zdanění proběhne v rámci výpočtu měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti ze superhrubé mzdy.
2. zaměstnavatele nebude poskytnutý peněžní příspěvek na občerstvení zaměstnancům daňovým výdajem – Na základě tohoto ustanovení nejde za daňové výdaje uznat výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. Zaměstnavatel musí hradit peněžní příspěvek zaměstnancům ze sociálního fondu anebo jako nedaňový náklad.

3.15 Nejvíce poskytované a nejvíce žádané benefity dle průzkumu

Personální firma Grafon Recruitment prováděla průzkum v létě 2016, zúčastnilo se ho 2 286 zájemců. Uchazeči uvedli informace o tom, jak by chtěli být odměňováni, skutečná nabídka poskytovaných benefitů je velmi často rozdílná. Nejrozšířenějším benefitem jsou téměř v každé firmě stravenky, které se v žebříčku nejžádanějších benefitů umístily až na šestém místě. Macháček (2017) uvádí tento přehled:

Tabulka 1 TOP10 nejposkytovanějších benefitů

Stravenky
Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
Vánoční párty
Pružná pracovní doba
Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
Jazykové vzdělání
Občerstvení na pracovišti
13. plat/ 14.plat/ pravidelné bonusy
Teambuilding a sportovní aktivity
Home office – práce z domova

Zdroj: Macháček, 2017, s. 4

Tabulka 2 TOP10 nejžádanějších benefitů

Jazykové vzdělávání
13. plat/ 14. Plat/ pravidelné bonusy
Placena dovolená nad rámec čtyř týdnů
Pružná pracovní doba
Home office – práce z domova
Stravenky
Placená krátkodobá nemoc, sick days
Vzdělávání/ Training Program
Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
Možnost napracovat si hodiny

Zdroj: Macháček, 2017, s.4

3.16 Zaměstnanecké benefity versus naturální mzda

Macháček (2017) uvádí, že mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Naturální mzdu lze poskytovat za podmínek uvedených v § 119 ZP. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky (s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek), výkony práce nebo služby. Přitom naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Pro zdanění na straně zaměstnance vyplývá závěr, že naturální mzda je součástí hrubé mzdy zaměstnance.

3.17 Úkol personalistiky ve škole

„Úkolem personalistiky je zabezpečit škole dostatek schopných a motivovaných zaměstnanců (pedagogických i nepedagogických pracovníků) a jejich pomocí dosahovat strategických cílů školy“ (Šikýř, Borovec, Trojanová, 2016, s. 15).

3.17.1 Personální činnosti

Šikýř, Borovec a Trojanová (2016) uvádějí tři podstaty úspěšného řízení školy:

- Strategie. Škola potřebuje dlouhodobou koncepci řízení, která s ohledem na posouzení současného stavu definuje smysluplný cíl a optimální způsob fungování a hospodaření školy uprostřed neustále se měnících vlivů okolí, zejména nejvhodnější postup zabezpečování, využívání a rozvoje disponibilních zdrojů k dosažení očekávaného výkonu.
- Organizační struktura. Škola potřebuje vhodné formální uspořádání zaměstnanců a ostatních zdrojů k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.
- Systém personálních činností. Škola potřebuje optimální systém výběru, hodnocení, odměňování a vzdělávání zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.

3.17.2 Základní personální činnosti

Šikýř, Borovec a Trojanová (2016) uvádějí tyto čtyři základní personální činnosti:

- Výběr. Škola zabezpečuje schopné a motivované zaměstnance k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.
- Hodnocení. Škola posuzuje skutečný výkon zaměstnanců za účelem jejich efektivního řízení, spravedlivého odměňování a soustavného vzdělávání k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.
- Odměňování. Škola spravedlivě oceňuje skutečný výkon zaměstnanců a efektivně stimuluje zaměstnance k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.
- Vzdělávání. Škola soustavně utváří, prohlubuje a rozšiřuje schopnosti (znalosti, dovednosti a chování) zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.

Pro naplnění podobných požadavků je vyžadována například analýza současného stavu školy, posouzení důležitých vnějších a vnitřních podmínek, které ovlivňují fungování školy. Jednou z použitelných metod pro současný stav školy je SWOT analýza.

3.17.3 SWOT analýza

Šikýř, Borovec a Trojanová (2018) uvádějí, že SWOT analýza představuje analýzu silných (S) a slabých (W) stránek, příležitostí (O) a hrozeb (T). Silné (S) a slabé (W) stránky vyjadřují příznivý nebo nepříznivý stav vnitřních podmínek školy (například kvalifikovaní zaměstnanci nebo problematické pracovní vztahy). Příležitostí (O) a hrozby (T) vyjadřují příznivý nebo nepříznivý stav vnějších podmínek školy (například rozšířené možnosti financování nebo sílí konkurence).

Účelem SWOT analýzy je identifikovat podstatné silné (S) a slabé (W) stránky, příležitosti (O) a hrozby (T), jejich porovnáním vyjádřit převažující příznivý nebo nepříznivý stav vnitřních nebo vnějších podmínek a zvolit vhodnou strategii k maximalizaci silných (S) stránek a příležitostí (O) a minimalizaci slabých (W) stránek a hrozeb (T). Výsledkem kombinace silných (S) a slabých (W) stránek, příležitostí (O) a hrozeb (T) jsou následující alternativní strategie (Veber a kol., 2009, cit. podle Šikýře, Borovce a Trojanové, 2016, s. 534):

- Strategie SO: využít silné (S) stránky a příležitosti (O) k získání konkurenční výhody,
- Strategie WO: usilovat o potlačení slabých (W) stránek využitím příležitostí (O),
- Strategie ST: využít silné (S) stránky a usilovat o překonání hrozeb (T),
- Strategie WT: usilovat o potlačení slabých (W) stránek a překonání hrozeb (T).

Tabulka 3 Příklad SWOT analýzy

Silné stránky	Slabé stránky
Stabilní pedagogický sbor Rovnoměrné zastoupení mužů a žen Ochota pedagogického sboru pracovat nad rámec stanovovaných povinností	Nedostatečná znalost práce s informačními a komunikačními technologiemi Vysoký věkový průměr pedagogického sboru Neochota pedagogického sboru díle se vzdělávat
Příležitosti	Hrozby
Efektivní spolupráce se zřizovatelem Získání grantů Výstavba nového sídliště v blízkosti školy	Neustále se měnící legislativa Úbytek počtu žáků Výstavba soukromé školy

Zdroj: Šikýř, Borovec, Trojanová (2016)

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Představení organizace

Organizace, ve které jsem prováděl analýzu, je soubor základní a mateřské školy. Pro ochranu osobních údajů zaměstnanců příspěvkové organizace jsem se rozhodl po domluvě vedoucího práce i ředitele základní školy neuvádět její jméno. Při poskytnutí různých materiálů, které mi vedení školy poskytlo, budu uvádět školu v bakalářské práci pod jménem XYZ.

Tato základní a mateřská škola je příspěvkovou organizací v Jihomoravském kraji. Tato škola disponuje devíti ročníky. Škola funguje již 91 let. Zřizovatelem školy je obec. Základní školu navštěvují děti z dvanácti vesnic. Počet žáků pro rok 2018/2019 byl stanoven na 125.

4.2 Informační materiály

Všechny informace, které zde uvádím, jsem obdržel na základně pravidelných konzultací s vedením školy. Konzultace probíhaly především s administrativní pracovnící a s ředitelem školy. Tito dva pracovníci mi poskytli dokumenty, ze kterých jsem čerpal při vypracování praktické části. Mezi dokumenty, které mi byly poskytnuty, patří Pravidla čerpání z FKSP na rok 2018, Protokol o výsledku finanční kontroly příspěvkové organizace a Kolektivní smlouva.

4.3 Plat či mzda?

Zaměstnanci základní školy pobírají plat, jelikož jsou jak státními zaměstnanci, tak i zaměstnanci příspěvkové organizace. Plat je tvořen dvěma složkami a to základní mzdou a osobním příplatkem.

4.4 FKSP základní školy na rok 2018

Základní škola XYZ si stanovila pro tvorbu Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) v roce 2018 tyto tři částky z těchto přidělů:

- Základní přiděl ve výši 2% činí 159 028 Kč
- Splátky půjček 21 000 Kč
- Zůstatek z roku 2016 55 513, 64 Kč

4.5 Daňové řešení příspěvkové organizace

Příspěvková organizace si práci usnadňuje tím, že dodržuje maximální částku před zdaněním. Například u daru, kdy dar činí maximálně částku 2 000 Kč. U příspěvku na kulturu, sport a rekreaci se jedná a nedaňový náklad na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele se jedná o příspěvek od daně z příjmu osvobozený. Dále pak výdaje na penzijní a soukromé životní připojištění, kde tyto příspěvky jsou na straně zaměstnavatele daňovým nákladem bez omezení. Příspěvková organizace poskytuje všechny benefity a příspěvky nepeněžní formou.

4.6 Hospodaření s fondem

Fond se stanovuje rozpočtem a sestavuje ho vedení ZŠ a MŠ XYZ a je předmětem kolektivního vyjednávání s odborovou organizací. Příspěvek lze poskytnout pouze na akce, které PO organizuje, spoluorganizuje, nebo pořídí od jiné organizace (účetní doklad musí znít na oficiální název školy a musí mít náležitosti §11 zákona č. 563/91 Sb. o účetnictví). Na poskytnutí příspěvku není právní nárok.

4.7 Používání fondu

Informace jsou čerpány z dokumentu Pravidla čerpání z FKSP na rok 2018 pro pracovníky školy XYZ a důchodce (bývalé pracovníky ZŠ) dohodnuté na společném jednání ČMOS a vedení školy XYZ.

Základní a mateřská škola XYZ využívá tyto benefity z FKSP.

- Vitamíny a očkování – nákup vitamínových prostředků v hodnotě 1 000 Kč na jednoho pracovníka v předem určené lékárně pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.
- Pořízení hmotného majetku – pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců.
- Půjčky na bytové účely, stavební práce a zařízení – poskytování půjček v maximální výši 20 000 Kč. Půjčka je poskytována okamžitě po uzavření smlouvy. Podmínkou je, že půjčka musí být použita na sjednané účely. Měsíční splátky činí dle výše půjčky 500 Kč až 1 000 Kč na účet FKSP bezhotovostním způsobem. Rozhoduje datum podání žádosti a přednost má zaměstnanec, který půjčku nevyužil, případně ji čerpal

v dřívějším termínu. Půjčka na bytové účely, stavební práce a zařízení je poskytována pouze dvakrát do roka. Tato půjčka je velmi žádaná, tím pádem je využita vždy.

- Stravování – příspěvek na stravování na pracovníka i důchodce na jeden oběd je 5 Kč, splatný bezhotovostním zúčtováním ve stravovacím zařízení na základě písemného dokladu ve školní jídelně ZŠ YXZ. Zaměstnanci školy nemají nárok na stravenky, jelikož jejich stravování probíhá ve školní jídelně. Příspěvek na stravování využívají téměř všichni zaměstnanci. Konečná cena za oběd pro zaměstnance činí 27 Kč.
- Kultura a tělovýchova – mezi kulturní akce je zařazeno setkání s důchodci a mezi tělovýchovu je zařazen pronájem sportovního nebo kulturního zařízení.
- Sociální výpomoc – pro překlenutí tíživé situace má zaměstnanec nárok na základě žádosti formou nevratné částky nebo sociální půjčky. Jako příklad uvádím krádež peněženky, která se stala. Škola poskytla jednorázově a nenávratně výpomoc zaměstnanci.
- Rekreační – zaměstnanec má nárok na příspěvek od školy v hodnotě 1 000 Kč na rekreaci. V praktickém případě to chodí tak, že zaměstnanec si zařídí dovolenou na fakturu, která je v plné částce psána na školu, po té určený administrativní pracovník školy požaduje zaplatit fakturu po zaměstnanci.
- Penzijní připojištění – příspěvek bude zaměstnanci poskytnut, pokud má sjednanou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem, kterou doloží svému zaměstnavateli. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je písemná smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výše příspěvku je 200 Kč na jeden měsíc, který je splatný na účet příslušného fondu ve dvou splátkách. Po konzultacích strávených s administrativním pracovníkem jsme zjistili, že penzijní připojištění využívá pravidelně 20 zaměstnanců.
- Příspěvek na odborovou organizaci – na organizační záležitosti.
- Dary – poskytované při životním výročí 50 let, 55 let a 60 let částkou 2 000 Kč. Při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 2 000 Kč. Při životním výročí 65 let a každých dalších 5 let 700 Kč. Všechny dary škola poskytuje nepeněžní formou.

4.8 Fond FKSP

Tabulka 4 Příjem FKSP

Tvorba 2% z ročních HM SR	157 325 Kč
Tvorba 2% z ročních náhrad DNP	602 Kč
Tvorba 2% z ročních HM ESF	5 314 Kč
Tvorba 2% z ročních HM provozní hlavní činnost	2 569 Kč
Tvorba 2% z ročních HM DČ	602 Kč
Celkový příjem fondu:	166 412 Kč

Zdroj: Zpráva o hospodaření s prostředky FKSP za rok 2018

Tabulka 5 Čerpání FKSP

Příspěvek na stravování zaměstnanců	19 445 Kč
Rekreace	6 693 Kč
Kultura a tělovýchova	44 807 Kč
Příspěvek do OROS	2 400 Kč
Příspěvek na jubilea	6 100 Kč
Příspěvek k penzijnímu připojištění	46 800 Kč
Vybavení pracoviště	13 226 Kč
Vitamíny	29 000 Kč
Celkem čerpání fondu:	168 471 Kč

Zdroj: Zpráva o hospodaření s prostředky FKSP za rok 2018

Tabulka 6 Změna fondu

Počáteční stav k 1. 1. 2018	70 514 Kč
Tvorba	166 413 Kč
Čerpání	168 471 Kč
Zůstatek fondu k 31. 12. 2018	68 456 Kč

Zdroj: Zpráva o hospodaření s prostředky FKSP za rok 2018

Tabulka 7 Půjčky

Zůstatek na půjčkách k 1. 1. 2018	15 000 Kč
Čerpání půjček v roce 2018	40 000 Kč
Splátky půjček zaměstnanců	26 000 Kč
Stav k 31. 12. 2018	29 000 Kč

Zdroj: Zpráva o hospodaření s prostředky FKSP za rok 2018

4.8.1 Stav k 31. 12. 2018

Tabulka 8 Stav na konci roku

BÚ	23 672 Kč
Pohledávky (půjčky zaměstnancům)	29 000 Kč
Pohledávky (splátka půjčky za prosinec)	2 000 Kč
Pohledávky (2% HM za prosinec)	15 298 Kč
Závazky (stravné 12/18)	1 515 Kč
Celkový stav k 31. 12. 2018	68 455 Kč

Zdroj: Zpráva o hospodaření s prostředky FKSP za rok 2018

4.9 Zdroje školy

Škola využívá finanční podporu od více obcí, které zajišťuje provozní stránku školy. Hlavní zdroj je provozní, kam patří především energie a majetek. Dále má škola vlastní zdroje, které získává například na stravném, školném, vyřazeném majetku či darech. Dalším významným zdrojem školy je SRPŠ. Každý rodič přispívá do SRPŠ částkou 150 korun na jedno dítě. Tato částka je dána na jeden školní rok.

4.9.1 Dotace ze státního rozpočtu

Příspěvková organizace obdržela na rok 2018 dotace ve výši 10 804 508 Kč.

Tabulka 9 Dotace od státu

Výdaje	Částka
Výdaje na učební pomůcky (ONIV)	77 418 Kč
Výdaje na mzdové náklady	7 898 251 Kč
Výdaje na odvody z mezd	2 670 912 Kč
Výdaje na odvody FKSP	157 927 Kč
Celkem	10 804 508 Kč

Zdroj: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Výdaje na mzdové náklady a výdaje na odvody z mezd jsou účelové, takže musí být použity výhradně k předem určeným situacím.

Pokud nejsou výdaje na odvody FKSP zcela využity, mohou být přerozděleny do výdajů ONIV. Tyto výdaje jsou zcela v pravomoci ředitele školy.

4.9.1.1 Projekt „Šablony XYZ“

Príspevková organizace obdržela dotaci ve výši 518 415 Kč.

Tabulka 10 Projekt „Šablony XYZ“

Výdaje	Částka
Výdaje na mzdové náklady	277 708 Kč
Výdaje na odvody z mezd	90 340 Kč
Výdaje na odvody FKSP	5 314 Kč
Výdaje na učební pomůcky (ONIV)	19 479 Kč
Celkem	392 841 Kč

Zdroj: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Zbytek peněz, což činí 125 574 Kč bylo převedeno na RF.

4.9.2 Dotace na provoz od zřizovatele – obec, která školu provozuje

Príspevková organizace obdržela na rok 2018 dotace ve výši 1 600 000 Kč. Přehled výnosů i nákladů je vyjádřen v Kč. Výsledek hospodaření činí 66 621 Kč.

Tabulka 11 Dotace od zřizovatele - výnosy

Výnosy	HČ	VČ	DČ
Příjmy za stravné	-	684 171 Kč	105 096 Kč
Neodhlášené obědy	-	-	5 169 Kč
Ubytování, pronájem	-	-	9 630 Kč
Školné	-	24 320 Kč	-
Prodej vyřazeného DHM	-	310 Kč	-
Úroky z účtu	-	875 Kč	-
Rozpuštění daňové úspory z RF	-	2 660 Kč	-
Rozpuštění transferů	3 540 Kč	-	-
RF na dokrytí nákladů HČ	-	-	-
Celkem	3 540 Kč	712 336 Kč	119 895 Kč

Zdroj: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Celkové náklady za všechny činnosti činí 835 771 Kč. Dotace od zřizovatele školy (obec) činí 1 600 000 Kč.

Tabulka 12 Dotace od zřizovatele – náklady

Náklady	HČ	VČ	DČ
Na materiál	188 834 Kč	684 290 Kč	55 077 Kč
Na energii	418 088 Kč	-	11 011 Kč
Na opravy a údržbu	207 042 Kč	-	574 Kč
Na cestovné	1 838 Kč	-	8 Kč
Na reprezentaci	698 Kč	-	-
Na služby	244 963 Kč	-	866 Kč
Na nájemné	102 269 Kč	-	514 Kč
Na plavání	47 730 Kč	-	-
Na bankovní poplatky	16 733 Kč	-	-
Na mzdové náklady	56 412 Kč	-	30 077 Kč
Na odvody SP+ZP+FKSP	20 308 Kč	-	10 828 Kč
Na manka a škody	2 542 Kč	-	207 Kč
Na pojištění	35 226 Kč	-	-
Na odpisy	5 652 Kč	-	-
Na DHM	198 291 Kč	25 385 Kč	863 Kč
Na rozpuštění daňové úspory	-	2 660 Kč	-
Na daň z úroků	164 Kč	-	-
Celkem	1 546 790 Kč	712 335 Kč	110 025 Kč

Zdroj: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Výsledek hospodaření za všechny činnosti činí 66 620 Kč.

4.9.3 Dotace na provoz od zřizovatele – část MŠ

Tato dotace je poskytnuta obci, kde se nachází mateřská škola, která je součástí XZY. Výsledek hospodaření činní – 2 271 Kč. Příspěvková organizace obdržela na rok 2018 dotace ve výši 288 000 Kč, z toho:

Tabulka 13 Dotace na provoz od zřizovatele

Dotace	Částka
Na provoz z obce, kde se nachází škola XYZ	50 000 Kč
Na provoz z obce, která je součástí školy XYZ	140 000 Kč
Na mzdy z obce, která je součástí školy XYZ	98 000 Kč
Celkem	288 000 Kč

Zdroj: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Ostatní výnosy z vlastní činnosti:

- Školné (celkem) 10 900 Kč

Tabulka 14 Dotace na provoz od zřizovatele – náklady

Náklady	HČ – část MŠ	HČ – škola v obci	VČ
Na materiál	19 507 Kč	-	-
Na energii	47 089Kč	29 600 Kč	10 900 Kč
Na opravy	-	-	-
Na cestovné	16 144 Kč	-	-
Na služby	18 534Kč	-	-
Na nájemné	25 000 Kč	-	-
Na pojistné za žáky	3 825 Kč	-	-
Na mzdy	72 059 Kč	-	-
Na odvody	24 500 Kč	-	-
Na FKSP	1 441 Kč	-	-
Na DHM	12 173 Kč	20 400 Kč	-
Celkem	240 272 Kč	50 000 Kč	10 900 Kč

Zdroj: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Výsledek hospodaření celkem = výnosy – náklady = - 2 272 Kč.

4.9.4 Účetní závěrka příspěvkové organizace XYZ za rok 2018

Účetní závěrka příspěvkové organizace ZŠ a MŠ Šumná za rok 2018

Tabulka 15 Účetní uzávěrka XYZ

Dotace přijaté ze státního rozpočtu	10 903 508 Kč
Dotace přijaté z ESF	394 964 Kč
Dotace na provoz přijaté od zřizovatele	1 888 000 Kč
Ostatní výnosy	846 671 Kč
Celkem	14 033 143 Kč

Zdroje: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Tabulka 16 Účetní uzávěrka XYZ

Přímé náklady	10 903 508 Kč
Náklady z ESF	394 964 Kč
Náklady na provozní činnost	2 670 321 Kč
Celkem	13 968 793 Kč

Zdroje: Protokol o výsledku finanční kontroly XYZ

Výsledek hospodaření celkem = 64 350 Kč

4.10 Dotazníkové šetření

Pro výzkum, který probíhal na základní škole XYZ jsem zvolil dotazníkové šetření. Dotazník byl zaměřen na zaměstnanecké benefity.

Celkem jsem rozdál 27 dotazníků a vrátilo se mi jich přesně 27. Dotazník byl adresován všem zaměstnancům základní a mateřské školy YXZ, a to jak pedagogickým pracovníkům, tak i nepedagogickým pracovníkům. Na otevřené otázky číslo 6, 11, 12, 13 a 14 mohli zaměstnanci uvést více odpovědí.

Po vytvoření dotazníku jsem navštívil vedení školy, které mi dotazník schválilo.

Níže uvádím otázky, které byly mnou položeny v dotazníku společně s grafickým zpracováním.

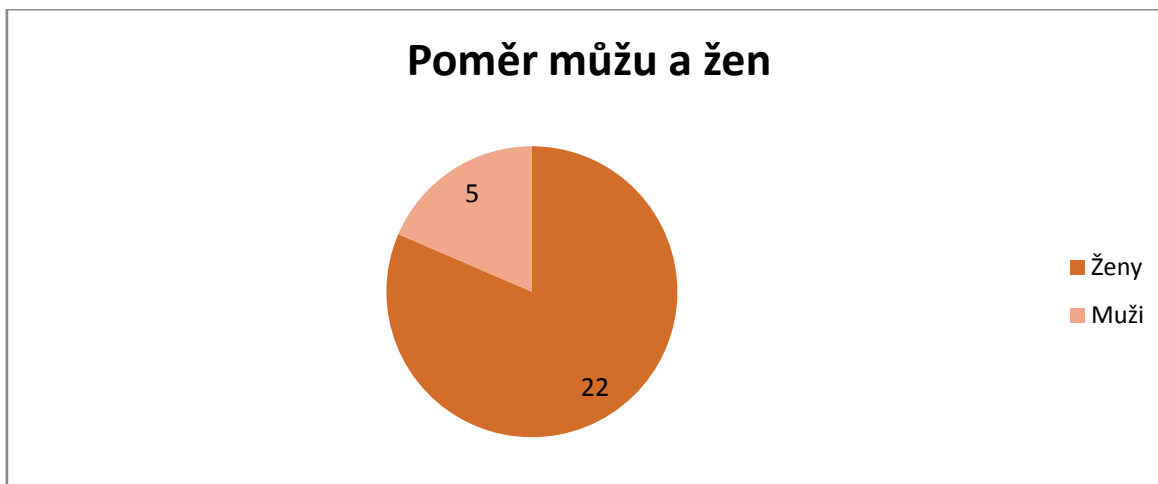
Data v dotaznících jsou zaznamenány pouze od zaměstnanců, kteří byli ochotni dotazník vyplnit.

4.11 Grafický přehled dotazníku

Jaké je Vaše pohlaví?

Na první otázku, jaké je pohlaví zaměstnance odpovědělo všech 27 dotázaných zaměstnanců školy. Ve škole pracuje 22 žen a 5 mužů.

Graf č. 1 Genderově rozdělení pohlaví



Zdroj: Vlastní práce autora

Kolik je Vám let?

Na druhou otázku, kolik je Vám let, odpovědělo všech 27 zaměstnanců. V intervalu 31 až 35 let ve škole pracují 3 zaměstnanci. V intervalu 36 až 40 let pracují 2 zaměstnanci. V intervalu 41 až 45 let pracují 4 zaměstnanci. V intervalu 46 až 50 let pracuje 8 zaměstnanců. V intervalu 51 až 55 let pracuje 5 zaměstnanců a 5 zaměstnanců, kterým je 56 let a více.

Graf č. 2 Věk zaměstnanců



Zdroj: Vlastní práce autora

Pracujete v oblasti školství déle jak 5 let?

Na třetí otázku, zda zaměstnanec pracuje ve školství déle, jak 5 let odpovědělo všech 27 dotázaných zaměstnanců. Ve škole pracuje 22 zaměstnanců, kteří pracují ve školství déle, jak 5 let a 5 zaměstnanců, kteří nepracují ve školství déle, jak 5 let.

Graf č. 3 Funkční období ve škole

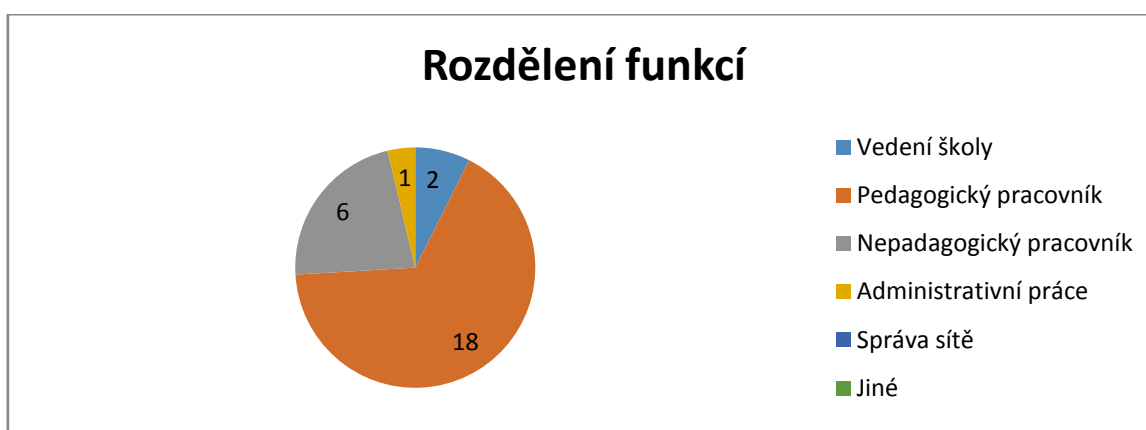


Zdroj: Vlastní práce autora

Jakou funkci vykonáváte?

Na čtvrtou otázku, jakou funkci zaměstnanec vykonává, odpovědělo všech 27 zaměstnanců školy. Ve vedení školy pracují 2 zaměstnanci. Pedagogických pracovníků (vč. učitelů, asistentů a výchovného poradce) ve škole pracuje 18 zaměstnanců. Nepedagogických pracovníků (tzn. uklízečky, kuchařky a školník) v ZŠ XYZ je 6 zaměstnanců. Administrativní práci vykonává jeden zaměstnanec.

Graf č. 4 Funkce zaměstnanců ve škole

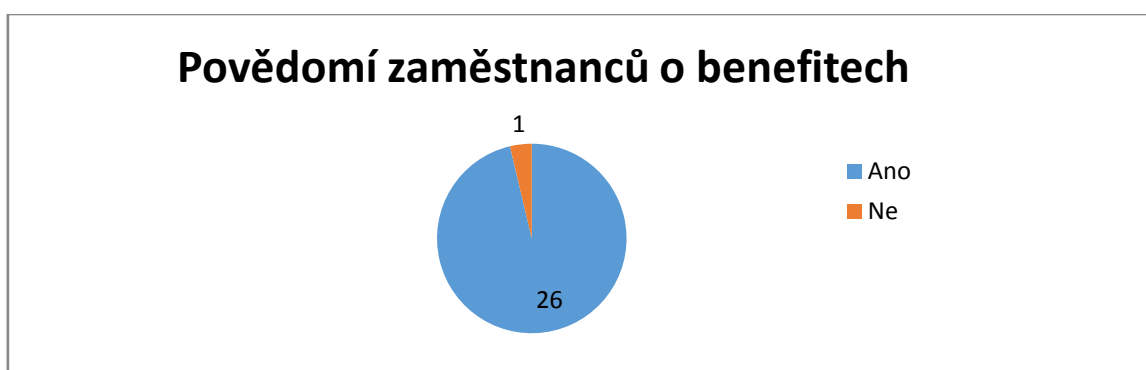


Zdroj: Vlastní práce autora

Jste si vědomi, že škola poskytuje různé zaměstnanecké benefity?

Na otázku číslo pět, zda si je zaměstnanec vědom benefitů, které škola poskytuje, odpovědělo všech 27 dotazujících osob.

Graf č. 5 Zaměstnanecké benefity

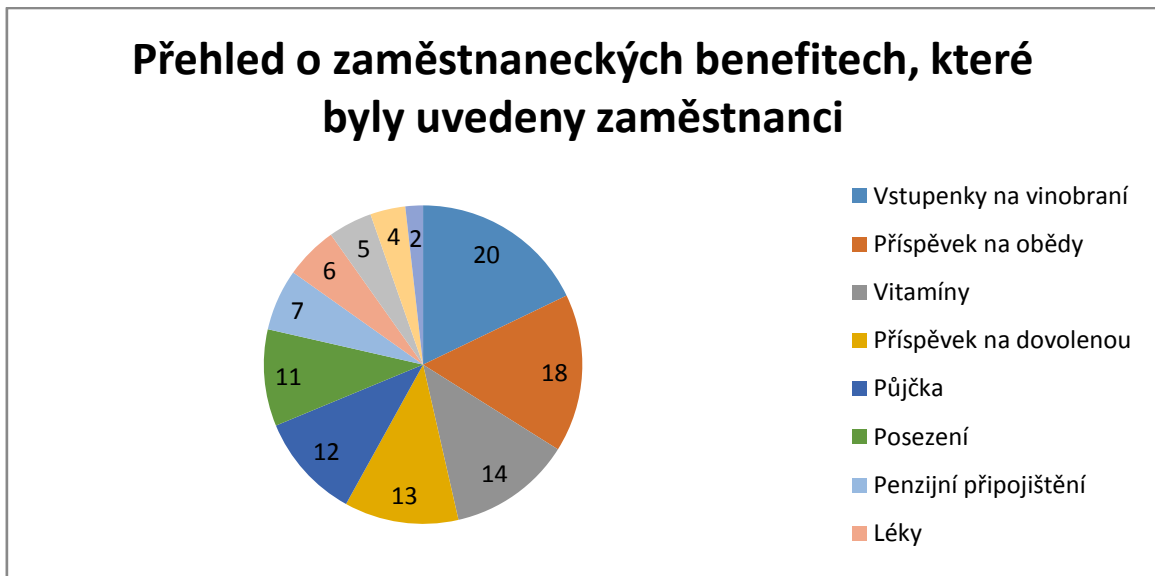


Zdroj: Vlastní práce autora

Pokud jste odpověděli na předchozí otázku ano, napište prosím všechny, o kterých víte.

Na otázku číslo 6, kde zaměstnanci měli napsat všechny zaměstnanecké benefity odpovědělo 25 zaměstnanců a 2 zaměstnanci neodpověděli. Každý, kdo odpověděl na tuto otázku, napsal nejméně tři benefity, o kterých má ponětí. Nejčastěji mají zaměstnanci v paměti lístky na Znojemské vinobraní, příspěvek na obědy, vitamíny, příspěvek na dovolenou a půjčky.

Graf č. 6 Znalost zaměstnaneckých benefitů ve škole



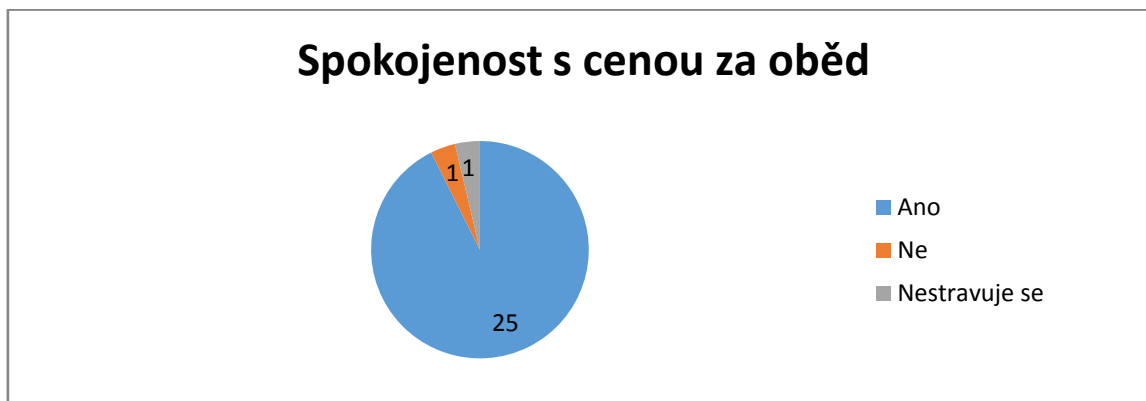
Zdroj: Vlastní práce autora

Zaměstnanci základní školy také odpovídali špatnými odpověďmi. Mezi takové odpovědi psali například využití školního hřiště a půjčení lyžařského vybavení. Dále zaměstnanci odpovídali nejednoznačně a to například slovy: příspěvky z FKSP.

Vaše stravování probíhá ve školní jídelně. Jste spokojeni s cenou za oběd?

Na otázku číslo 7 odpovědělo všech 27 dotázaných zaměstnanců. Dotazník prozradil, že 25 zaměstnanců je spokojeno s cenou za oběd, 1 zaměstnanec není a 1 zaměstnanec se nestravuje.

Graf č. 7 Stravování zaměstnanců



Zdroj: Vlastní práce autora

Využíváte aktivně obdržené lístky na Znojenské vinobraní?

Na otázku číslo 8 odpovědělo všech 27 zaměstnanců. Z toho 23 aktivně využívá lístky na Znojenské vinobraní a 4 nevyužívají vůbec lístky na vinobraní.

Graf č. 8 Lístky na Znojenské vinobraní



Zdroj: Vlastní práce autora

Při rozhovorech s některými zaměstnanci školy jsem se dozvěděl, že více, jak polovina zaměstnanců, která obdrží lístky na vinobraní, lístky daruje svým známým, nebo dětem.

Využíváte příspěvek na dovolenou?

Na otázku číslo 9 odpovědělo všech 27 zaměstnanců školy. Z toho pouze 8 využívá příspěvek na dovolenou a 19 nevyužívá vůbec.

Graf č. 9 Příspěvek na dovolenou

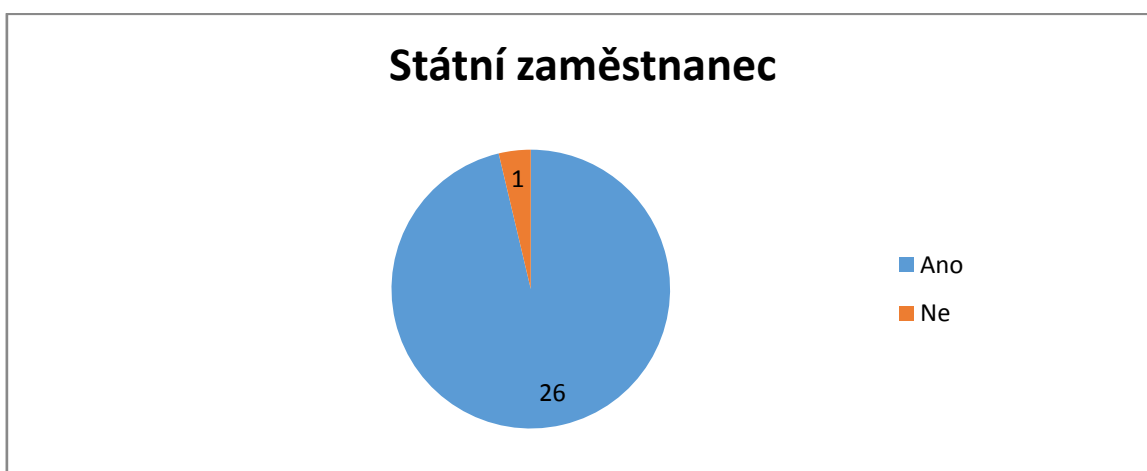


Zdroj: Vlastní práce autora

Shledáváte jako výhodu být státním zaměstnancem?

Na otázku číslo 10 odpovědělo všech 27 zaměstnanců školy. Zaměstnanci v této otázce byli téměř jednotní. 26 zaměstnanců odpovědělo, že shledávají jako výhodu být státním zaměstnancem a pouze 1 zaměstnanec uvedl, že neshledává jako výhodu být státním zaměstnancem. Na otázku proč odpověděl, že v dnešní době už na tom nezáleží.

Graf č. 10 Výhoda státních zaměstnanců



Zdroj: Vlastní práce autora

Co byste zařadili mezi silné stránky školy?

Na otázku číslo 11 zaměstnanci školy odpovídali téměř jednotně. Více než polovina zaměstnanců uvedla, že silnou stránkou školy je kolektiv a jistota.

Graf č. 11 Silné stránky školy

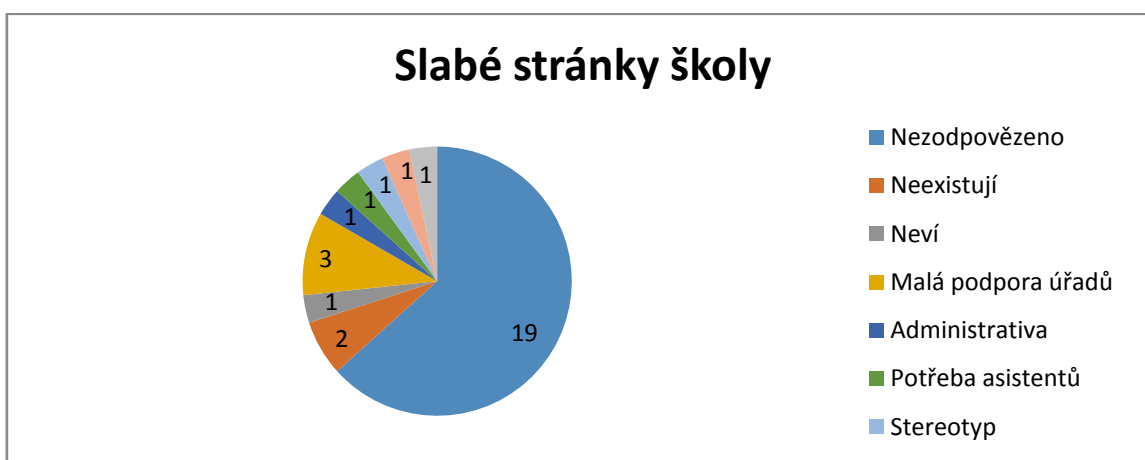


Zdroj: Vlastní práce autora

Co byste zařadili mezi slabé stránky školy?

Na otázku číslo 12 už bylo těžší dostat odpověď. 19 zaměstnanců školy neodpovědělo na tuto otázku. Pouze 8 zaměstnanců odpovědělo a mezi nejčastějšími odpověďmi byly odpovědi typu malá podpora ze stran úřadů, spojené ročníky, mírné hodnocení žáků, administrativa a potřeba asistentů. Dva zaměstnanci také odpověděli, že škola nemá žádné slabé stránky.

Graf č. 12 Slabé stránky školy

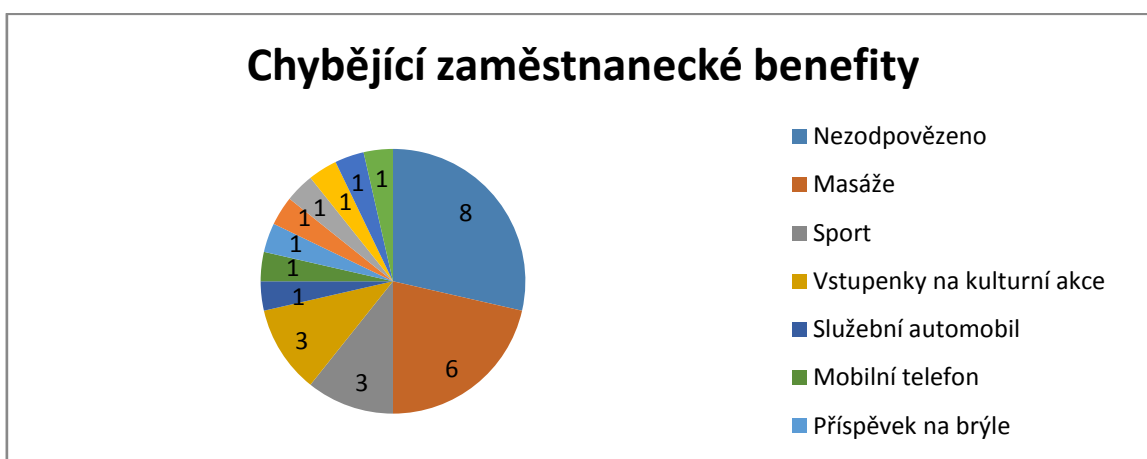


Zdroj: Vlastní práce autora

Jaké další zaměstnanecké benefity považujete za důležité a rádi byste je viděli v nabídce?

Na otázku číslo 13 odpovědělo 19 zaměstnanců a 8 neodpovědělo vůbec. Při odpovědi této otázky mi bylo řečeno od zaměstnanců, že nechali průchod své fantazii. Odpovědi na tuto otázku byly velmi pestré.

Graf č. 13 Chybějící zaměstnanecké benefity



Zdroj: Vlastní práce autora

Jaké zaměstnanecké benefity jsou pro Vás neatraktivní?

Na otázku číslo 14 neodpovědělo 19 zaměstnanců a pouze 8 ano. Z těch 8 zaměstnanců, kteří odpověděli, byly nejčastější odpovědi typu nevím či žádné. Někteří zaměstnanci ale odpověděli. Na odpovědi se podíváme v grafickém znázornění.

Graf č. 14 Neatraktivní zaměstnanecké benefity



Zdroj: Vlastní práce autora

4.12 Vyhodnocení dotazníkové šetření

Z dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na základní informace o zaměstnancích, vyplývá mnoho užitečných informací.

V příspěvkové organizaci pracují více žen jak mužů, a to v poměru 22 žen a 5 mužů. Věkové zastoupení je velmi různorodé, nejvíce zaměstnanců pracujících ve škole je v rozmezí 46 až 50 let. V tomto rozmezí se nachází 7 zaměstnankyň a pouze 1 zaměstnanec. Více než 80% zaměstnanců školy pracuje v oblasti školství déle jak 5 let. Zaměstnanci školy se dělí na 4 funkce. Nejvíce zaměstnanců se řadí do kategorie pedagogický pracovník a to v počtu 18, nepedagogických pracovníků je 6, dále 2 pracovníci jako vedení školy a pouze 1 zaměstnanec jako administrativní pracovník. V povědomí, že škola poskytuje zaměstnanecké benefity má 26 zaměstnanců a pouze 1 nemá povědomí o poskytování zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnavatele. Když zaměstnanci měli uvést benefity, které škola poskytuje, tak nejčastěji odpovídali, že škola poskytuje: vstupenky na Znojemské vinobraní, příspěvek na obědy, bezúročnou půjčku, důchodové pojištění a příspěvek na vitamíny. S cenou za oběd jsou spokojeni téměř všichni zaměstnanci, až na jednoho. Jeden zaměstnanec také uvedl, že se v místní jídelně nestravuje. Využití lístků na Znojemské vinobraní je vysoké, kde 23 zaměstnanců využívá aktivně obdržené lístky a pouze 4 zaměstnanci nevyužívají. Příspěvek na dovolenou překvapivě využívá pouze 8 zaměstnanců a 19 zaměstnanců nikoliv. Na otázku, zda zaměstnanec vidí, jako výhodu být státním zaměstnancem se shodlo 26 zaměstnanců a pouze 1 zaměstnanec uvedl, že v dnešní době na tom už příliš nezáleží. Kolektiv dominoval v otázce na silnou stránku školy, 7 zaměstnanců silnou stránku neuvádělo. Na otázku slabé stránky školy překvapivě neodpovědělo 19 zaměstnanců a další zaměstnanci uvedli tyto příklady: malá podpora ze strany úřadů, či vysoká pomoc školních asistentů. Zaměstnancům chybí v nabídce tyto benefity: masáže, sportovní využití a více kulturních akcí, např. divadlo. Když zaměstnanci měli uvést, které zaměstnanecké benefity jsou pro ně neatraktivní, tak na otázku neodpovědělo 19 zaměstnanců, 3 zaměstnanci odpověděli žádné a 2 odpověděli, že netuší.

Z výsledku dotazníkového šetření je patrné, že zaměstnanci příspěvkové organizace jsou zkušenými pedagogy, a že mají základní přehled o zaměstnaneckých benefitech, které škola poskytuje. Svých benefitů si cení a z velké míry je využívají.

5 NÁVRH NA ZLEPŠENÍ

Z výsledků dotazníkové šetření je patrné, že zaměstnanci příspěvkové organizace mají dobrý přehled o tom, jaké zaměstnanecké benefity škola poskytuje. Nicméně doporučuji vedení školy, aby neustále připomínalo zaměstnancům, např. při různém zasedání, které vedení školy pořádá, jaké zaměstnanecké benefity škola poskytuje, protože jsem se setkal i s odpovědi, které vůbec nepatří do kategorie zaměstnaneckých benefitů. Tohle jednání by mohlo vést k úplnému přehledu zaměstnaneckých benefitů pro všechny zaměstnance.

Z průzkumu vyplývá, že vedení školy má velmi dobrý přehled o benefitech. Stálo by za úvahu, zda by vedení školy nemohlo poskytovat přehled zaměstnaneckých benefitů například formou internetové korespondence. Vytisknutý přehled poskytovaných zaměstnaneckých benefitů by nebyl od věci umístit například na nástěnku v učitelské sborovně tak, aby ho všichni pedagogičtí pracovníci měli na očích a každému nepedagogickému pracovníkovi v místě výkonu jeho práce. Navíc by měl být přehled doručen každému zaměstnanci přímo do rukou ve fyzické podobě.

Jednu kopii přehledu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů tvoří tři stránky. Budeme uvažovat, že jeden list stojí 5 Kč, tím pádem cena seznamu benefitů pro jednoho zaměstnance činí 15 Kč.

Tabulka 17 Přehled ceny za jednu tištěnou kopii zaměstnaneckých benefitů

Počet tištěných kopií pro jednoho zaměstnance	Cena za jednu tištěnou kopii pro jednoho zaměstnance
1	15 Kč
27	405 Kč

Zdroj: Vlastní práce autora

Z výsledků tabulky je patrné, že větší informovanost pro zaměstnance nestojí téměř žádné náklady pro školu.

Ze všech dostupných informací, které jsem získal v příspěvkové organizaci od vedení školy, pedagogických pracovníků či nepedagogických pracovníků doporučuji dva návrhy, které jsou uvedeny níže.

5.1 Aplikace nového zaměstnanecké benefitu - masáže

Z dotazníkového šetření a i z pravidelných konzultací mohu potvrdit, že si zaměstnanci přejí masáže jako zaměstnanecký benefit. Tento benefit si přejí především nepedagogičtí pracovníci a pracovníci se sportovním, či manuálním využitím.

Pro aplikaci masáží jsem vybral místo ve městě Znojmo, které je nejbližším městem vzhledem k poloze školy. Vybral jsem thajské masáže, kde doba masáže trvá jednu hodinu.

Masáž by každý zaměstnanec mohl využívat 2x ročně, což činí 1 500 Kč na jednoho zaměstnance.

Tabulka 18 Aplikace ceny za masáže

Cena masáže za jednoho zaměstnance za rok	Cena masáže za všechny zaměstnance za rok
1 500 Kč	40 500 Kč

Zdroj: Vlastní práce autora

Částka 40 500 Kč je vyčíslena za všechny zaměstnance. Administrativní pracovník musí brát v potaz částku pro všechny zaměstnance. Tato částka s velkou pravděpodobností nebude vyčerpána, protože zcela jistě tento benefit nebude využít všemi zaměstnanci.

5.1.1 Byla by škola schopna hradit tento benefit ze svých zdrojů?

Dle mého názoru by školy byla schopna zaplatit tento benefit pro své zaměstnance. Jako možnost by bylo možné řešení s obcí, která zřizuje školu. Jako druhá možnost, jak pokrýt náklady spojené s tímto benefitem bych doporučil snížit dary, které jsou poskytovány při životním výročí 50 let, 55 let a 60 let částkou 2 000 Kč na částku 1 500 Kč. Dary při životním výročí ale nejsou tak časté, takže by škola musela vynaložit peníze z výsledku hospodaření, který končí v kladných číslech.

Pro názor uvádím velmi zjednodušený vzor výkazu zisku a ztrát a s tím spojený výsledek hospodaření za rok 2018. Výkaz zisku a ztrát je uveden v Kč.

Tabulka 19 Výkaz zisku a ztrát

Výnosy	Náklady
14 033 142,96	13 968 793,28

Zdroj: Vlastní práce autora

Výsledek hospodaření = 64 349,68 Kč

5.2 Cafetéria systém – elektronická benefitní karta

Pro druhý návrh jsem kontaktoval dvě firmy zabývající se zaměstnaneckými benefity. První firma se jmenuje Edenred a druhá Sodexo Pass. Komunikace proběhla pouze s firmou Edenred, kdy jejich zástupce souhlasil podílet se na části návrhu, který jsem vymyslel pro školu. Domluvil jsem se na návrhu se zástupcem společnosti Edenred. Uvedl jsem počet zaměstnanců, tedy 27 a nastínil jsem moji vizi, kde příspěvková organizace vytvoří nový balíček zaměstnaneckých benefitů pomocí předplacené benefitní karty. Stávající vitamíny a očkování by byly rozšířeny o další služby, jako například masáže, sportovní využití a kulturní využití. Tohle rozšíření koresponduje s dotazníkovým šetřením, kde zaměstnanci uvedli tyto benefity, za které by byli rádi.

Škola nyní poskytuje příspěvek na vitamíny a očkování částkou 1 000 Kč. Návrh je sestaven z těchto benefitů: vitamíny a očkování, masáže, sportovní a kulturní využití. Příspěvek na tento balíček bude činit 2 000 Kč. Zaměstnanec by mohl tento balíček využívat jednou ročně. Přehled výdajů potřebných na uskutečnění návrhu č. 2 uvádím níže.

Tabulka 20 Výdaje na návrh č. 2

Výdaje na jednoho zaměstnance	Výdaje na všechny zaměstnance
2 000 Kč	54 000 Kč

Zdroj: Vlastní práce autora

Z tabulky č. 6 můžeme vyčíst, že výsledek hospodaření činil 64 349, 68 Kč a tabulka č. 7 nám poskytuje přehled výdajů na nově zavedený benefit, tedy předplacenou benefitní kartu.

Zaměstnanec by tedy mohl využívat jednou ročně částku 2 000 Kč na předem vymezené služby. Je nutno zmínit, že masáže by musely být poskytovány v odborném a specializovaném prostředí – tedy přímo v nemocnici.

Využívání předplacené benefitní karty by bylo zcela v kompetenci zaměstnance, ten by se mohl rozhodnout, jak s celou částkou naloží. Zaměstnanec by mohl utratit celou částku na jednu službu, nebo by mohl rozložit částku pro využití všech benefitů. Tohle řešení by uspokojilo potřeby zaměstnanců, ale také usnadnilo práci vedoucím pracovníkům školy, při řešení dalších návrhů na zaměstnanecké benefity.

6 DOPORUČENÍ A VYJÁDŘENÍ VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ

6.1 Doporučení

Pro zlepšení situace v příspěvkové organizaci v poskytování benefitů bych doporučil vedoucím pracovníkům školy návrh č. 2. Tento návrh je navrhnut z poskytovaného benefitu a je rozšířen o další benefity, které sami zaměstnanci uvedli v dotazníkovém šetření, že by o ně měli zájem, pokud by byly uvedeny v nabídce. Z výsledku hospodaření je zřejmé, že by škola měla dostatečné prostředky na uskutečnění tohoto návrhu. Věřím, že návrh číslo 2 je velmi atraktivní pro zaměstnance a byl by to správný krok, k uspokojení potřeb svých zaměstnanců.

6.2 Vyjádření vedoucích pracovníků

Vedení školy souhlasí s mým návrhem. Zaujal je návrh č. 2, kde je navržena předplacená benefitní karta s částkou 2 000 Kč na víceúčelové využití. Škola již v minulosti hovořila na téma předplacené benefitní karty pro své zaměstnance, ale prozatím tento návrh nebyl uskutečněn. Návrh č. 2 vedení školy zaujal díky rozšíření, které je atraktivní podle zaměstnanců.

Výdaje by neměly představovat velkou překážku pro uskutečnění. Vedení školy se vyjádřilo tak, že by se muselo vše propočítat, a v případě nedostatku peněz řešit se zřizovatelem školy, tedy obcí.

O tomto návrhu již dále bude probíhat diskuze ve školní radě, která návrh schválí, nebo zamítne. Tento návrh bude moci v případě schválení přijít v platnost v následujícím školním roce. Školní rada se bude muset také zaobírat tím, jaké zdravotní středisko bude využito v případě masáží.

7 ZÁVĚR

V první části, tedy v teoretické části jsou uvedeny základní pojmy k řešené problematice. Mezi nejvíce diskutované pojmy teoretické části patří pojmy zaměstnanecké benefity, odměňování zaměstnanců a příplatky poskytované pro zaměstnance. Je uveden rozdíl mezi platem a mzdou, dále jsou uvedeny pojmy nejčastěji poskytovaných benefitů, také jsou zmíněny trendy v zaměstnaneckých benefitech pro rok 2019, které uvedla společnost pro řízení lidských zdrojů, anglickým názvem Society for Human Resource Management (SHRM). Jsou důkladně charakterizovány formy poskytování zaměstnaneckých benefitů, půjčky a sociální výpomoc pro zaměstnance a jsou zde uvedeny nejvíce poskytované a nejvíce žádané zaměstnanecké benefity. Na konci teoretické části jsou uvedeny základní pojmy k problematice personalistiky ve školství.

Praktická část začíná charakteristikou příspěvkové organizace a přehledem zaměstnaneckých benefitů, které příspěvková organizace poskytuje svým zaměstnancům. Dále jsou uvedeny zdroje, ze kterých škola čerpá – čili všechny dotace, které spadají pod příspěvkovou organizaci. Nejdůležitější část tvoří dotazníkové šetření, kde jsou uvedeny otázky, na které mi zaměstnanci poskytnuli odpovědi, které byly dále zpracované do grafického přehledu. Tento grafický přehled mi poskytnul mnoho informací o situaci příspěvkové organizace z hlediska benefitů.

Návrh na zlepšení byl vytvořen právě na základě grafického zpracování dotazníkového šetření. Vedení školy byly předloženy dva návrhy na zlepšení. V prvním návrhu jsou aplikované masáže, jakožto nový benefit pro zaměstnance příspěvkové organizace. Byla také položena a zodpovězena otázka, zda by škola byla schopna hradit tento nový benefit. V druhém návrhu uvádím zcela nově vytvořený benefit a to předplacenou benefitní kartu. Z této karty je možné čerpat peníze v hodnotě 2 000 Kč na služby, jako jsou vitamíny a očkování, masáže, sportovní a kulturní využití. Tento návrh vychází z dotazníkového šetření, ve kterém zaměstnanci příspěvkové organizace poskytnuli odpovědi na mé otázky.

Oba návrhy byly předloženy vedoucím pracovníkům, kteří se shodli, že se jim zamlouvá návrh č. 2. Z konzultace jsem se také dozvěděl, že podobný návrh, který byl navrhnut příspěvkové organizaci, byl už v minulosti řešen. Díky mé práci vedení školy vážně zvažuje aplikaci předplacené benefitní karty na velmi podobným způsobem, jaký byl navržen v této bakalářské práci.

Cílem této bakalářské práce bylo zhodnotit aktuální stav zaměstnaneckých benefitů, které

příspěvková organizace poskytuje, popsat je a analyzovat zdroje školy společně s benefity poskytované školou.

Průzkum probíhal ve škole, tzn. v příspěvkové organizaci v Jihomoravském kraji.

Dílčím cílem bylo nalézt nedostatky v systému poskytování zaměstnaneckých benefitů. Na základě průzkumu byly nadrženy dvě možnosti, které vedou ke zlepšení situace v příspěvkové organizaci.

Daná problematika je zpracována jak teoreticky, tak i prakticky. Byly zpracovány dva návrhy, které povedou ke zlepšení zaměstnaneckých benefitů v příspěvkové organizaci.

Cíle bakalářské práce, které jsou uvedeny výše, byly splněny.

8 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy: odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. ledna 2009*. Praha: Wolters Kluwer, 2009. 443 s. ISBN 978-80-7357-405-5.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKPS sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

ŠIKÝŘ, Martin, David BOROVEC a Irena TROJANOVÁ. *Personalistika v řízení školy*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 188 s. ISBN 978-80-7552-264-1.

Internetové zdroje:

1. *Odměňování pracovníků* [online]. Poslední revize 2015 [cit. 2019-01-10]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/personalistika/zamestnanecke-benefity/odmenovani-pracovniku>
2. *Odměňování zaměstnanců* [online]. Poslední revize 2011 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Personalni-management/odmenovani-za-praci-zamestnancu-minimalni-mzda-zarucena-mzda-naturalni-mzda.html>
3. *WebFinance – employee benefits* [online]. Poslední revize 2019 [cit. 2019-01-10]. Dostupné z: <http://www.businessdictionary.com/definition/employee-benefits.html>
4. MALETÍNSKÁ, J. *Zaměstnanecké benefity* [online]. Poslední revize 2008 [cit. 2019-01-18]. Dostupné: https://www.m-journal.cz/cs/praxe/pripadove-studie/zamestnaneckebenefity_s354x402.html
5. *Finance.cz* [online]. Poslední revize 2019 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>
6. *Zákony pro lidi* [online]. Poslední revize 2019 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
7. *SHRM* [online]. Poslední revize 2019 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/benefits/Pages/big-benefit-trends-2019.aspx>

8. *Sodexo* [online]. Poslední revize 2016 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://cz.sodexo.com/home.html>
9. *Beneplus* [online]. Poslední revize 2019 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://www.beneplus.cz/vernostni-program>
10. *Isic* [online]. Poslední revize 2018 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://www.isic.cz/prukazy>
11. *MoneyMAG.cz* [online]. Poslední revize 2017 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://moneymag.cz/dane-mzdy/8023-zamestnanecke-benefity-z-kterych-nemusi-zamestnanci-odvadet-dan-z-prijmu>
12. *Pivo v práci?* [online]. Poslední revize 2015 [cit. 2019-01-24]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/ekonomika/pivo-v-praci-jen-slabe-a-nekde-20150719.html>

9 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1 ISIC karta	23
Tabulka 1 TOP10 nejposkytovanějších benefitů	32
Tabulka 2 TOP10 nejžádanějších benefitů	33
Tabulka 3 Příklad SWOT analýzy	35
Tabulka 4 Příjem FKSP	39
Tabulka 5 Čerpání FKSP	39
Tabulka 6 Změna fondu	39
Tabulka 7 Půjčky	39
Tabulka 8 Stav na konci roku	40
Tabulka 9 Dotace od státu	40
Tabulka 10 Projekt „Šablony XYZ“	41
Tabulka 11 Dotace od zřizovatele - výnosy	41
Tabulka 12 Dotace od zřizovatele – náklady	42
Tabulka 13 Dotace na provoz od zřizovatele	42
Tabulka 14 Dotace na provoz od zřizovatele – náklady	43
Tabulka 15 Účetní uzávěrka XYZ	43
Tabulka 16 Účetní uzávěrka XYZ	43
Graf č. 1 Genderově rozdělení pohlaví	44
Graf č. 2 Věk zaměstnanců	45
Graf č. 3 Funkční období ve škole	45
Graf č. 4 Funkce zaměstnanců ve škole	46
Graf č. 5 Zaměstnanecké benefity	46
Graf č. 6 Znalost zaměstnaneckých benefitů ve škole	47
Graf č. 7 Stravování zaměstnanců	48
Graf č. 8 Lístky na Znojemské vinobraní	48
Graf č. 9 Příspěvek na dovolenou	49
Graf č. 10 Výhoda státních zaměstnanců	49
Graf č. 11 Silné stránky školy	50
Graf č. 12 Slabé stránky školy	50
Graf č. 13 Chybějící zaměstnanecké benefity	51
Graf č. 14 Neatraktivní zaměstnanecké benefity	51
Tabulka 17 Přehled ceny za jednu tištěnou kopii zaměstnaneckých benefitů	53
Tabulka 18 Aplikace ceny za masáže	54
Tabulka 19 Výkaz zisku a ztrát	54
Tabulka 20 Výdaje na návrh č. 2	55

10 SEZNAM ZKRATEK

DPřij/ZDP	- zákon o daních z příjmů
ObčZ/NOK	- občanský zákoník, nový občanský zákoník
s.	- strana
popř.	- popřípadě
odst.	- odstavec
tzv.	- takzvaný
SHRM	- společnost pro řízení lidských zdrojů
ISIC	- mezinárodní identifikační studentská karta
EYCA	- evropská karta mládeže
FKSP	- fond kulturních a sociálních potřeb
písm.	- písmeno
např.	- například
ZP	- zákoník práce
č.	- číslo
viz.	- dále...
YXZ	- fiktivní název příspěvkové organizace (školy)
ZŠ	- základní škola
MŠ	- mateřská škola
USA	- spojené státy americké
HM	- hrubá mzda
SR	- státní rozpočet
DNP	- dávka nemocenského pojištění
ESF	- evropský sociální fond
DČ	- doplňková činnost
OROS	- oblastní organizační jednotky
BÚ	- běžný účet
(12/18)	- 12. měsíc roku 2018
OS	- odborový svaz
RF	- rezervní fond
ONIV	- výdaje na učební pomůcky
SRPŠ	- sdružení rodičů a přátel školy
HČ	- hlavní činnost
DČ	- doplňková činnost
VČ	- vedlejší činnost
DHM	- dlouhodobý majetek
SP	- sociální pojištění
ZP	- zdravotní pojištění
PO	- právnická osoba
Sb.	- sbírky
ČMOS	- Českomoravský odborový svaz pracovníků školství

