

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2013

JOSEF SKLÁDAL

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE

Vysoká škola ekonomie a managementu

+420 841 133 166 / info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Systém benefitů jako součást odměňování ve firmě – dokáže Policie ČR konkurovat soukromému sektoru?

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

01/2013

JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Josef Skládal / KLZ 7

JMÉNO VEDOUcíHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ing. Taťána Panýrová

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Prohlašuji tímto, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil pouze literární prameny v práci uvedené.

Datum a místo:

podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucí bakalářské práce Ing. Panýrové za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Vysoká škola ekonomie a managementu

+420 841 133 166 / info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Systém benefitů jako součást odměňování ve firmě – dokáže

Policie ČR konkurovat soukromému sektoru?

System of employee's benefits as a part of company's remuneration – can

Policie ČR compete with the private sector?

Autor: Josef Skládal

Souhrn

Bakalářská práce *„System of employee's benefits as a part of company's remuneration – can Police LR compete with the private sector?“* se zabývá tématem zaměstnaneckých benefitů u Policie LR a v soukromé sféře. Cílem práce je porovnat systém zaměstnaneckých benefitů u Policie LR a v soukromé bezpečnostní agentuře a vyhodnotit, zda systém zaměstnaneckých výhod u Policie LR je nastavený tak, aby Policie LR byla jako zaměstnavatel konkurenceschopná. Teoretická část je zaměřena na poznatky z odborné literatury o odměňování a zaměstnaneckých výhodách. V praktické části je provedeno srovnání zaměstnaneckých benefitů u Policie LR a v soukromé bezpečnostní agentuře a vyhodnocen dotazník ohledně spokojenosti a nastavení zaměstnaneckých benefitů, provedený mezi zaměstnanci Policie LR. Na základě výsledků tohoto šetření byla sestavena doporučení pro Personální oddělení Policie LR.

Summary

The thesis titled *„System of employee's benefits as a part of company's remuneration – can Police LR compete with the private sector?“* deals with a topic of employee's benefits in Police LR and in the private sector. The aim of thesis is to compare the system of employee's benefits in Police LR and in private security agency and evaluate, whether system of employee's benefits in Police LR is set to be competitive with the private employers. The theoretical part focuses on knowledge of the professional literature about remuneration and employee's benefits. In the practical part a comparison of employee's benefits in Police LR and private security agency is provided and a questionnaire made on Police LR employees about their satisfaction with employee's benefit is evaluated. On the grounds of these examination's results recommendations for the human resources department of Police LR has been compiled.

Klířová slova:

Hodnocení zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, zaměstnanecké benefity, sociální fond, cafeteria system.

Keywords:

Employee evaluation, employee remuneration, employee benefits, social fund, cafeteria system.

JEL Classification:

M10 - General

M12 - Personnel Management; Executive Compensation

J32 - Nonwage Labor Costs and Benefits; Private Pensions

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoreticko-metodologická část práce.....	3
2.1 Principy odměňování.....	3
2.2 Zaměstnanecké výhody	5
2.2.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod.....	5
2.2.2 Význam zaměstnaneckých výhod	6
2.2.3 členění zaměstnaneckých výhod	7
2.3 Role FKSP a sociálního fondu.....	10
2.4 Současné trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů	12
3 Praktická část práce	13
3.1 Srovnání zaměstnaneckých výhod u Policie ČR a Mark2 Corporation Czech a.s.	13
3.1.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod u Policie ČR	13
3.1.2 Charakteristika zaměstnaneckých výhod u společnosti Mark2 Corporation Czech a.s.	16
3.1.3 Porovnání zaměstnaneckých výhod Policie ČR a Mark2 Corporation Czech a.s.	18
3.2 Dotazníkové šetření.....	23
3.2.1 Struktura respondentů.....	23
3.2.2 Výsledky dotazníkového šetření	25
3.2.3 Interpretace výsledků dotazníkového šetření	30
3.3 Formulace doporučení pro Personální oddělení Policie ČR.....	32
4 Závěr.....	35

Seznam zkratk

Armáda LR	Armáda České republiky
LR	Česká republika
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
Policie LR	Policie České republiky
ZDP	Zákon o dani z příjmu
ZP	Zákoník práce

Seznam tabulek

Tabulka 1 Porovnání benefitů poskyt. Policií ČR a Mark2 Corp. Czech a.s.22

Seznam grafů

Graf 1 Věk respondentů	24
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	24
Graf 3 Délka odsloužených let	25
Graf 4 Znalost zaměstnaneckých výhod	25
Graf 5 Způsob informovanosti o zaměstnaneckých výhodách	26
Graf 6 Nejoblíbenější benefity	26
Graf 7 Motivace k práci u Policie ČR prostřednictvím zaměstnaneckých výhod...	27
Graf 8 Spokojenost s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod.....	27
Graf 9 Nadbytečnost některých zaměstnaneckých výhod	28
Graf 10 Chybějící zaměstnanecké výhody.....	28
Graf 11 Preference flexibilního systému zaměstnaneckých výhod nad fixním	29
Graf 12 Vliv zaměstnaneckých výhod na fluktuaci zaměstnanců.....	29
Graf 13 Preference zaměstnaneckých výhod oproti zvýšení mzdy	30

1 Úvod

Práce, respektive lidský kapitál, by měly být náležitě ohodnoceny. K ohodnocení tohoto výrobního faktoru nemusí zaměstnavatel použít výhradně peníze ve formě mzdy či platu. Může volit z nemalého výběru peněžních a nepeněžních zaměstnaneckých výhod nebo-li zaměstnaneckých benefitů.

Benefity jsou formou odměňování, která nabývá stále větší důležitosti. Lidé se při výběru zaměstnání neorientují jen podle výše hrubého příjmu, ale porovnávají u potencionálních zaměstnavatelů i nabízené benefity.

Důvodem výběru právě tohoto tématu je fakt, že autor závěrečné práce je zaměstnán již desátým rokem ve veřejném sektoru a to konkrétně Policie České republiky. Ve své práci se autor zamýšlí nad problematikou, na kolik je Policie ČR konkurenceschopná v porovnání se soukromou sférou v oblasti zaměstnaneckých výhod, které nabízí.

Hlavním cílem práce je srovnání zaměstnaneckých výhod u Policie ČR a bezpečnostní agentury Mark2 Corporation Czech a.s. (bývalá společnost ABL, a.s.), kterou lze vnímat jako konkurenčního zaměstnavatele pro lidi, kteří pracují nebo zvažují zaměstnání u Policie ČR, a formulace doporučení pro Personální oddělení Policie ČR, jakým způsobem nastavit systém zaměstnaneckých výhod tak, aby Policie ČR byla jako zaměstnavatel konkurenceschopná. Dílčími cíli pak jsou:

- shromáždění teoretických poznatků o zaměstnaneckých výhodách v související literatuře;
- sestavení dotazníku zkoumajícího preference zaměstnanců Policie ČR ohledně zaměstnaneckých výhod;
- vyhodnocení dotazníků, vyvození závěrů.

Princip odměňování ve státní sféře je daný systémem tabulek a platových tříd. Lím výše má člověk vzdělání a čím delší má praxi, tím výše má tabulkový základ. Státní správa jako zaměstnavatel může ale potencionálně zaměstnance lákat i systémem zaměstnaneckých výhod, případně dalších výhod souvisejících se státní službou. Soukromý zaměstnavatel je daleko variabilnější, co se týče odměňování. Nabízená mzda není vázána žádnými tabulkami, nýbrž je nabízena tak, aby byla na trhu práce konkurenceschopná. Zaměstnavatelé se odlišují i systémem zaměstnaneckých výhod, který je může odlišit od konkurence a může pro ně mít i pozitivní daňové dopady.

Otázky, které si autor vzhledem k cílům závěrečné práce klade, zní: Je Policie ČR schopna konkurovat soukromému sektoru v systému nabízených benefitů? Je tím pádem schopna udržet si kvalifikované a schopné zaměstnance? Měla by Policie ČR systém nabízených benefitů změnit, tak aby byla jako zaměstnavatel dostatečně atraktivní?

Práce je formálně členěna na teoreticko-metodologickou a praktickou část. Teoreticko-metodologická část čerpá z primárních zdrojů informací, a to zejména z českých knihovních zdrojů (Koubek, Dvořáková, Pelc, Machálek, Hroník, Zdražilová, aj.) a zahraničního (Armstrong). Ze sekundárních zdrojů byly použity odborné články od autorů Stýbla a Čubrta.

Teoretická část je pro přehlednost členěna do čtyř subkapitol. První, týkající se odměňování, porovnává různé názory na to, co to je odměňování a jak by mělo být ideálně nastaveno. Druhá kapitola se zabývá pojetím zaměstnaneckých benefitů v současně literatuře, konkrétně jejich charakteristikou, významem a členěním. Třetí kapitola teoretické části pojednává o fondu kulturních a sociálních potřeb a jiných sociálních fondech. Čtvrtá kapitola dává náhled do současných trendů v poskytování zaměstnaneckých výhod.

V praktické části byla provedena metoda srovnání zaměstnaneckých výhod Policie České republiky a společnosti Mark2 Corporation Czech a.s. a vyhodnocení výsledků srovnání. Další použitou metodou byla metoda dotazování, kdy bylo dotazováno 120 zaměstnanců Policie ČR, kteří měli písemně zaplňovat distribuované dotazníky. Návratnost dotazníků činila 67,5 %. Výsledky dotazování byly následně porovnány s výsledky celostátního výzkumu na téma zaměstnaneckých benefitů.

V závěru dochází k shrnutí získaných poznatků a formulace závěrů pro Personální oddělení Policie ČR.

2 Teoreticko-metodologická část práce

V teoretické části bakalářské práce jsou nejprve definovány principy odměňování. V kapitole týkající se zaměstnaneckých výhod jsou uváděny různé charakteristiky zaměstnaneckých výhod a názory na jejich význam a možné způsoby jejich řílení. Na závěr je přiblížen význam fondu kulturních a sociálních potřeb a sociálních fondů, způsoby jejich tvorby a možné využití a souhlasné trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod.

2.1 Principy odměňování

Optimální nastavení systému odměňování pracovníků je důležité pro efektivní fungování podniku. Každá organizace si vytváří svou specifickou strategii a systém odměňování. Dle Dvořákové (2007) strategie odměňování v podstatě definuje (ústní nebo písemně deklarovaný úmysl organizace, za co, komu, kolik a jak platit.¹

Podle Zdražilové (1994) by měl být systém odměňování nastaven tak, aby podporoval růst firmy, vytvořil přiměřenou mzdovou diferenciaci, umožnil přilákat a udržet dobré a schopné zaměstnance a motivoval pracovníky k pracovnímu výkonu a rozvoji.²

Hroník (2006) za efektivní systém odměňování považuje takový, který uspokojuje zájmy a potřeby všech zúčastněných subjektů, má důslednou a přesvědčivou podporu top managementu, je akceptovaný pracovníky, pravidelně vyhodnocovaný a administrativně nenáročný.³

Důležité je, aby si organizace stanovila, za co bude zaměstnance odměňovat. Jak uvádí Armstrong (2007), je-li podstatou špení lidských zdrojů investování do lidského kapitálu, z něhož se očekává a požaduje rozumná míra návratnosti, pak je správné odměňovat lidi diferencovaně podle jejich přínosu (tj. podle té návratnosti investic, kterou generují). Jak dále autor uvádí, za tímto účelem je třeba stanovit kritéria, podle kterých je možné přínos zaměstnance měřit. Zaměstnanec by měl mít jasně definován očekávaný výsledek práce a stanovenou odměnu, která mu za splnění tohoto výsledku náleží.⁴

¹ DVOŘÁKOVÁ, Z. (2007). Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, str. 320.

² ZADRAŽILOVÁ, D. (1994). Management obchodní firmy. Praha: Grada, str. 206-207.

³ HRONÍK, F. (2006). Hodnocení pracovníků. Praha: Grada Publishing, str. 86.

⁴ ARMSTRONG, M. (2007). Špení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, str. 516.

řízení odměňování je podle Armstronga (2007) založeno na jasné filozofii i na přesvědčeních a principech, které jsou v souladu s hodnotami organizace a pomáhají je uskutečňovat. Patří sem i přesvědčení, že uplatňování systému odměňování se musí opírat o zásady spravedlnosti, rovnosti, důslednosti a přehlednosti.⁵ Je důležité, aby systém odměňování byl zaměstnanci vnímán jako spravedlivý, a aby zaměstnanci byli dostatečně informováni o způsobu odměňování a věděli, jak systém odměňování funguje a na co mají nárok. Bude-li systém odměňování pro zaměstnance nepřehledný, nesrozumitelný nebo jej budou považovat za nespravedlivý, nebudou jej akceptovat.

*A za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty poskytneme všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*⁶ Odměny nesmí být závislé na libovůli zaměstnavatele a vedoucích pracovníků. Rozdíly ve výši mezd jednotlivců by měly být objektivně zdůvodnitelné, například pracovními podmínkami, znalostmi a pracovními zkušenostmi zaměstnanců nebo pracovním výkonem.

Pro optimální řízení odměňování je vhodné vycházet z celkové odměny. Dle Armstronga (2007) se celková odměna skládá z transakční a relační (vztahové) odměny, přičemž transakční odměna je hmotná a je tvořena mzdou nebo platem, zásluhovou odměnou a zaměstnaneckými výhodami a relační odměna má nehmotnou povahu a tvoří ji vzdělávání a rozvoj zaměstnanců a zkušenosti a zážitky z výkonu práce.⁷

Podle Koubka (2007) neznamena odměňování zaměstnanců v moderním řízení lidských zdrojů pouze mzdu nebo plat, popř. jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako náhradu za vykonanou práci. Moderní pojetí odměňování je podle něho mnohem širší, kdy zahrnuje povýšení, formální uznání jako jsou pochvaly a zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány nezávisle na zaměstnancově výkonu.⁸

Koubek (2011)⁹ dělí odměny za práci na vnitřní a vnější. Vnější odměnou je podle něho například mzda a jiné formy peněžních odměn, zaměstnanecké výhody, vybavení pracovníků vzdělávání poskytované organizací. Jde o odměny, které jsou věcnou hmatatelné a pro které platí, že je kontroluje a rozhoduje o nich organizace. Vnitřní odměny jsou nehmotné a za odměnu jsou považovány proto, že přinázejí pracovníkovi vnitřní uspokojení a radost. Sem může patřit například poskytnutí složitějšího,

⁵ ARMSTRONG, M. (2007). Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, str. 525.

⁶ Zákoník práce. In: Zákon č. 262/2006 Sb. 2012. § 110, odst. 1. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz>

⁷ ARMSTRONG, M. (2007). Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, str. 161.

⁸ KOUBEK, J. (2007) Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, str. 283.

⁹ KOUBEK, J. (2011). Personální práce v malých a středních firmách. Praha: Grada. str. 158-159.

komplexnějšího a náročnějšího pracovního úkolu, na kterém může zaměstnanec ukázat své schopnosti, autonomie při práci, vzájemná důvěra mezi řadovými a vedoucími pracovníky a korektní vztahy na pracovišti. Tyto vnitřní odměny nezvyšují náklady na pracovní sílu, přesto mohou zlepšit efektivitu práce.

2.2 Zaměstnanecké výhody

2.2.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod

Výraz zaměstnanecké výhody neboli benefity je překladem anglického employee benefits. Jde v podstatě o další plnění poskytované zaměstnancům nad rámec mzdy nebo platu.

Pelc (2009) označuje benefity jako plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy, na tyto benefity není právní nárok (jsou fakultativní, nepovinné), existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v individuální pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popřípadě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě¹⁰

Koubek ve své publikaci *Řízení lidských zdrojů* (2007) definuje zaměstnanecké výhody jako formu odměny, kterou organizace zaměstnanci poskytuje pouze za to, že jsou jejími zaměstnanci a nejsou tedy vázáni na zaměstnancův výkon. Koubek dále uvádí, že při jejich poskytování zaměstnavatel může zohledňovat například funkci a postavení pracovníka v organizaci, délku pracovního poměru a další speciální zásluhy.¹¹

Dle Armstronga (1999) jsou zaměstnanecké výhody složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny, zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou. Jak dále uvádí, zaměstnanecké výhody poskytované podnikem mají jen zřídka přímý nebo bezprostřední vliv na výkon, mohou však vytvářet příznivější postoje pracovníků k podniku, dlouhodobě zlepšit jejich oddanost, angažovanost a výkon organizace.¹²

Jak uvádí Dvořáková (2007) zaměstnanecké výhody zahrnují širokou paletu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péči, za které by zaměstnanec musel jinak

¹⁰ PELC, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde Praha, str. 9.

¹¹ KOUBEK, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, str. 319.

¹² ARMSTRONG, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada, str. 723.

platit. Autorka dále uvádí, že zaměstnavatel je poskytuje ke mzdy za vykonanou práci a že představují jeho dodatečné zvýhodnění.¹³

2.2.2 Význam zaměstnaneckých výhod

Pokud zaměstnavatel nechce, nemusí poskytovat svým zaměstnancům žádné zaměstnanecké benefity. Přesto existuje řada důvodů pro vyhlášení zaměstnaneckých výhod. Dle Armstronga (2007) jsou zaměstnanecké benefity obecně poskytovány zaměstnancům s cílem poskytnout atraktivní konkurenceschopný soubor odměn, který umožní udržet a získat vysoce kvalitní pracovníky, uspokojí osobní potřeby zaměstnanců, posílí oddanost a vědomí závazků zaměstnanců vůči organizaci a poskytne některým lidem daňové zvýhodnění způsob odměny.¹⁴

Dle Pelce (2009) mají zaměstnanecké výhody v zaměstnancích vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni nejlepší práci.¹⁵

Dle Janouškové (2005) výhody mohou být i jedním ze způsobů, kdy se zaměstnavatelé snaží získat a udržet zaměstnance a rovněž i motivovat k dobré pracovní kázni a vysokým výkonům.¹⁶

Jak píše Stýblo (2008) ve své úvaze o motivaci k vyšší pracovní výkonnosti, mnohé, zejména ty klíčové zaměstnance dnes již nemotivují pouhé měsíční peníze, nýbrž je v pracovní motivaci třeba hledat neustále nové inspirace. Z hlediska personálního marketingu se podle něj ukazují být nejlepším především benefity a zaměstnanecké výhody.¹⁷

Některé benefity jsou i pro zaměstnavatele výhodné z daňového hlediska. Zákonem stanovené benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a snižují tak jeho základ daně. Také se z některých zaměstnaneckých výhod neplatí daň z příjmů, například ani pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Dle Machálka (2010) je daňová funkce benefitů jistě stále důležitým důvodem pro jejich vyhlášení.¹⁸

Jak uvádí Armstrong (2007) cíle zaměstnaneckých výhod v sobě nemají motivování pracovníků a to proto, že normální výhody poskytované podnikem mají zřídka přímý

¹³ DVOŘÁKOVÁ, Z. (2007). Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, str. 345.

¹⁴ ARMSTRONG, M. (2007). Šíření lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, str. 595.

¹⁵ PELC, V. (2009). Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde Praha, str. 28.

¹⁶ JANOŮKOVÁ, J. (2005). Zaměstnanecké výhody a daně Praha : Grada. str. 58.

¹⁷ STÝBLO, J. (2008). Motivaci k vyšší výkonnosti. Práce a mzda, roč. 56, ř. 4, s. 51-58.

¹⁸ MACHÁLEK, I. (2010). Zaměstnanecké benefity. Praha : C H Beck, str. 3.

nebo bezprostřední vliv na výkon, avšak vytváší příznivější postoje zaměstnanců v podniku, které mohou dlouhodobě zlepšit jejich oddanost, angažovanost a výkon organizace.¹⁹

Kislingarová ve své publikaci *Nová ekonomika a nové příležitosti?* (2011) zmiňuje, že poskytování benefitů zlepšuje firemní image a stává se součástí firemní kultury. Jak dále uvádí, benefity jsou důležitým faktorem při rozhodování pracovníků o novém zaměstnavateli, jsou součástí péče o zaměstnance a přispívají k budování dobrých vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²⁰

Koubek (2007) upozorňuje, že, pokud organizace chce, aby měly zaměstnanecké výhody příznivý vývoj na motivaci pracovníků, měla by se zajímat o to, jaké výhody pracovníci preferují. Jak Koubek dále uvádí, organizace často nabízejí uniformní soubor výhod vybraný personálním útvarem, nicméně pracovníci mohou mít různé preference a potřeby než jak to vidí personální útvar organizace.²¹

Podle studie Robert Half International (2008) je balíček benefitů jedním z významných rozhodovacích faktorů při rozhodování uchazele ohledně pracovních nabídek. Podle Aleše Kšíhka ze zmiňované společnosti se zaměstnavatelé snaží nabídku benefitů rozšiřovat, protože to ovlivňuje pozici jejich firmy na trhu práce, motivuje stávající zaměstnance a posiluje jejich loajalitu.²²

2.2.3 Přelínání zaměstnaneckých výhod

Dle Pelce (2009) lze zaměstnanecké výhody přelínat z mnoha hledisek: dle okruhu lidí, pro které jsou určeny, mohou být přelínány na individuální a skupinové, dle způsobu jejich poskytování je můžeme dělit na povinné a volitelné. Jak autor dále uvádí, z hlediska charakteru výdajů na straně zaměstnavatele je lze přelínat na finanční či nefinanční, podle formy příjmu na straně zaměstnance rozlišíme zaměstnanecké výhody peněžní a nepeněžní.²³

Přelínání zaměstnaneckých výhod je dle Gubrta (2007) možné posuzovat: **podle hmotné povahy**, a to na peněžité a nepeněžité; **podle účelu** na stabilizační (směřující ke

¹⁹ ARMSTRONG, M. (2007). *Šíření lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha : Grada, str. 202.

²⁰ KISLINGEROVÁ, E. (2011). *Nová ekonomika: nové příležitosti?*. Praha : C.H. Beck. Str. 296

²¹ KOUBEK, J. (2007). *Šíření lidských zdrojů*. Praha: Management Press, str. 321.

²² Zaměstnanecké výhody jsou pro uchazele významným rozhodovacím faktorem při výběru zaměstnání. In: [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://www.roberthalf.cz/CZ/CZ/RHF/AboutUs/press.asp>.

²³ PELC, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. s.15.

stimulaci zaměstnanců k setrvání u zaměstnavatele) a věcnosti (oceňující věcnost zaměstnance zaměstnavateli); **podle právní povahy** na pracovněprávní, opírající se o právní úpravu v zákoníku práce a jiné.²⁴

D'Ambrosová (2009) rozlišuje benefity podle toho, jakou formou jsou nabízeny, a to na²⁵: jednotný systém benefitů, jednotný systém benefitů plus nadstandardní benefity pro klíčové zaměstnance a manažery, jednotný systém benefitů plus benefity pro sociálně slabší zaměstnance, cafeteria systém a systém osobních útlů.

Kleibl (2001) dělení zaměstnanecké benefity z věcného hlediska²⁶:

- na zaměstnanecké benefity **mající do značné míry povahu služeb pro zaměstnance** (preventivní či průběžnou zdravotní péči);
- na zaměstnanecké výhody **sociálního charakteru** (firemní penzijní systémy, zdravotní spojištění);
- **na jiné výhody** spojené s délkou zaměstnání a postavením ve firmě - do této kategorie se řadí například služební vůz, mobilní telefon či počítačová technika i pro soukromé účely.

Dělení z hlediska daňové výhodnosti uvádí Pelc (2009). Podle této klasifikace se benefity dělí²⁷:

- na **daňově mimořádně výhodné**, to jsou takové, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a souběžně jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance;
- na **benefity s dílčí výhodností**, které jsou například na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance však jsou příjmem ze závislé činnosti, souběžně jsou či nejsou součástí vyměšovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a naopak;
- na **daňově nevýhodné benefity**, ty nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a souběžně nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

²⁴ ČUBRT, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu, Práce a mzda, 2007, roč. 55, ř. 8, s. 7.

²⁵ D'AMBROSOVÁ, H. a kol. (2009). Abeceda personalisty 2009. Olomouc: ANAG, str 159.

²⁶ KLEIBL, J. a kol. (2001). Šíření lidských zdrojů. str. 169.

²⁷ PELC, V. (2009). Zaměstnanecké benefity v roce 2009. s. 13-14.

Dle Machálka (2010), zaměstnanecké výhody určené zaměstnancům firmy mohou zaměstnavatelé poskytovat dvěma způsoby, a to fixním systémem výhod nebo flexibilním systémem výhod.²⁸

Jak dále uvádí Machálek (2010), fixní neboli plošný systém výhod spočívá v tom, že zaměstnavatel vybere základní zaměstnanecké výhody s určením pro všechny zaměstnance a je na samotném zaměstnanci, zda tyto výhody využije nebo ne. Autor dále uvádí, že největší nevýhodou tohoto poskytování zaměstnaneckých výhod je, že zaměstnavatel investuje do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci o něm nemusí projevit zájem.²⁹

Dle Dvořákové (2007) v ČR převládá systém fixní, jaký známe z dob, kdy organizace tvořily a řídily fond kulturních a sociálních potřeb.³⁰

Stále více se prosazujícím je v dnešní době flexibilní systém, který stírá nevýhody fixního systému. Dle Dvořákové (2007) Cafeteria systém sleduje řadu cílů, jako je snížení fluktuace, zvýšení atraktivity organizace, snížení pracovní neschopnosti, zvýšení pracovní spokojenosti a ochoty k pracovnímu výkonu aj. Jak dále uvádí Dvořáková, charakteristickým znakem je individualizace složek příjmu podle aktuálních potřeb zaměstnance, který dostává možnost volit si položky z více variant a svou volbu může periodicky opakovat.³¹

Dle Koubka (2007) je výhodný volitelný systém zaměstnaneckých výhod pro organizaci i pro pracovníky z několika důvodů³²:

- je úspornější a poskytuje možnost větší kontroly nákladů;
- v důsledku vývoje ve společnosti i v hodnotových orientacích lidí se potřeba některých tradičních výhod snížila a lze na nich ušetřit. Naopak se objevily nové potřeby a zaměstnanecké výhody, které je pomohou uspokojovat, mohou mít silný motivační náboj a náklady na ně jsou vynakládány tudíž efektivněji;
- systém tím, že je hospodárnější, umožňuje účelněji vynakládat prostředky, ale tím zároveň rozšiřuje škálu zaměstnaneckých výhod, stává se pestřejším a přitažlivějším;

²⁸ MACHÁLEK, I. (2010). Zaměstnanecké benefity. Praha : C H Beck, str. 21.

²⁹ Tamtéž, str. 22

³⁰ DVOŘÁKOVÁ, Z. (2007). Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, str. 360.

³¹ Tamtéž, str. 362

³² KOUBEK, J. (2007). Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, str. 321.

- systém tím, ňe vyřaduje, aby si pracovník zvolil svřj blok výhod, vede k pronikavému zvýření vřeobecné informovanosti o zamřstnaneckřch vřhodřch;
- nabízí-li organizace vřhody řitř na míru, stává se přstřhlivřř pro potenciální i souřasnř pracovníky;
- volitelnř systém mřře mít pozitivní dopad na postoje a chování pracovníků, lidé si jej více vřhř, mají pocit, ře jsou rovnoprřvnřřmi partnery, nř př tradičním systému zamřstnaneckřch vřhodř;
- volitelnř systřmy poskytují organizaci i pracovníkřm mořnost lepřř kontroly nad rozdřovřním vřhodř, protoře volba kařdřho pracovníka je registrovřna a mřře břt evidovřno i řerpřnř vřhodř;
- nřkterř zamřstnaneckř vřhody břvajř zdanitelnř a jinř nikoliv. I z třřto dřřvodř mohou volit přřsluřř blok.

Koubek (2007) povařuje za hlavní nevřhodu volitelnřho systřmu zamřstnaneckřch vřhodř to, ře je administrativnř nřrořnřř. Zřroveř zamřstnanci nemusejř vřřdy rozpoznat svř aktuřlnř potřby a vyberou si nevhodnř coř se mřře odrazit v jejich spokojenosti, dodřvř Koubek.³³

2.3 Role FKSP a sociřlnřho fondu

Pelc (2005) definuje sociřlnř fond jako řřřelovřřvřřlenř finřlnř prostřředky, které se tvořř na zřkladř rozhodnutř zamřstnavatele, za řřřelem zabezpeření kulturnřch a sociřlnřch potřb zamřstnancř.³⁴

Jak uvřdř Bielczyk (2005) k poskytovřnř zamřstnaneckřch vřhodř mohou břt v podnikatelskřch subjektech vytvřřeny řřřznř sociřlnř fondy nebo fondy kulturnřch a sociřlnřch potřb v organizařnřch slořřkřch střtu a v přřspřřkovřch organizřch zřřzovřnřch střtem nebo řřzemnřmi samosprřvnřmi celky.³⁵

Zatřmco ve střtnřch podnikřch se tvořř fondy povinnř v soukromřch organizřch se vytvřřřet mohou, ale nemusř. Vyhlřřřka řř. 114/2002 Sb. ve znřnř pozdřřřch přřřpisřř upravuje vřřř tvorby fondu kulturnřch a sociřlnřch potřb pro organizařnř slořřky střtu a střtnř přřspřřkovř organizace. Dle třto vyhlřřřky je zřkladnř přřřdř, kterřm je tvořřn

³³ KOUBEK, J. (2007). řřřřnř lidskřch zdrojřř. Praha: Management Press, str. 321.

³⁴ PELC, V. (2005). Zamřstnaneckř benefity řřili sociřlnř fond v praxi. Praha : Soudy. str.15.

³⁵ BIELCZYK, A. (2005). řřřřnř lidskřch zdrojřř. Karvinř : Slezskř univerzita v Opavř str. 115.

fond, tvořen 2 % z rolního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, poplatek na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech nákladů ulžit.³⁶

Jak dále vyhláška uvádí, z tohoto fondu je možné zaměstnancům přispívat mimo jiné na náklady na provoz kulturních zařízení, rekreačních zařízení, sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitačních zařízení včetně masáží a zařízení pro zájmovou činnost, na nákup vitaminových prostředků a očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A, na přídělky na bytové účely, či přispívat na stravování, rekreaci nebo penzijní připojištění.

Tlak na vytváření sociálních fondů vytvářejí především odbory, jejichž hlavním cílem je ochrana práv zaměstnanců. Jak uvádí Mayerová a Říhálka (2000), použití sociálních fondů bývá především dohody o kolektivní smlouvě³⁷ Dle vyhlášky č. 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů, odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem při tvorbě a přidělu z fondu kulturních a sociálních potřeb jednotlivým zaměstnancům.

Výše příspěvku do sociálního fondu, který vytváří organizace v podnikatelské sféře, závisí jen na finančních možnostech a prioritách dané organizace, není dán legislativní normou. Sociální fond se tvoří ze zisku po zdanění, popřípadě když firma nedosáhne zisku, pak na vrub daňově neuznatelných výdajů.

Neexistuje ale řádný předpis, který by určoval rozsah plnění, která je možné ze sociálního či obdobného fondu poskytovat. Ani organizace napojené na státní rozpočet nemají přesně stanoveno, jaké benefity musí poskytovat a jsou povinny si sami stanovit pravidla pro vyplácení fondu. Určité omezení pro benefity ve veřejné správě stanoví zákoník práce, podle kterého mají zaměstnanci pobírající plat stanovenou délku dovolené ve výši 5 týdnů a pedagogičtí pracovníci 8 týdnů (§ 213 odst. 2, 3 ZP) a není tedy možné poskytnout zaměstnanecký benefit ve výši delší dovolené. Dále nesmí zaměstnavatelé, jejichž příjmy plynou ze státního rozpočtu, zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu oproti zákonu (§ 79 odst. 3 ZP) ani uplatnit konto pracovní doby (§ 86 odst. 2 ZP).³⁸

³⁶ Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů. 2012. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/vyhlasiky_26062.html?year=2002.

³⁷ MAYEROVÁ, M., Rt HILKA, J. (2000). Moderní personální management. Jinoňany : H, 2000. str. 56.

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sbírka zákonů. 2012. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz>.

2.4 Současné trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Létnost uhlívaní konkrétních benefitů se v průzkumech liší podle toho, kdo průzkum provádí a jaké podniky jsou do průzkumu zahrnuty. Podle online průzkumu na webových stránkách Platy.cz byly nejčastějším benefitem ve 2. čtvrtletí 2011 stravenky.³⁹ Podle průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a obchodu z července 2012 je nejčastějším dlouhodobým benefitem vzdělávání a stravenky se umístily až na druhém místě⁴⁰

Dle výsledků studie Salary & Benefits Guide 2011-2012 personální agentury Robert Half z března 2012, zaměstnanci považují za nejhodnotnější firemní benefity jeden nebo dva týdny dovolené navíc, velmi si cení i flexibility v rámci pracovní doby. Průběžně dovolené a pružná pracovní doba zároveň patří mezi nejčastěji poskytované benefity.⁴¹ Jazykové kurzy a odborné vzdělávání stále patří podle Robert Half do desítky nejrozšířenějších benefitů, ale postoj zaměstnanců se k těmto benefitům v poslední době změnil, jelikož v předchozích letech upřednostňovali zejména přiležitosti dalšího vzdělávání a tento benefit patřil do TOP pěti nejoblíbenějších.

Není bez zajímavosti, že podle stejného průzkumu od Robert Half došlo v roce 2011 k omezování nabídky benefitů. K odebrání alespoň jednoho benefitu došlo u 48 % respondentů. Jak dodává Aleš Kšíňek, pokud k odebírání docházelo, týkalo se to nejčastěji jazykových kurzů a 13. platů.⁴²

³⁹ Platy.cz. Jaké benefity poskytují velké a jaké naopak malé firmy. In: [online] [cit. 2012-10-05]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/jake-benefity-poskytuji-velke-a-jake-naopak-male-firmy/50025>.

⁴⁰ SP ČR: Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve složitém roce 2012. In: [online] [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>.

⁴¹ Pružná pracovní doba a dovolená navíc – trend zaměstnaneckých benefitů. In: [online]. [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <http://www.roberthalf.cz/CZ/CZ/RHF/AboutUs/press.asp>.

⁴² Tamtéž

3 Praktická část práce

Praktická část tvoří jádro celé práce. Skládá se z jednotlivých subkapitol, které srovnávají poskytování zaměstnaneckých výhod u Policie ČR a bezpečnostní agentury Mark2 Corporation Czech a.s., vyhodnocují dotazníkové šetření zaměstnanců Policie ČR a poskytují doporučení ohledně nastavení systému zaměstnaneckých výhod u Policie ČR.

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. března 1991. Slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti.⁴³ Policie ČR patří k největším zaměstnavatelům v České republice s počtem přibližně 39 000 policistů. Policie ČR z hlediska svých hlavních úkolů konkurenta jako takového nemá. Nicméně pro jednotlivé policisty existuje několik alternativních možností zaměstnání, kde svoji praxi mohou zúročit. Mezi hlavní možnosti patří soukromé bezpečnostní agentury, detektivní agentury nebo práce u městské policie.

3.1 Srovnání zaměstnaneckých výhod u Policie ČR a Mark2 Corporation Czech a.s.

3.1.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod u Policie ČR

Policie ČR má zavedený fixní systém poskytování zaměstnaneckých výhod, kdy zaměstnavatel vybere základní zaměstnanecké výhody, které jsou určeny pro všechny zaměstnance při splnění určitých kritérií, jako je například délka služby, a je na samotném zaměstnanci, zda tyto výhody využije nebo ne. Poskytování některých zaměstnaneckých výhod je definováno jednak v Zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁴⁴ (dále jen zákon) a jednak se řídí závazným pokynem policejního prezidenta č. 112/2010, o uhlívaní fondu kulturních a sociálních potřeb u Policejního prezidia České republiky a útvarů Policie České republiky s celostátní působností, ve znění pozdějších předpisů. Úprava tohoto závazného pokynu vychází z vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, kdy státní organizace povinně vytvářejí tento fond a umísťují do něj 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady plateb.

⁴³ Definice úkolů Policie ČR. In: [online]. [cit. 2012-10-08]. Dostupné z <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

⁴⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

A) Zaměstnanecké výhody definované v Zákoně o služebním poměru

- Služební volno při studiu

Jak definuje zákon, lze příslušníkovi na jeho žádost udělit služební volno při denním studiu na střední škole, vyšší odborné škole nebo vysoké škole, které je nezbytné pro výkon služby, a to na dobu trvání studia. Dále na vysoké škole v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu anebo programu celoživotního vzdělávání v rozsahu nezbytném k účasti na studijních soustředěných a konzultacích.

S poskytnutím této výhody je svázána i povinnost zůstat ve služebním poměru po ukončení studia po určenou dobu, jinak by byl příslušník povinen uhradit bezpečnostnímu sboru náklady spojené se studiem nebo studijním pobytem.

- Ozdravný pobyt

Zákon dává příslušníkům, jejichž služební poměr trval alespoň 15 let, nárok na ozdravný pobyt k upevnění tělesného a duševního zdraví v trvání 14 dnů nepřetržitě v kalendářním roce. Ozdravný pobyt se provádí formou lázeňské léčebno-rehabilitační péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit.

- Nárok na služební stejnokroj nebo jiný oděv

Příslušník má nárok na služební stejnokroj nebo jiný oděv a obuv, které používá při výkonu služby. Existuje více výstrojních norem a v situaci, kdy policisté slouží v uniformě nebo civilním oděvu nebo jenom v civilním oděvu, tak, pokud nevyčerpají přidělené peníze za uniformu, mají nárok na proplacení této částky hotově jednou za pět let.

- Výsluhový příspěvek

Bývalý příslušník, který vykonával službu alespoň po dobu 15 let, má nárok na výsluhový příspěvek, pokud nebyl propuštěn. Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se pak každým rokem zvyšuje o určité procento, nejvýše však může činit 50 % měsíčního služebního příjmu.

Při soubohu nároku na výplatu výsluhového příspěvku s nárokem na výplatu starobního důchodu nebo invalidního důchodu se výsluhový příspěvek vyplácí pouze tehdy, jestliže

je vyšší než některý z uvedených důvodů, a to ve výši rozdílu mezi výsluhovým příspěvkem a důchodem.

- Příspěvek při odchodu ze služby

Příslužník, jehož služební poměr skončil a který vykonával službu alespoň po dobu 6 let, má nárok na odchodné, pokud nebyl propuštěn. Základní výměra odchodného činí 1 měsíční služební příjmem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestnásobek měsíčního služebního příjmu.

- Dovolená víc než 20 dnů

Příslužník má nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce. Ve služebním poměru může ale dojít k tomu, že je v důležitém zájmu služby určený nástup dovolené odvolán.

- Bezplatná lékařská péče

Zaměstnancům je poskytována bezplatná lékařská a psychologická péče.

- Zaměstnanecká ubytovna

Zaměstnanec má nárok na ubytování při výkonu služby v jiném místě než je místo jejich trvalého pobytu, které je možno poskytnout společně pro členy rodiny.

- Vzdělávání

Dle zákona, jsou zaměstnancům vytvářeny podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby. Toto vzdělávání má podobu nejrozličnějších školení, které připravují příslužníky pro výkon služby popřípadě zdokonalují jejich dovednosti a schopnosti.

Zákon rovněž uvádí, že k výkonu funkce příslužníků budou poskytovány podmínky pro stravování a bezplatné stravování v potřebném rozsahu, jestliže vykonávají službu za ztížených podmínek při mimořádných bezpečnostních akcích nebo při služebních zásazích.

B) Zaměstnanecké výhody vycházející ze závazného pokynu policejního prezidenta č. 112/2010, o uložení fondu kulturních a sociálních potřeb

Vzhledem k tomu, že jednotlivá krajská ředitelství policie jsou samostatnou organizační složkou a účetní jednotkou, každé krajské ředitelství upravuje poskytování příspěvků

z prostředků Fondu kulturních a sociálních potřeb samostatně Na základě přidělených financí je každoročně stanoven rozpočet fondu, ze kterého se může příspěvat na účely taxativně uvedené v závazném pokynu.

- Příspěvek na rekreační pobyt

Zaměstnanci včetně jeho rodinných příslušníků lze jedenkrát ročně poskytnout příspěvek na individuálně vybraný rekreační pobyt do výše 5.000 Kč na osobu, nejvýše však 10.000 Kč nebo ceny poukazu, jestliže nepřesáhne částku 10.000 Kč, délka rekreačního pobytu musí být nejméně 5 kalendářních dnů.

- Penzijní příspěvek

Zaměstnanci je hrazena 80 % část příspěvku na penzijní příspěvek, kterou se zaměstnanec zavázal hradit, nejvýše však 400 Kč měsíčně

- Bezúroňná půjčka na bydlení

Zaměstnanci je možné poskytnout půjčku na bydlení, bezúroňně do výše 100.000 Kč. Dojde-li ke skončení služebního poměru, je půjčka splatná nejpozději do 31. prosince ode dne jeho skončení.

- Podnikové stravování / stravenky

Zaměstnancům lze z fondu příspěvat na stravování. Tato výhoda nabývá u Policie ČR podoby závodního stravování anebo poskytování stravenek, v době kdy závodní stravování možné není.

- Kultura, tělovýchova a sport

Zaměstnanci mají nárok na příspěvek na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce. Mohou využívat bezplatně policejní a partnerská sportoviště a sportovní zařízení.

3.1.2 Charakteristika zaměstnaneckých výhod u společnosti Mark2 Corporation Czech a.s.

Bezpečnostní agentura Mark2 Corporation Czech a.s. patří mezi jedny z největších na českém trhu. Zabývá se poskytováním těchto služeb: detektivní služby, bezpečnostní audit, bezpečnostní zajištění událostí, převoz peněz, správa a vymáhání pohledávek, ochrana osob, fyzická ostraha objektů, bezpečnostní provozy zaměstnanců, bezpečnostní právní poradenství. Z hlediska příslušníků Policie ČR může být tato

společnost vnímána jako konkurenční zaměstnavatel k jejich pracovnímu poměru, proto byla vybrána pro metodu srovnání zaměstnaneckých výhod. Uchazeři o zaměstnání se o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách dozvídají z internetových stránek společnosti Mark2 Corporation Czech a.s., odkud l'erpá i tato práce.⁴⁵

- Divizní odměny

V rámci divizních odměn, jsou zaměstnanci mĕřít'nyhodnocováni z hlediska výkonu a je jim pĕřidĕván titul zaměstnanec mĕříce. Dále je zaměstnancĕm udĕlován titul zaměstnanec roku, kdy 1. místu náleží odměna ve výĕi 10.000 Kč, za 2. místo 7.000 Kč a 3. místo 4.000 Kč. Za nejvĕš pol'et záchytĕ, tedy dopadení pachatele, je poskytována odměna za záchyt a pĕř poskytnutí informace vedoucí k objasnĕní trestného ĕinu spáchanĕho zaměstnancem klienta se poskytuje odměna ve výĕi 5.000 Kč.

- Vĕnostní odměna

Zaměstnancĕm je poskytována vĕnostní odměna pĕř kaĕdĕm výrol'í jejich nástupu do společnosti ve výĕi 1.000 Kč.

- Stravenky

Zaměstnancĕm jsou poskytovány stravenky v nominální hodnotĕ 60 Kč, pĕřemĕ zaměstnavatel pĕřpívá 55 %.

- Sick days

Zaměstnanci mají nárok na 2 volné dny v pĕřpadĕnachlazení nebo nevolnosti, kdy je jim placená plná náhrada mzdy.

- Bankovní produkty za zvyĕhodnĕných podmínek u Komerĕní banky

V rámci zaměstnaneckých výhod je moĕné bezplatné zaloĕení bankovních ůĕtĕĕ Perfekt Konto a Extra Konto, bezplatné zaloĕení penzijního a ĕivotního pĕřpojĕĕní.

- Slevové kupóny

Jedná se o slevové poukázky, které jsou umísĕovány v prĕbĕhu roku v Magazínu Mark2 Corporation Czech a.s.

⁴⁵ Zaměstnanecký motivaĕní program společnosti Mark2 Corporation Czech. In: [online]. [cit. 2012-11-17]. Dostupné z: <http://www.ablinternational.eu/sqlcache/motivacni-program-abl-2011.pdf>

- **Bezhotovostní zálohy na mzdy**

Zaměstnancům může být vyplacena záloha na mzdu v maximální výši 20 % průměrného výdělku zaměstnance, každou takovou výplatu schvaluje správce rozpočtu.

- **Nárok na ošacení**

Zaměstnanci mají nárok na uniformu zdarma a koženou letní obuv 2 druhy dle typu objektu, na kterou si přispívají 400 Kč formou srážky ze mzdy.

- **Bezplatná lékařská prohlídka formou závodní péče**

- **Vzdělávání**

Zaměstnancům je hrazeno školení, nutné k výkonu jejich povolání a vystaveno osvědčení o délce kvalifikaci.

- **Hrazení pojistné odpovědnosti při výkonu povolání**

- **Mark2 Corporation Czech Cup – letní team buildingová aktivita**

- **Dětské tábory**

Každý rok jsou organizovány dětské tábory pro děti zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni po dobu kratší než 1 rok, zaplatí za dítě 800 Kč, kteří jsou zaměstnáni více než 1 rok a méně než 2 roky 2 000 Kč a zaměstnanci, zaměstnaní více jak 2 roky 900 Kč za dítě.

3.1.3 Porovnání zaměstnaneckých výhod Policie ČR a Mark2 Corporation Czech a.s.

Společnosti poskytují některé výhody stejně jako podnikové stravování / stravenky, vzdělávání pro zdokonalování a schopnost výkonu svého zaměstnání, bezplatná lékařská péče a nárok na ošacení. Tato skutečnost není až tak překvapivá. Vzdělání k výkonu povolání, ošacení a bezplatná lékařská péče jsou v podstatě předpokladem k výkonu funkce u Policie ČR nebo v soukromém bezpečnostním sboru.

Stravenky patří v České republice k jedním z nejoblíbenějších benefitů mezi zaměstnanci i zaměstnavateli. Mimo jiné i kvůli tomu, že poskytuje značné daňové výhody pro obě strany. Z hlediska zdařování příjmu zaměstnance je dle znění § 6, odst. 9, písm. b) zákona č. 586/1992 Sb. tato hodnota stravování poskytována formou

nepení plně osvobozena od daně z příjmu. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelným nákladem 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) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Podmínkou je, že přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny.

Určité benefity poskytované Policií ČR je zase potřeba vnímat jako specifické pro bezpečnostní sbor státu. K této benefitům patří výsluhový příspěvek, příspěvek při odchodu ze služby a ozdravné pobyty. Toto jsou benefity, které jsou například poskytovány i v Armádě ČR, jejich poskytování má své historické kořeny a v soukromé sféře je někdy velmi neobvyklým.

Služební volno je snahou státního bezpečnostního sboru podporovat svoje zaměstnance v dalším vzdělávání a zvyšování své kvalifikace. Toto je v soukromých firmách bohužel spíše zřídka a tento benefit není poskytován ani v Mark2 Corporation Czech a.s.

Dovolená více jak 20 dnů je v České republice často poskytovaným benefitem. Podle online průzkumu na webových stránkách Platy.cz z července 2012 benefit dovolenou navíc dostalo minulý rok 23 % pracujících lidí.⁴⁶ K této firmám ovšem nepatří Mark2 Corporation Czech a.s. a tento benefit neposkytuje. Policie ČR poskytuje 6 týdnů dovolené, což vyplývá přímo ze služebního zákona.

Zaměstnanecká ubytovna je rovněž benefitem, který poskytuje pouze Policie ČR na rozdíl od soukromého zaměstnavatele. Tato výhoda je bezpochyby motivována tím, že poptávka po práci policisty je v různých regionech ČR různě vysoká a k tomu, aby bylo možné obsadit některá služební místa například v Praze, je poskytnutí zaměstnanecké ubytovny téměř nutností. Na druhé straně soukromá bezpečnostní firma tento problém nemá a proto tento benefit neposkytuje.

Penzijní spojení je třetím nejposkytovanějším benefitem v ČR⁴⁷, mimo jiné i pro jeho daňovou výhodnost. Dle znění § 15, odst. 5, písm. a) zákona č. 586/1992 Sb. pro výpočet daně z příjmu zaměstnanců je tento výdaj daňově odečetelná položka ve výši až 12.000 Kč ročního přímého nároku na daňovou úlevu získává ten účastník, který zaplatí

⁴⁶ Platy.cz. Lidé dostávají v průměru jeden týden dovolené navíc. In: [online]. [cit. 2012-10-05]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/lide-dostavaji-v-prumeru-jeden-tyden-dovolene-navic/50058>.

⁴⁷ SP ČR: Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve složitém roce 2012. In: [online] [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>.

za zdařovací období více než 6.000 Kč. Ze strany zaměstnavatele jsou tyto příspěvky osvobozeny od daně příjmu a má být roční příspěvek maximální částkou 24.000 korun. Navíc ke spojení dostává zaměstnanec státní příspěvek až 150 Kč měsíčně Policie ČR tento benefit poskytuje, zatímco Mark2 Corporation Czech a.s. ne.

Příspěvek na rekreační pobyt je poskytován Policií ČR a ne soukromou společností, stejně tak jako bezúroňová půjčka na bydlení, příspěvek na sport a kulturu. Naproti tomu Mark2 Corporation Czech a.s. zaměřuje své benefity poněkud jiným směrem.

Divizní odměny jsou motivačním benefitem a také benefitem odvislým od výkonu, kdy je oceňován nějakou finanční částkou zaměstnanec měsíce, roku a zaměstnanec, který dopadne pachatele.

Věcnostní odměna je menší finanční příspěvek za to, že zaměstnanec zůstává u společnosti, je to odměna za jeho loajalitu.

Sick days jsou příjmem benefitem jak pro zaměstnance, tak pro společnost, když dojde k nenadálému onemocnění, tak má zaměstnanec zůstat doma a je mu hrazena celá část mzdy nebo platu. Pro zaměstnavatele je to zase výhodné z hlediska toho, že nemocný zaměstnanec neroznáší chorobu dál na pracovišti a je tak zaručen jeho nerušený chod.

Bankovní produkty za zvýhodněných podmínek, slevové kupóny, hrazení pojistných odpovědností jsou benefity, které zaměstnavatele skoro nic nestojí a potají. Stačí se domluvit s nějakou bankou, která ráda zvýhodněné produkty nabídne s vidinou získání nových zákazníků, stejně tak jako poskytovatelé slev a pojistných, které je i nezbytnou podmínkou vykonávání povolání a minimalizuje riziko finančních ztrát pro společnost a její reputaci.

Bezhotovostní zálohy na mzdy pro společnost nejsou rovněž tak finančně nákladné, v případě že má společnost vyrovnané cash flow. Záleží tedy na tom, v jakém okamžiku jí zákazníci platí za její služby. Pokud někdo hradí za služby dopředu, není problém vyplácet mzdu takzvaně dopředu formou záloh na mzdy. Zároveň se předpokládá, že po letech zaměstnanců, kteří tento benefit budou využívat, nebude horečnatě vysoký.

Team building je příjmem zpeřvením každodenního pracovního stereotypu pro zaměstnance a příležitostí seznámit se s kolegy jinak než po pracovní stránce. Firmo

zase tento druh výhody umožňuje prohlubování pracovních kolektivů a zvyšování jejich výkonnosti.

Dětské tábory nejsou příliš často poskytovaným benefitem, což souvisí i se skutečností, že děti dnes tráví volný čas raději jiným způsobem než na táborech. Pro rodiče, kteří políťají takzvanou každou korunu, je tato výhoda velmi vítaným ušetřením rodinného rozpočtu.

Výsledek srovnání, jak ukazuje tabulka 1, vyznívá z hlediska kvantity ve prospěch Policie ČR, na druhou stranu jsou mnohé benefity vázány buď na délku služby nebo na množství peněz ve fondu FKSP, tím pádem ne všechny benefity jsou pro všechny stejně dosažitelné.

Benefity poskytované státním zaměstnavatelem jsou více dlouhodobé, na ty nejzajímavější má zaměstnanec nárok až po 15 letech služby, vyžadují tedy jeho loajalitu a dlouhodobé setrvání. Poskytování určitých výhod vychází zejména z toho, že pro zaměstnance po 15 letech u Policie ČR je mnohdy velmi těžké získat adekvátní zaměstnání, neboť jejich specializace je příliš úzká.

Benefity nabízené společností Mark2 Corporation Czech a.s. jsou sice na první pohled úspornější, když se ale podíváme do detailu, nejsou omezené délkou služby, ani výší sociálního fondu.

Pro policistu, který má odsloužených 15 let a má tedy nárok na výsluhu, je velmi zajímavé změnít zaměstnání a dostávat tak v podstatě dvojí plat. Je tedy pravděpodobné, že soukromá firma nemá nouzi o získávání kvalitních zaměstnanců, kteří přecházejí právem státní sféry, a proto nemá zapotřebí zaměstnance lákat na příliš mnoho benefitů. Firma se chová racionálně a poskytuje jen takové benefity, aby byla konkurenceschopná s ostatními firmami na trhu.

Tabulka 1 Porovnání benefitů poskytovaných Policií ČR a Mark2 Corporation Czech a.s.

Nabízený benefit	Policie ČR	Mark2 Corporation Czech a.s.
Služební volno pŠi studiu	x	
Ozdravný pobyt	x	
Nárok na oĝatné	x	x
PŠispŮvek pŠi odchodu ze sluĝby	x	
Výsluhový pŠispŮvek	x	
Dovolená víc neĝ 20 dnŮ	x	
Bezplatná lékařská péče	x	x
ZamŮstnanecká ubytovna	x	
VzdŮávání	x	x
PŠispŮvek na rekreační pobyt	x	
Penzijní pŠipojiĝtŮní	x	
Bezúroľná pŮŮlka na bydlení	x	
Podnikové stravování / stravenky	x	x
PŠispŮvek na kulturu	x	
PŠispŮvek na sport	x	
Divizní odmŮny		x
VŮnostní odmŮna		x
Sick days		x
Bankovní produkty za zvyĝhodnŮných podmínek		x
Slevové kupóny		x
Bezhotovostní zálohy na mzdy		x
Hrazení pojiĝtŮní odpovŮdnosti		x
Team building		x
DŮské tábory		x

Zdroj: vlastní zpracování

3.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno anonymně a probíhalo ve dnech 22. až 26. října 2012. Dotazníky byly rozdány na řadách policejních služebnách, a to následovně - 30 kusů na Dopravní inspektorát Prahy 2, 30 kusů na Útvar pro ochranu ústavních právních v Praze, 30 kusů na Obvodní ředitelství Prahy 2 a 30 kusů na zvláštní útvar Policie ČR pověřený ochranou objektů diplomatických misí v Praze. Celkový počet distribuovaných kusů byl 120, vyplněných dotazníků se vrátilo 89, z toho 8 dotazníků bylo vyplněno neúplně. Všechny dotazníky byly distribuovány na odděleních v hlavním městě proto že příslučníci na pražských odděleních jsou považováni za nejvíce ohroženou skupinu z hlediska fluktuace a mají nejvyšší nabídku najít si své práci příbuzné zaměstnání u soukromého zaměstnavatele.

Správně vyplněno a zpracováno bylo 81 dotazníků, návratnost činila 67,5 %. Dotazník se skládá z 10 otázek. 7 otázek je uzavřených, ostatní výběrové s více možnostmi volby. Celý dotazník je uveden na konci práce jako příloha 1.

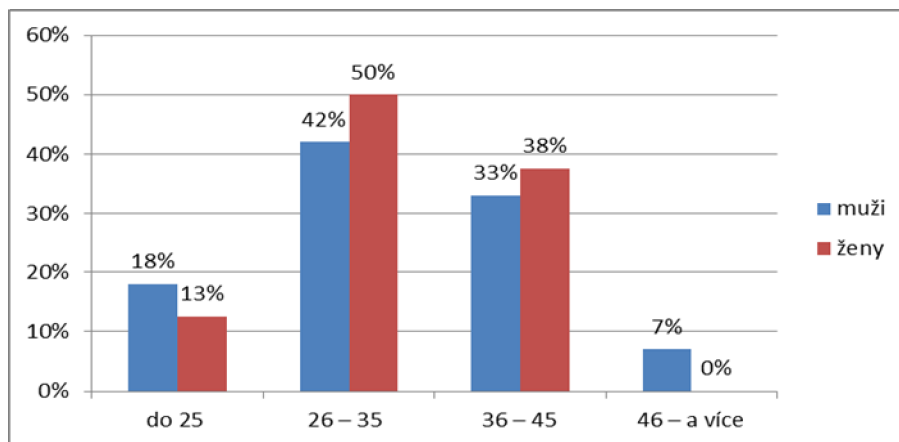
Dotazníkové otázky byly navrženy tak, aby získaly informace o znalosti zaměstnanců o poskytovaných benefitech, jakým způsobem se o nich dozvídají, jaké jsou jejich preferované benefity a zda jsou benefity důvodem, proč se ucházeli o pracovní místo u Policie ČR. Dále byla zjišťována spokojenost zaměstnanců s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod, jestli jim něco chybí, nebo naopak, zda některé výhody vnímají jako zbytečné. Respondenti rovněž odpovídali na otázku, zda souhlasí s tím, že flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod je lepší než současný fixní systém, jestli poskytování benefitů přispívá ke snížení fluktuace zaměstnanců a jestli dávají přednost zvýšení mzdy před poskytováním zaměstnaneckých výhod.

Na základě tohoto šetření bylo provedeno vyhodnocení výsledků a doporučení ke změnám v systému poskytování zaměstnaneckých benefitů, za účelem poskytnutí doporučení Personálnímu oddělení Policie ČR.

3.2.1 Struktura respondentů

Dotazníkovému šetření se podrobilo 81 respondentů, z nichž bylo 73 mužů a 8 žen. Co se týče věkové struktury dotázaných, jak ukazuje graf 1, z respondentů bylo 13 mužů a jedna žena mladších 25 let. Nejvyšší četnost respondentů mužů i žen byla ve věkové kategorii 26 až 35 let, a to 31 mužů a 4 ženy. Ve věkovém rozmezí 36 až 45 to bylo 24 mužů a 3 ženy. Ve věkové hranici nad 46 let se vyskytlo 5 mužů a žádná žena.

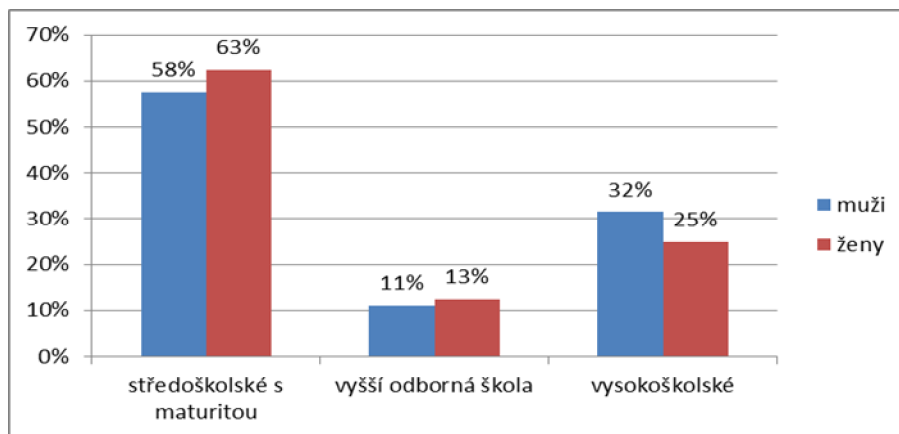
Graf 1 Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 2 znázorňuje strukturu nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných. Nejvíce z nich má středoškolské vzdělání s maturitou, což je minimum pro to, aby mohl být člověk zaměstnán do služebního poměru u Policie ČR. Jednalo se o 42 mužů a 5 žen. Vyšší odbornou školu máo vystudováno 8 mužů a 1 žena a vysokou školu 23 mužů a 2 ženy.

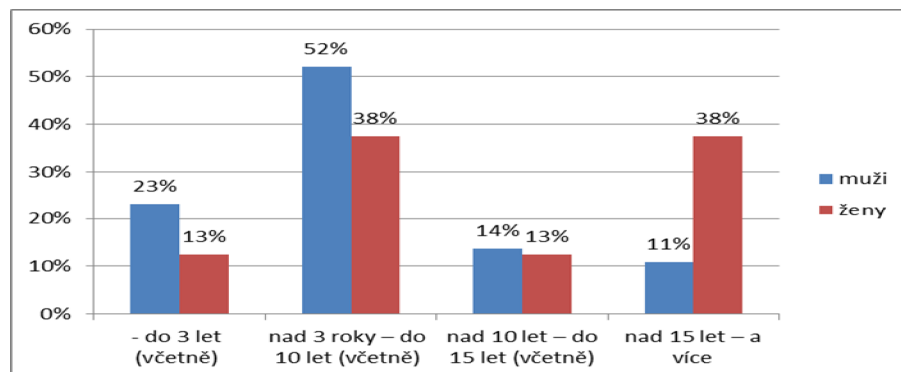
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Co se týká délky odsloužených let, jak vidíme v grafu 3, nejvíce respondentů mužů má odsloužených 3-10 let, a to 38. Ženy respondentky byly nejhojněji zastoupeny v kategorii délka služebního poměru nad 15 let a v kategorii nad 3 až do 10 let v počtu 3. Po jedné ženě byla zastoupena kategorie do 3 odsloužených let a nad 10 až do 15 let. 17 mužů respondentů máo odslouženo do 3 let, 10 mužů od 10 až do 15 let a 8 mužů nad 15 odsloužených let.

Graf 3 Délka odsloužených let

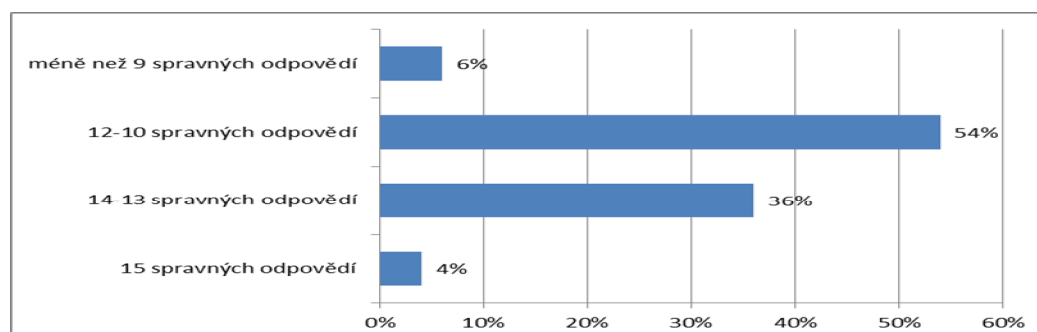


Zdroj: vlastní zpracování

3.2.2 Výsledky dotazníkového šetření

V první otázce dotazníkového šetření byla testována znalost zaměstnaneckých výhod, které jsou zaměstnancům aktuálně nabízeny. Celkem je příslušníkům Policie ČR poskytováno 15 zaměstnaneckých výhod, s jejichž detaily seznamuje kapitola 3.1.1. Znalost všech 15 výhod prokázali pouze 3 respondenti, znalost 14 či 13 výhod 29 respondentů. Nejvíce dotazovaných zažilo správně 44 výhod a znalost méně než 9 zaměstnaneckých výhod má 5 zaměstnanců. Nejvíce neznámé byly benefity jako nárok na příspěvek při odchodu ze služby, bezúročná půjčka a vzdělávání. Strukturu odpovědí na otázku číslo jedna znázorňuje graf 4.

Graf 4 Znalost zaměstnaneckých výhod

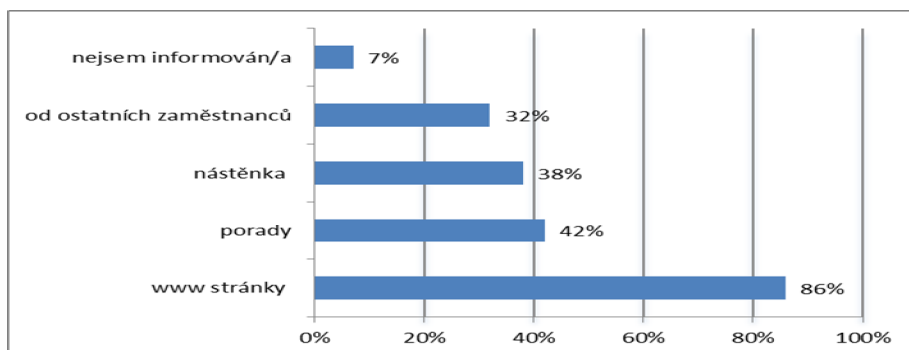


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce číslo dva bylo zjišťováno, jakým způsobem se zaměstnanci dozvídají o tom, na jaké benefity mají nárok. Jak je uvedeno v grafu 5, nejvíce dotazovaných (86 %) uvedlo, že je o nabízených benefitech nejčastěji informováno prostřednictvím www stránek. 42 % dotazovaných získává informace nejčastěji na poradách,

38 % prostřednictvím nástěnky, 32 % od ostatních zaměstnanců a 7 % dotazovaných uvedlo, že není informováno vůbec.

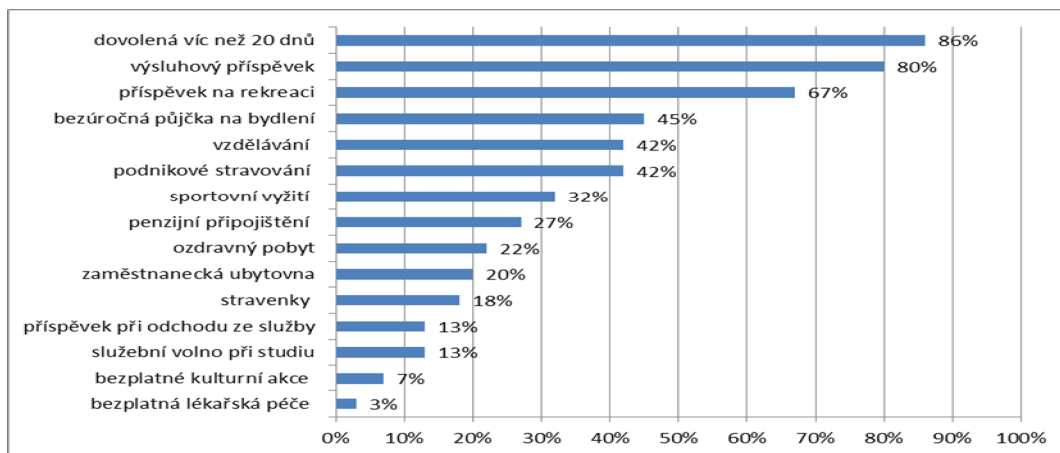
Graf 5 Způsob informovanosti o zaměstnaneckých výhodách



Zdroj: vlastní zpracování

Ve třetí otázce mohli respondenti možnost zaškrtnout více variant, s tím, které zaměstnanecké výhody z těch poskytovaných považují za nejatraktivnější. Jak ukazuje graf 6, nejvíce oblíbeným benefitem je dovolená delší než 20 dnů, kterou označilo 86 % dotazovaných, po které následuje výsluhový příspěvek s 80 % a příspěvek na rekreaci s 67 %. Dále následuje bezúročná půjčka na bydlení s 45 %, vzdělávání s 42 % a podnikové stravování s 42 %. Méně oblíbenými jsou benefity jako sportovní vyžití, které zaškrtnulo 32 % dotazovaných, penzijní připojištění (27 %) a ozdravný pobyt (22 %). Možnost poskytnutí zaměstnanecké ubytovny považuje za atraktivní 20 % dotazovaných, stravenky 18 %, příspěvek při odchodu ze služby 13 %, stejně tak služební volno při studiu 13 %. Bezplatné kulturní akce a bezplatná lékařská péče jsou nejméně oblíbenými benefity se 7 % a 3 %.

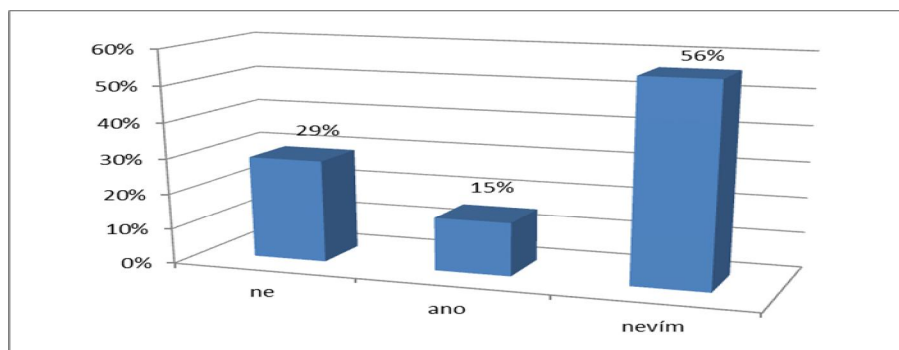
Graf 6 Nejoblíbenější benefity



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 4 zjišťovala, zda byly zaměstnanecké výhody jedním z důvodů, proč se respondenti ucházeli o pracovní místo u Policie LR. Nejvíce dotazovaných odpovědělo, že neví (56 %), u 29 % to důvod nebyl a pro 15 % zaměstnanců byla nabídka poskytovaných benefitů důvodem, proč se ucházet o místo u Policie LR.

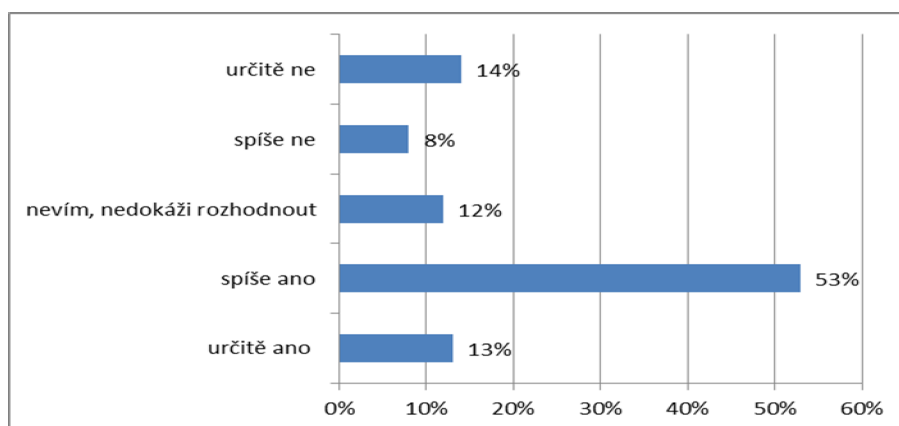
Graf 7 Motivace k práci u Policie LR prostřednictvím zaměstnaneckých výhod



Zdroj: vlastní zpracování

Pátá otázka se ptala obecně, zda jsou respondenti spokojeni s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod u Policie LR. Odpovědi byly z velké části pozitivní, neboť 53 % dotazovaných odpovědělo, že je spíše spokojeno, 13 % určitě spokojeno. 12 % dotazovaných nevědělo jednoznačnou odpověď, 14 % určitě s celkovou nabídkou spokojeno není a 8 % uvedlo, že spíše není.

Graf 8 Spokojenost s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod

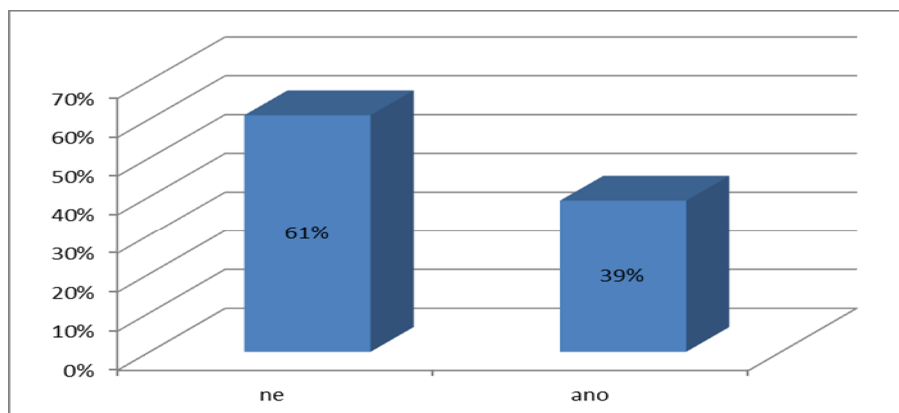


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce číslo šest bylo dotazováno, zda zaměstnanci vnímají některé poskytované výhody jako zbytečné. Skoro dvě třetiny dotazovaných (61 %) uvedlo, že žádná poskytovaná výhoda není podle nich nadbytečná. 39 % uvedlo, že některé výhody jako nadbytečné vnímá, jak ukazuje graf 9. Mezi nejčastěji uvedenými výhodami, které

přispadaly respondentům nadbytečné, byly: bezplatná lékařská péče (18 krát), bezplatné kulturní akce (14 krát), placené studijní volno (8 krát). Někteří dotazovaní uváděli jako nadbytečné i výhody, které v soulasnosti poskytovány nejsou, tyto výsledky byly z důvodu ne relevantnosti vyřazeny.

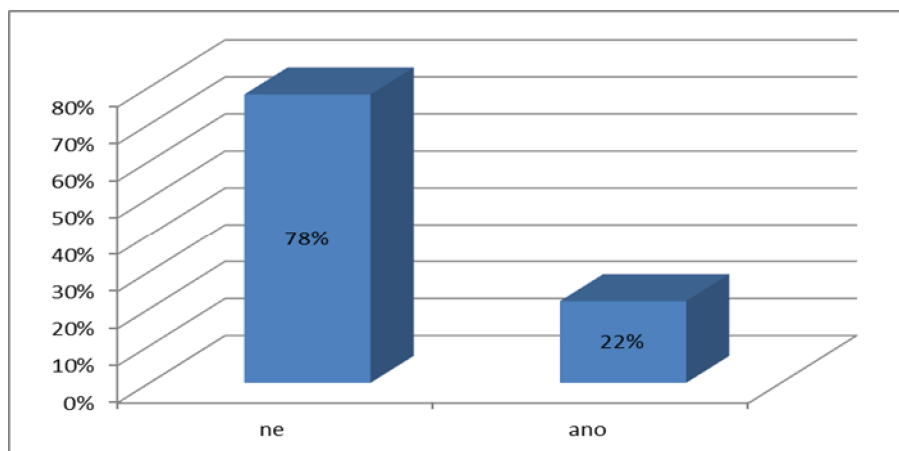
Graf 9 Nadbytečnost některých zaměstnaneckých výhod



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 7 se ptala, zda v nabídce zaměstnaneckých výhod chybí nějaká, kterou by dotazovaní rádi využili. Naprostá většina (78 %) uvedla, že ne, 22 % dotazovaných uvedlo, že ano, jak ukazuje graf 10. Ti, kteří odpovídali, že ano, mohli zmínit, jaká výhoda jim chybí. Nejčastěji zmíněným benefitem, který dotazovaným v nabídce chybí, byl služební telefon (12 krát), přídělk pro tíživé životní situace (7 krát), dárkové jesle (6 krát) a životní pojištění (4 krát).

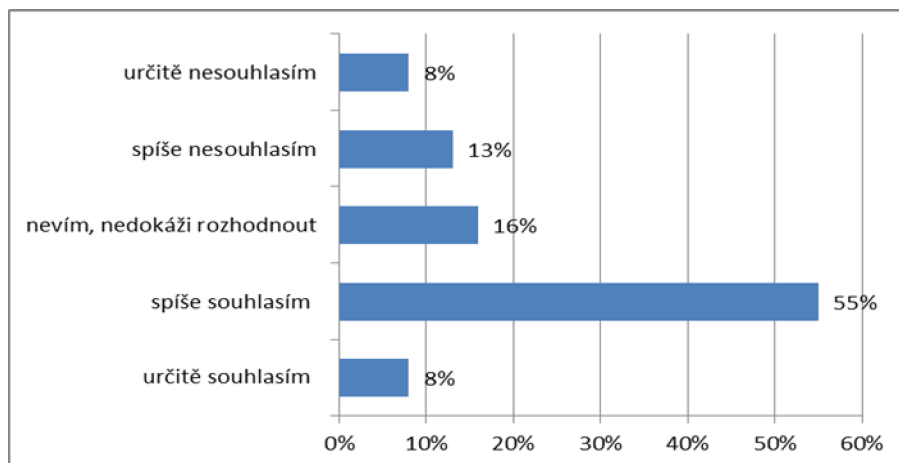
Graf 10 Chybějící zaměstnanecké výhody



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 8 byla zaměřena na preferenci flexibilního systému výhod nad systémem fixním. Respondenti se mohli vyjádřit k tomu, zda souhlasí s názorem, že volitelný systém zaměstnaneckých výhod, kdy si volí určité výhody dle vlastního výběru, je lepší než standardní systém, kdy zaměstnavatel určuje druhy výhod sám. Většina respondentů se k této otázce postavila kladně (63 %), proti bylo 21 % a 16 % se neumělo rozhodnout či nemělo žádnou preferenci.

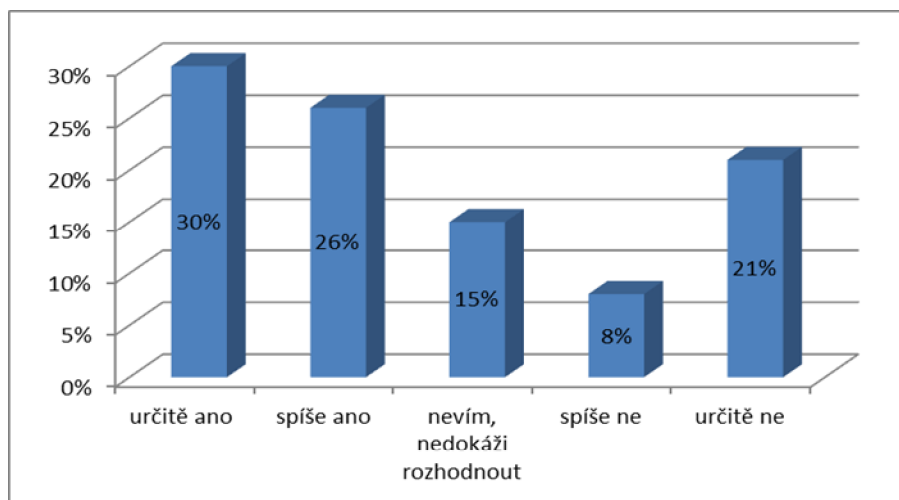
Graf 11 Preference flexibilního systému zaměstnaneckých výhod nad fixním



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 9 se ptala na názor, zda si respondenti myslí, že poskytování zaměstnaneckých výhod pomáhá snížit odchod a fluktuaci zaměstnanců. Nejvíce dotazovaných odpovědělo, že určitě ano (30 %), 26 % si myslí, že spíše ano, 15 % neví nebo nemá názor, 8 % odpovědělo spíše ne a 21 % určitě ne.

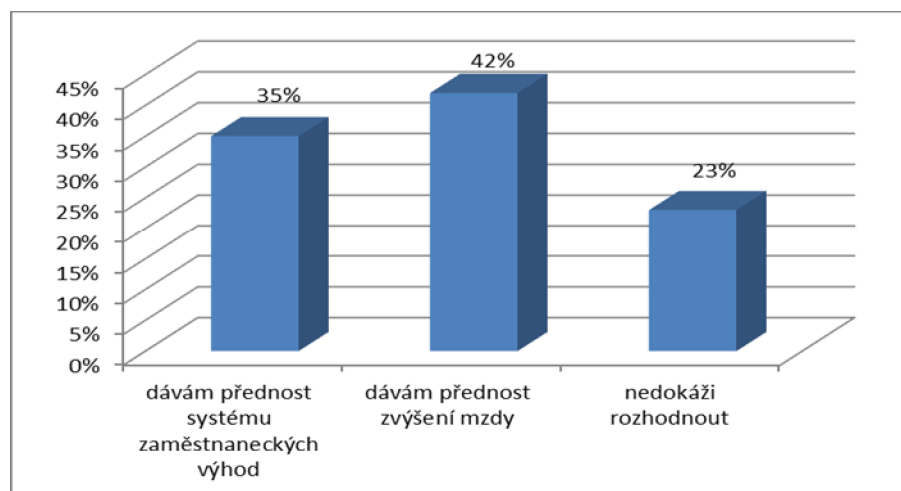
Graf 12 Vliv zaměstnaneckých výhod na fluktuaci zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka číslo 10 zjišťovala, zda respondenti dávají přednost systému zaměstnaneckých výhod nebo by spíše přivítali zvýšení mzdy. 42 % dotazovaných uvedlo, že dává přednost zvýšení mzdy, 35 % dává přednost systému zaměstnaneckých výhod a 23 % se nedokázalo rozhodnout.

Graf 13 Preference zaměstnaneckých výhod oproti zvýšení mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

3.2.3 Interpretace výsledků dotazníkového šetření

Znalost zaměstnaneckých výhod u dotazovaných se ukázala jako velmi dobrá, většina respondentů uvedla správně alespoň 10 z 15 nabízených výhod, více než třetina znala alespoň 13 z 15 nabízených výhod, což jsou velmi dobré výsledky. Jedním z důvodů, proč je informovanost o výhodách dobrá, je, že od policistů ve služebním poměru se očekává, že působí u Policie ČR delší dobu, proto o výhodách už ví. Způsob informovanosti se podle výsledků dotazníků zdá jako dostatečný, nejčastěji prostřednictvím www stránek, ale i porady, nástěnka a doporučení od ostatních kolegů jsou hojně zastoupeny. S informovaností ohledně zaměstnaneckých výhod u Policie ČR nebyl shledán problém.

Co se týče oblíbenosti poskytovaných zaměstnaneckých výhod, zaměstnanci Policie ČR považují za nejatraktivnější dovolenou delší než 20 dnů, kterou označilo 86 % dotazovaných, výsluhový příspěvek s 80 % dotazovaných a příspěvek na rekreaci s 67 %. Když výsledky porovnáme například s již zmíněným průzkumem Salary & Benefits Guide 2011-2012 personální agentury Robert Half z března 2012, kdy zaměstnanci považují za nejhodnotnější firemní benefity jeden nebo dva týdny dovolené navíc, docházíme ke shodě. Poskytování výsluhového příspěvku je specifické pro státní

bezpečnostní sbory, proto pravděpodobně do zmíněného výzkumu nebyly vůbec zahrnuty a shoda zde najít nelze.

Existují rovněž výhody, které se netýkají tak velké oblíbenosti a u kterých se naskytá otázka, zda je jejich poskytování efektivní. Jedná se o příspěvek při odchodu ze služby, který označilo jen 13 % dotazovaných, služební volno při studiu 13 %, bezplatné kulturní akce 7 % a bezplatná lékařská péče s 3 %. U příspěvku při odchodu ze služby je jeho menší oblíbenost vysvětlitelná tím, že se jedná o benefit v době kdy řadový mistryně zaměstnavatele a nelze si ho uhlít, když řadový vykonává službu. Studijní volno je atraktivní pouze pro lidi, kteří studují, kterých u Policie ČR není většina. Kulturní akce stojí na okraji zájmu možná i proto, že jsou především vybírány a není dán například rozpočet pro zaměstnance, v rámci kterého si může vybrat akci, o kterou má zájem. Bezplatná lékařská péče není oblíbeným benefitem, zejména i kvůli tomu, že je od zaměstnavatele vyžadována z důvodu plnění výkonu práce a kvůli tomu, že za standardní zdravotní péči se v České republice neplatí.

Zajímavé je zjištění, že poskytování zaměstnaneckých výhod nebylo až tak důležitou motivací pro práci u Policie ČR pro většinu dotazovaných, kdy přes 50 % odpovědí, že neví a pro 29 % to důvodem nebylo. Toto může být dáno specifikem práce u Policie ČR, kdy primární motivací je spíše služba veřejnosti, vidina stabilního zaměstnání a jistota trvalého příjmu než zaměstnanecké výhody, které se nabízejí. Role zaměstnaneckých výhod nabývá významu až v průběhu zaměstnání u Policie ČR, kdy může být jedním z rozhodovacích kritérií, pro zůstat nebo odejít.

Ve stejném duchu byla i reakce respondentů na otázku, zda systém zaměstnaneckých výhod má vliv na fluktuaci zaměstnanců, většina 56 % respondentů uvedla, že ano nebo spíše ano. Jejich význam by se tedy rozhodně neměl podceňovat a systému zaměstnaneckých výhod by měla být poskytována minimálně stejná péče jako personálnímu systému odměňování.

Z hlediska spokojenosti s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod vyzněly odpovědi respondentů spíše pozitivně naprostá většina, a to 66 % odpovědí, že je spíše nebo úplně spokojeno. Nabídka je poměrně bohatá a zásadních benefitů, které tam chybí, je málo, což ukázala i reakce na to, jaké benefity by dotazovaní chtěli doplnit. Pouze 22 % respondentů uvedlo, že jim v nabídce nějaký benefit chybí. To, že by nějaký benefit chyběl, problém není, spíše se zdá problematické, že poskytování

určitých benefitů je vázáno na množství prostředků ve fondu FKSP, kdy na některé benefity není možné dosáhnout, pokud dojde k vyčerpání těchto prostředků.

Na otázku nadbytečnosti některých výhod v rámci dotazovaných uvedla, že jim žádná výhoda nadbytečná nepřípadá, což je i pochopitelné vzhledem k tomu, že v rámci lidí se nerada vzdává výhod, které jim už v minulosti byly poskytnuty, i kdyby si myslela, že některé z nich jsou zbytečné. I přesto 39 % respondentů uvedlo, že jim některý benefit nadbytečný připadá, takže nějaký prostor pro optimalizaci struktury nabízených benefitů by tu byl.

Naprostá v rámci dotazovaných uvedla, že preferuje nebo spíše preferuje flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod než fixní pevně stanovený. Toto je velmi zajímavé zjištění. V dnešní době spousta soukromých společností zavádí systém caterie, který je nákladově efektivnější, umožňuje hospodárnější vynakládání prostředků, větší participaci a spokojenost zaměstnanců. Systém má vyšší administrativní náročnost, i proto je zjištění tohoto systému často outsourcováno na externí poskytovatele. Je na zvážení, zda takový systém nezavést pro jeho nesporné výhody i u Policie ČR.

U Policie ČR se velmi často diskutuje otázka nastavení výše mzdy, zda je adekvátní za vykonanou práci či nikoli. Respondenti reagovali na otázku, týkající se jejich preference, zda je lepší zvýšit mzdu anebo poskytovat benefity. Obdržené odpovědi byly nerozhodné ve prospěch obou možností, neexistuje tedy vyhraněný názor, co respondenti upřednostňují.

3.3 Formulace doporučení pro Personální oddělení Policie ČR

Porovnáním zaměstnaneckých benefitů u Policie ČR a u Mark2 Corporation Czech a.s. bylo zjištěno, že nedostatek výhod problémem u Policie ČR není. Na počátku jsou srovnatelné se soukromou firmou, problémové se ale spíše jeví jejich vázanost na dobu setrvání ve službě nebo na prostředky ve fondu FKSP a nemožnost šedových zaměstnanců nějak ovlivnit způsob jejich čerpání.

Ve stejném duchu dopadly i výsledky dotazníkového šetření, kdy by zaměstnanci jednoznačně ocenili systém flexibilního poskytování zaměstnaneckých výhod, kde by si mohli poskytované výhody vybírat a volit.

Personální oddělení Policie ČR by se mělo zamyslet, zda plynulé poskytování benefitů vůbec dává smysl, zda je ceněno zaměstnanci. Na základě obou šetření bylo

doporučeno, zamyslet se nad principem volitelnosti u zaměstnaneckých výhod. Tento princip by mohl nabýt podoby cafeterie systému, který by přinesl jednoznačné výhody jako lepší kontrolu nákladů vynakládaných na zaměstnanecké výhody, zvýšení angažovanosti zaměstnanců, zlepšení jejich spokojenosti práce u Policie ČR. S názorem, že flexibilní systém by vyhovoval zaměstnancům více, než doposud zavedený fixní neboli plošný systém, souhlasilo 63 % respondentů, kteří se účastnili dotazníkového šetření. Při jeho zavedení by zaměstnanec mohl svobodně vybírat zaměstnanecké výhody dle svého rozhodnutí. Jednalo by se o efektivní systém, kde by každý zaměstnanec svůj osobní úlet zaměstnaneckých výhod s finančním limitem. Každý zaměstnanec by si tak v rámci tohoto limitu mohl sestavit vlastní balíček zaměstnaneckých výhod. Ten by obsahoval právo jednotlivé zaměstnanecké výhody, o které by zaměstnanec mohl nejvíce zájem, které by považoval za nejzajímavější. U takového systému lze i rozlišit daňovou uznatelnost jednotlivých výhod tak, že výhodám jsou přidělovány různé koeficienty právo v návaznosti, zda jsou daňově uznatelným nákladem a zda z nich zaměstnavatel odvádí sociální a zdravotní pojistné.

Stálo by za úvahu, zda administraci celého systému nepřesunout na externího poskytovatele, vzhledem k tomu, že u Policie ČR jsou zaměstnáni lidé, kteří se věnují pouze správě a rozdělování prostředků z fondu FKSP, dalo by se ušetřit velké množství prostředků na personálních nákladech těchto pracovníků a administrativě tím spojené.

Pokud by zavedení cafeterie systému nebylo možné, dal by se zvýšit pocit možnosti volby u zaměstnanců tím, že by ovlivňovali více způsobů čerpání z prostředků FKSP, například definovat, na kolik peněžních prostředků má ten který zaměstnanec za roční období nárok a ten by pak mohl v rámci tohoto rozpočtu čerpat výhody, o které má skutečný zájem.

Jinou možností by byla optimalizace struktury současných benefitů, vzhledem k tomu, že se zde nacházejí takové, o které velký zájem není, jak vyplynulo z dotazníkového šetření. Mezi zaměstnanci by mohl být učiněn průzkum, o které benefity zájem je, a o které není. Benefity, o které by zaměstnanci neprojeвили zájem, by pak mohly být z nabídky vyřknuty a benefity, které chybí, by mohly být naopak doplněny.

Na druhou stranu, k počtu personálnímu oddělení, informovanost o zaměstnaneckých výhodách se ukázala jako velmi dobrá stejně jako informační kanály, kterými se informace dostávají k zaměstnancům. Znalost výhod mimo jiné vypovídá i o zájmu, který zaměstnanci výhodám věnují.

V takových případech by zavedení principu volitelnosti a tím zvýšení participace zaměstnanců bylo vnímáno jako velmi pozitivní gesto, které by zaměstnance potěšilo a zmírnilo by napjatou atmosféru, která dnes u Policie ČR díky škrtům panuje. V okamžiku, kdy by si zaměstnanci mohli vybírat, někdo by se jich v podstatě ptal na jejich názor, což by toto velký vliv na zvýšení loajality a spokojenosti se zaměstnáním. Dnes spousta informací přichází tzv. shora a není se zaměstnanci konzultována, což vyvolává špatné nálady v kolektivu.

Samotné zavedení principu volitelnosti zaměstnaneckých výhod ovšem není samospasitelné, neméně důležité je pravidelně aktualizovat nabídku výhod, která se objevuje v systému, ze kterého je možné vybírat a pravidelně vyhodnocovat, o co je zájem, zda některé výhody v nabídce nejsou využívané, či naopak, zda některé výhody zaměstnancům chybí.

Ze závěrů dotazníkového šetření vyplývá i skutečnost, že benefity jsou důležité a měla by jim být věnována dostatečná pozornost. 56 % respondentů považuje zaměstnanecké benefity za jeden z faktorů ovlivňující fluktuaci zaměstnanců a 35 % dotazovaných dává přednost poskytování zaměstnaneckých výhod před zvýšením mzdy. Toto by mělo být impulzem pro personální oddělení, systém zaměstnaneckých výhod podrobit přezkumu a přizpůsobit ho aktuálním podmínkám.

4 Závěr

Bakalářská práce na téma „Systém benefitů jako součást odměňování ve firmě dokáže Policie ČR konkurovat soukromému sektoru?“ se zaměřila na problematiku poskytování a konkurenceschopnost zaměstnaneckých výhod u Policie ČR. Hlavním cílem práce bylo srovnání zaměstnaneckých výhod u Policie ČR a bezpečnostní agentury Mark2 Corporation Czech a.s. a formulace doporučení pro Personální oddělení Policie ČR, jakým způsobem nastavit systém zaměstnaneckých výhod tak, aby Policie ČR byla jako zaměstnavatel konkurenceschopná.

Teoretická část vycházela ze studia odborné literatury, na základě které byl vypracován přehled o názorech na odměňování zaměstnanců, o jejich charakteristice, významu a plnění. Dále teoretická část zmíní názory na význam fondu kulturních a sociálních potřeb a dává náhled do současných trendů v poskytování zaměstnaneckých výhod.

V praktické části byla provedena metoda srovnání zaměstnaneckých výhod Policie České republiky a společnosti Mark2 Corporation Czech a.s. a vyhodnocení výsledků srovnání. Další použitou metodou byla metoda dotazování, kdy výsledky dotazování byly následně porovnány s výsledky celostátního výzkumu na téma zaměstnaneckých benefitů.

Výsledek srovnání vyzní z hlediska kvantity ve prospěch Policie ČR, na druhou stranu jsou mnohé benefity vázány buď na délku služby nebo na množství peněz ve fondu FKSP, tím pádem ne všechny benefity jsou pro všechny stejně dosažitelné.

Benefity poskytované statním zaměstnavatelem jsou více dlouhodobé, na ty nejzajímavější má zaměstnanec nárok až po 15 letech služby, vyžadují tedy jeho loajalitu a dlouhodobé setrvání. Benefity nabízené společností Mark2 Corporation Czech a.s. jsou sice na první pohled úspornější, když se ale podíváme do detailu, nejsou omezené délkou služby, ani výší sociálního fondu.

V dotazníkovém šetření bylo dotázáno 120 respondentů, přičemž návratnost odpovědí činila 67,5 %. Dotazníkové otázky byly navrženy tak, aby získaly informace o znalosti zaměstnanců o poskytovaných benefitech, jakým způsobem se o nich dozvídají, které jsou jejich preferované benefity a zda jsou benefity důvodem, proč se ucházejí o pracovní místo u Policie ČR. Dále byla zjišťována spokojenost zaměstnanců s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod, jestli jim něco chybí, nebo naopak, zda některé výhody vnímají jako zbytečné. Respondenti rovněž odpovídali na otázku, zda

souhlasí s tím, že flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod je lepší než souhlasný fixní systém, jestli poskytování benefitů přispívá ke snížení fluktuace zaměstnanců a jestli dávají přednost zvýšení mzdy před poskytováním zaměstnaneckých výhod.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou dobře informováni o poskytovaných výhodách, že za nejoblíbenější výhody považují dovolenou delší než 20 dnů, výsluhový příspěvek a příspěvek na rekreaci, naopak nejméně oblíbené jsou příspěvek při odchodu ze služby, služební volno při studiu, bezplatné kulturní akce a bezplatná lékařská péče. Poskytování zaměstnaneckých výhod nebylo až tak důležitou motivací pro práci u Policie ČR, ale role zaměstnaneckých výhod nabývá významu v průběhu zaměstnání u Policie ČR, kdy může být jedním z rozhodovacích kritérií, proč zůstat nebo odejít.

S množstvím benefitů panuje převážně spokojenost. Problematická je skutečnost, že poskytování určitých benefitů je vázáno na množství prostředků ve fondu FKSP, kdy na některé benefity není možné dosáhnout, pokud dojde k vyčerpání prostředků fondu. Naprostá většina dotazovaných uvedla, že preferuje flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod než fixní.

V návaznosti na získané výsledky ze srovnání a dotazníkového šetření bylo navrženo několik doporučení pro Personální oddělení Policie ČR. Především bylo zjištěno, že systém zaměstnaneckých výhod má vliv na fluktuaci zaměstnanců, tato oblast by tedy rozhodně neměla být podceňována a měla by jí být věnována náležitá pozornost.

Společnost nemůže fixní nabídkou zaměstnaneckých výhod uspokojit všechny zaměstnance podle jejich potřeb, proto se jeví jako lepší zavést určitý princip volitelnosti do zaměstnaneckých výhod, ať už prostřednictvím systému cafeteria nebo přizpůsobením souhlasného systému čerpání FKSP, aby o čerpání prostředků mohli zaměstnanci více rozhodovat. Jinou možností je optimalizace struktury souhlasných benefitů, to znamená vyřknutí těch, o které není zájem a zapojení takových benefitů, které zaměstnanci chtějí. Administrace celého systému FKSP by mohla být přesunuta na externího poskytovatele a tím by se ušetřily značné personální náklady a administrace celého systému.

V těchto řádcích by zavedení principu volitelnosti a tím zvýšení participace zaměstnanců bylo vnímáno jako velmi pozitivní gesto, které by zaměstnance potěšilo a zmírnilo by napjatou atmosféru, která dnes u Policie ČR díky škrtům panuje.

Literatura

Primární zdroje

Monografie

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy* : 10. vydání. 1. vyd. Praha : Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, M. *Personální management*. Vyd. 1. Praha : Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.

BIELCZYK, A. *Řízení lidských zdrojů: distanční studijní opora*. Vyd. 1. Karviná : Slezská univerzita v Opavě Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, 316 s. ISBN 80-724-8304-8.

D'AMBROSOVÁ, H. a kol. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha : C. H. Beck, 2007, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

HRONÍK, F. *Hodnocení pracovníků*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2006, 126 s. ISBN 80-247-1458-2.

JANOŮKOVÁ, J. *Zaměstnanecké výhody a daně* 1. vyd. Praha : Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.

KISLINGEROVÁ, E. *Nová ekonomika: nové perspektivy?*. Vyd. 1. V Praze : C.H. Beck, c2011, xxi, 322 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-403-2.

KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha : Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha : Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

MACHÁLEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řízení*. Vyd. 1. V Praze : C.H. Beck, 2010, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Moderní personální management*. 1. vyd. Jinořany : H, 2000. ISBN 80-860-2265-X.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha : Linde, 2009, 233 s. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-807-2017-546.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity a sociální fond v praxi*. Praha : Soudy, 2005, 175 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4604-0.

ZADRAŽILOVÁ, D. *Management obchodní firmy*. Praha : Grada, 1994, 293 s. ISBN 80-856-2372-2.

Odborné knihy a časopisy

STÝBLO, J. Motivací k vyšší výkonnosti. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 51-58. ISSN 0032-6208.

ČUBRT, B. Zaměstnanecké výhody z pracovního pohledu, *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 8, s. 6-23. ISSN 0032-6208.

Internetové zdroje

Definice úkolů Policie ČR. In: [online]. [cit. 2012-10-08]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>.

Platy.cz. Jaké benefity poskytují velké a jaké naopak malé firmy. In: [online] [cit. 2012-10-05]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/jake-benefity-poskytuji-velke-a-jake-naopak-male-firmy/50025>.

Přehled pracovní doba a dovolená navíc a trend zaměstnaneckých benefitů. In: [online]. [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <http://www.roberthalf.cz/CZ/CZ/RHF/AboutUs/press.asp>.

SP ČR: Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve složitém roce 2012. In: [online] [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>.

Zaměstnanecké výhody jsou pro uchazeče významným rozhodovacím faktorem při výběru zaměstnání. In: [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://www.roberthalf.cz/CZ/CZ/RHF/AboutUs/press.asp>.

Zaměstnanecký motivační program společnosti Mark2 Corporation Czech. In: [online]. [cit. 2012-11-17]. Dostupné z: <http://www.ablinternational.eu/sqlcache/motivacni-program-abl-2011.pdf>.

Legislativní dokumenty

Česko. Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších
přidání. In: *Sbírka zákonů*. 2012. Dostupné z:
http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/vyhlasky_26062.html?year=2002.

Česko. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů*. 2012. Dostupné z:
<http://www.zakonycr.cz/seznamy/586-1992-sb-zakon-ceske-narodni-rady-o-danich-z-prijmu.html>.

Česko. Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka
zákonů*. 2012. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z361_2003o.

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2012. Dostupné z:
<http://zakonik-prace.cz>.

Přilohy

Přiloha 1 Dotazník

Vážené kolegyně,

dovolte mi požádat Vás o krátkou spolupráci při vyplnění přiloženého dotazníku, který slouží jako podklad k vypracování mé bakalářské práce na téma **Systém benefitů jako součást odměňování ve firmě a dokáže Policie ČR konkurovat soukromému sektoru?** Na základě Vašich odpovědí vyhodnotím Vaši spokojenost se zaměstnaneckými výhodami u Policie ČR a výsledky budou nabídnuty také personálnímu oddělení k případnému zlepšení zaměstnaneckých výhod. Dotazník je zcela anonymní.

Zaškrtnutím pole nalevo vyberte prosím Vámi vybranou variantu/varianty.

Děkuji Vám předem za Vaši čas a pozornost při vyplnění dotazníku.

Josef Skládal

Zaměstnanecké výhody

1) Jaké zaměstnanecké výhody Vám poskytuje zaměstnavatel? (uveďte pokud možno všechny, o kterých víte)

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ stravenky | ☐ podnikové stravování | ☐ zdravotní volno |
| ☐ životní pojistění | ☐ doplatek nemocenské | ☐ penzijní pojistění |
| ☐ ozdravný pobyt | ☐ vzdělávání | ☐ placené studijní volno |
| ☐ příspěvek na dopravu | ☐ dovolená víc než 20 dnů | ☐ bezplatná lékařská péče |
| ☐ zaměstnanecká ubytovna | ☐ bezplatné kulturní akce | ☐ dárkové jesle a školky |
| ☐ příspěvek při odchodu do důchodu | ☐ příspěvek při odchodu ze služby | ☐ příspěvek na rekreaci |
| ☐ bezúročná půjčka na bydlení | ☐ výsluhový příspěvek | ☐ sportovní vyžití |
| ☐ příspěvek na poskytnutí tiché situace | | |

☐ jiné uveďte jaké:

2) Jakým způsobem jste nejčastěji informováni zaměstnavatelem ohledně zaměstnaneckých výhod?

- ☐ nástěnka
☐ www stránky
☐ rady
☐ nejsem informován/a
☐ od ostatních zaměstnanců

3) Jaké zaměstnanecké výhody, které jsou Vám poskytovány, považujete za neatraktivnější? (je možno uvést více variant)

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ stravenky | ☐ podnikové stravování | ☐ zdravotní volno |
| ☐ životní pojistění | ☐ doplatek nemocenské | ☐ penzijní pojistění |
| ☐ ozdravný pobyt | ☐ vzdělávání | ☐ placené studijní volno |
| ☐ příspěvek na dopravu | ☐ dovolená víc než 20 dnů | ☐ bezplatná lékařská péče |
| ☐ zaměstnanecká ubytovna | ☐ bezplatné kulturní akce | ☐ dárkové jesle a školky |
| ☐ příspěvek při odchodu do důchodu | ☐ příspěvek při odchodu ze služby | ☐ příspěvek na rekreaci |
| ☐ bezúročná půjčka na bydlení | ☐ výsluhový příspěvek | ☐ sportovní vyžití |
| ☐ příspěvek na poskytnutí tiché situace | | |

4) Byly zaměstnanecké výhody jedním z důvodů, proč jste se ucházel o pracovní místo u Policie ČR?

- ☐ ne
☐ ano
☐ nevím

5) Jste spokojeni s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod u Policie ČR?

- ☐ určitě ano
- ☐ spíše ano
- ☐ nevím, nedokážu rozhodnout
- ☐ spíše ne
- ☐ určitě ne

6) Vnímáte určité zaměstnanecké výhody za nadbytečné?

- ☐ ne
- ☐ ano, ale uveďte jaká:

7) Chybí vám v nabídce zaměstnanecká výhoda, kterou by jste rád/a využil/a?

- ☐ ne
- ☐ ano, ale uveďte jaká:

8) Souhlasíte s názorem, že volitelný systém zaměstnaneckých výhod (kdy si volíte určité výhody dle vlastního výběru) je lepší než standardní systém, kdy zaměstnavatel určuje druhy výhod sám)?

- ☐ určitě souhlasím
- ☐ spíše souhlasím
- ☐ nevím, nedokážu rozhodnout
- ☐ spíše nesouhlasím
- ☐ určitě nesouhlasím

9) Myslíte si, že pomáhá poskytování zaměstnaneckých výhod snížit odchod, fluktuaci zaměstnanců?

- ☐ určitě ano
- ☐ spíše ano
- ☐ nevím, nedokážu rozhodnout
- ☐ spíše ne
- ☐ určitě ne

10) Dáváte přednost systému zaměstnaneckých výhod nebo by jste uvítali zvýšení mzdy?

- ☐ dávám přednost systému zaměstnaneckých výhod
- ☐ dávám přednost zvýšení mzdy
- ☐ nedokážu rozhodnout

Identifikační otázky

Pohlaví

- ☐ muž
- ☐ žena

Věk

- ☐ do 25
- ☐ 26 až 35
- ☐ 36 až 45
- ☐ 46 a více

Nejvyšší dosažené vzdělání

- ☐ střední odborné s maturitou
- ☐ vyšší odborná škola
- ☐ vysokoškolské

Zaměstnání u Policie ČR

- ☐ - do 3 let (včetně)
- ☐ nad 3 roky až do 10 let (včetně)
- ☐ nad 10 let až do 15 let (včetně)
- ☐ nad 15 let a více

Mnohokrát Vám děkuji za Váš čas a ochotu vyplnit tento dotazník!