

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jitka Dvořáková

**Fond kulturních a sociálních potřeb jako jedna z forem péče
o zaměstnance**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

**BACHELOR COMBINED STUDIES
2010 – 2013**

BACHELOR THESIS

Jitka Dvořáková

**The Fund of cultural and social needs as an instrument of
care for employees**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27. února 2013

Jméno autora/ky Jitka Dvořáková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce PhDr. Miroslavu Kostkovi za vedení práce.

Anotace

Fond kulturních a sociálních potřeb Ministerstva obrany slouží k uspokojování sociálních a kulturních potřeb zaměstnanců, jako jsou příspěvky na stravování, rekreace, dětské rekreace, kulturní a sportovní akce, zdravotní rehabilitace, k poskytování půjček na bytové účely. Nejdůležitější využití fondu spočívá v poskytování sociálních výpomocí v mimořádných nebo neočekávaných situacích.

V roce 2012 byl spolu s novou kolektivní smlouvou na rok 2012 změněn způsob čerpání prostředků fondu. Nově byly zavedeny osobní účty zaměstnanců. V druhé části práce jsou uvedeny zásadní rozdíly v možnostech čerpání prostředků z Fondu kulturních a sociálních potřeb do roku 2011 a v roce 2012. Současně je proveden rozbor dopadů těchto změn na správu prostředků Fondu a zpracován návrh jednotlivých opatření na její zefektivnění.

Klíčové pojmy

Analýzy, deskripce, fond, komparace, kulturní potřeby, motivace, odborová organizace, sociální pomoci, sociální potřeby, zaměstnanci, zaměstnavatel.

Annotation

The Fund of cultural and social needs at the Ministry of Defence serves to fulfill social and cultural needs of its employees in many ways. It financially contributes to its employees on for example, basic catering needs, family vacations, cultural and sport activities, health recovery, and residential loans. However, the most important role of the Fund lies in social support in extraordinary and unexpected social events.

In 2012 a new method of acquisition of funds was introduced together with a new collective contract for the year 2012. Furthermore, new personal accounts for employees were established. In the second part of the thesis there are presented differences in possibilities of acquisition of funds from the Fund of cultural and social needs at the Ministry of Defence before and after the year 2012. Together with the analysis of differences the thesis deals with the impacts of changes introduced in 2012 on the administration of financial resources of the Fund of cultural and social needs. The thesis concludes with the proposal of new measures aiming at the effectiveness of the Fund administration process.

Key words

Analysis, comparision, cultural needs, description, employer, employee, funds, labor unions, motivation, social help, social needs.

OBSAH

| | |
|--|----|
| ÚVOD | 8 |
| 1 HISTORIE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ | 10 |
| 2 FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB | 14 |
| 2.1 Tvorba a rozpočet fondu | 14 |
| 2.2 Možnosti použití prostředků fondu | 19 |
| 2.2.1 Příspěvky na provoz zařízení a na pořízení hmotného majetku | 21 |
| 2.2.2 Půjčky na bytové účely | 23 |
| 2.2.3 Stravování | 26 |
| 2.2.4 Rekreace, dovolená, kultura, vzdělávání, tělovýchova, sport | 27 |
| 2.2.5 Sociální výpomoci a půjčky | 30 |
| 2.2.6 Penzijní připojištění a pojistné na soukromé životní pojištění | 32 |
| 2.2.7 Příspěvek odborové organizaci | 33 |
| 2.2.8 Dary | 33 |
| 3 DESKRIKCE PRAKTICKÉHO FUNGOVÁNÍ FONDU V MO | 37 |
| 3.1 Kolektivní vyjednávání v rezortu MO | 37 |
| 3.2 Dopady Kolektivní smlouvy na fungování fondu | 38 |
| 3.3 Analýza právních specifik fungování fondu | 39 |
| 3.4 Administrativní náročnost při poskytování příspěvku na stravu | 41 |
| 4 KOMPARACE VYUŽÍVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ FONDU | 45 |
| 4.1 Poskytnuté příspěvky na rekreace | 45 |
| 4.2 Poskytnuté příspěvky na dětské rekreace | 48 |
| 4.3 Poskytnuté příspěvky na vitamíny a vstupenky | 48 |
| 4.4 Poskytnuté příspěvky na životní pojištění a sociální výpomoc | 50 |
| 4.5 Poskytnuté příspěvky na dary | 51 |
| 4.6 Poskytnuté příspěvky na půjčky zaměstnancům | 51 |
| 5 NÁVRH SPRÁVY A ZMĚN VYUŽÍVÁNÍ FONDU | 53 |
| ZÁVĚR | 55 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ | 58 |
| SEZNAM TABULEK | 60 |

ÚVOD

Česká republika se od roku 2008 potýká s dopady světové finanční krize, která se promítá i do hospodářské situace. Hospodářská recese dopadá na občany různých sociálních vrstev a pro mnohé z nich znamená ve svém důsledku pokles životní úrovně nebo změnu v jejich ekonomickém chování ovlivněném rovněž strachem z budoucnosti. Řada občanů se dostává do sociální tísně a nezbyvají jim, po pokrytí základních životních nákladů, finanční prostředky k zajištění kulturního vyžití a obnovu pracovní síly (rehabilitace, rekreace, lázeňská péče a jiné). Jednou z forem, jak lze alespoň částečně nedostatky finančních prostředků vykompenzovat, je využití fondu sociálních a kulturních potřeb (FKSP) a to i přesto, že množství finančních prostředků ze státního rozpočtu do tohoto fondu se od roku 2011 neustále snižuje. S poklesem finančního zajištění fondu nabývá na významu způsob přidělování prostředků fondu zejména potřebným zaměstnancům, protože sociální role fondu se z výše uvedených důvodů stává postupně dominantní. K tomu, aby fond mohl plnit svou nezastupitelnou funkci, je potřebné důsledně provádět i administrativní činnosti související s jeho správou – hospodaření s prostředky fondu, mít okamžitý přehled o stavu prostředků fondu jednotlivých zaměstnanců, a to nejen u finančních orgánů, ale i ze strany zaměstnanců, kteří by měli mít možnost si kdykoliv (online) zjistit stav „svého“ účtu.

Fond kulturních a sociálních potřeb hraje důležitou roli v péči o zaměstnance v pracovním poměru Ministerstva obrany, jejich rodinných příslušníků, ale i bývalých zaměstnanců – důchodců. Fond by měl sloužit k uspokojování sociálních a kulturních potřeb zaměstnanců, ať to jsou příspěvky na stravování zaměstnanců, na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, dětské rekreace, na kulturní a sportovní akce, zdravotní rehabilitaci a k poskytování půjček na bytové účely. Významnou funkcí fondu je poskytování sociálních výpomocí v mimořádných nebo neočekávaných sociálních situacích, při vážném úrazu nebo úmrtí zaměstnance, nebo onemocnění rodinného příslušníka, které vyžaduje vysoké finanční výdaje.

V roce 2012 byl spolu s novou kolektivní smlouvou na rok 2012 zaveden nový způsob čerpání prostředků fondu. Novinkou je zavedení osobních účtů zaměstnanců.

Cílem bakalářské práce bude vysledovat rozdíly v možnostech čerpání prostředků z Fondu kulturních a sociálních potřeb do roku 2011 a v roce 2012

v souvislosti se zavedením osobních účtů zaměstnanců.

Práce bude koncipována jako analyticko-praktická. Sledovaná problematika bude zkoumána na příkladu Ministerstva obrany. Práce bude proto přihlížet i ke specifikám daným interními normativními akty Ministerstva obrany. Práce se pokusí zhodnotit zjištěné rozdíly v přístupu k čerpání prostředků FKSP a jejich přínosů pro zaměstnance.

Práce předpokládá, že model fungování FKSP od 1. 1. 2012 výrazně omezil benefity pro zaměstnance a navíc výrazně zvýšil byrokratickou náročnost pro posouzení oprávněnosti čerpání z FKSP ze strany zaměstnanců Ministerstva obrany. V rámci práce budou navržena opatření k zefektivnění správy prostředků FKSP na Ministerstvu obrany.

TEORETICKÁ ČÁST

1 HISTORIE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Každou etapu života člověka, v zaměstnání, v rodině, v dětství, v dospělosti nějakým způsobem ovlivňuje sociální politika. Dalo by se říci, že člověk se s problematikou sociálního zabezpečení setkává téměř na každém kroku svého života. Sociální politiku neovlivňuje pouze stát, ale i samotní lidé, způsob jejich života, hospodářská vyspělost atd. Čím větší příjmy státního rozpočtu – vyspělá ekonomika, tím lepší možnost přidělu finančních prostředků do sociální politiky. „*Jakým způsobem může sociální politika zpětně ovlivňovat hospodářskou politiku? Předně kvalitou a kvantitou disponibilních pracovních sil, včetně motivace pracovníků, jinak řečeno úrovní tzv. lidského kapitálu.*“¹ Již ve středověku se začalo vyvíjet sociální zabezpečení člověka. Především církve se starala o potřebné obyvatelstvo – chudinu, sirotky. Největší sociální výhody ve středověku měla hornická bratrstva. Horníků bylo v té době velké množství a panovníci horníky potřebovali. Z jejich práce značně bohatli. Dalším důvodem bylo soustředění velkého množství horníků na relativně malém území a sociální bouře by oslabovaly bohatství pánů. Velkou úlohu v té době sehrály „... *řemeslné cechy a vzájemnostní spolky a podpůrné poklady. Ty přinesly myšlenku solidarity a vzájemnosti.*“² Státním zaměstnancům za Rakouska-Uherska byly na konci 18. století věnovány dva předpisy o jejich sociálním zabezpečení v případě neschopnosti ke službě (po deseti letech služby) a v případě úmrtí zabezpečením jejich žen a dětí. Velký vliv na vývoj státního sociálního zabezpečení měl kníže Otto von Bismarck, který si uvědomoval nebezpečí sociálních nepokojů a vzniku sociálních hnutí (předchůdci sociálních politických stran). Fondy se začaly vytvářet již v 19. století. Prvními byli horníci, kteří si museli v té době povinně ustanovit podpůrná sdružení a vytvářet fondy, do kterých museli přispívat zaměstnanci i zaměstnavatelé. Fondy sloužily k výplatám podpor ve stáří, při zranění či úmrtí horníka jeho rodinným příslušníkům. S rozvojem sociálního zabezpečení souvisí nejenom vznik sociálních,

¹ POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X. s. 34.

² 80 let sociálního zabezpečení. *Cssz.cz* [online]. 2004 [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf

později politických hnutí a stran, ale i odborového hnutí. Odbory vznikly oficiálně v období Rakouska – Uherska vyhlášením koaličního zákona 7. dubna 1870. Odborové sdružení v českých zemích začalo ve větší míře vznikat v roce 1897. Po vzniku Československé republiky 28. října 1918 se Odborové sdružení československé (OSČ) zapojilo do vyjednávání při vytváření sociálních zákonů, např. uzákonění osmihodinové pracovní doby. V rámci OSČ existovalo několik ústředních svazů: např. „Československý svaz státních kancelářských úředníků (5987 členů), Ústřední svaz samosprávných, státních a veřejných zaměstnanců (20350 členů).“³ Druhý jmenovaný byl co do počtu členů na 12. místě v rámci republiky. Největším svazem v té době byl Svaz kovodělníků v republice Československé s 97819 členy. První prezident Československé republiky Tomáš Garrigue Masaryk byl velkým zastáncem sociální péče. Své sociální myšlenky a názory zveřejnil již v roce 1895 v České otázce. „*Otázka sociální není otázkou pouze jedné třídy a kasty, je otázkou všech.*“⁴ Zastával teorii, že člověk, aby si mohl sám pomoci z bídy a ze špatných sociálních podmínek, musí se neustále vzdělávat a učit se cizím jazykům. Byl velkým zastáncem osmihodinové pracovní doby. V období první republiky mělo sociální péči o obyvatelstvo na starosti Ministerstvo sociální péče a vznikla Ústřední sociální pojišťovna. Ve dvacátých letech byla prosazována myšlenka, že všichni by měli být organizováni v odborech. Odborová organizace vyplácela podporu v nezaměstnanosti, ale pouze členům odborů – tzv. gentský systém (vznikl v Belgii roku 1901). „*Hlavním účelem gentského systému jest, aby stát ... snížil dle možnosti své výdaje ...*“⁵ V Československé republice byl gentský systém uzákoněn roku 1921, ale v platnosti vstoupil až v roce 1925 z důvodu velkého finančního zatížení odborových organizací. Zároveň však došlo k posílení jejich vlivu. Ve třicátých letech minulého století probíhala v Evropě hospodářská krize, finanční prostředky vynakládané do sociální péče se proto snižovaly. Druhá světová válka zastavila rozvoj sociální politiky úplně. Přesto v roce 1948 byl přijat zákon o národním pojištění a vznikla Ústřední národní pojišťovna, která pracovala na principu fondů.

³ Historie odborového hnutí. *Odborový svaz KOVO* [online]. [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/Kovo/historie.htm>

⁴ MASARYK, Tomáš Garrigue. *Česká otázka*. Praha: Čas, 1895. s. 41. in ODSTRČIL, Oskar. *TGM národu: Časové odpovědi z jeho díla*. Želený Brod: Jaroslav Jiránek. s. 97.

⁵ Poslanecká sněmovna N. S. R. Č. 1924. *Psp.cz* [online]. 1924 [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t4456_00.htm

Do fondů odváděly příspěvky jak pracující, tak zaměstnavatelé a stát. Tento způsob financování fondů byl v 50. letech zrušen a pojišťovna byla zestátněna. Vyplácení sociálních dávek převzal stát prostřednictvím přerozdělování státního rozpočtu. Fondový způsob péče o pracující tak zůstává u odborových organizací. Finanční prostředky fondu jsou odděleny od finančních prostředků odborové organizace. Původně odbory vznikaly za účelem pomoci svým členům v řešení otázek týkajících se pracovních či sociálních problémů. Komunistická strana byla vůdčí silou ve státě a ovlivňovala i práci odborů. Odbory se soustředily na poskytování rekreačních pobytů či zajišťování divadelních představení svým členům. Poskytovaly i právní pomoc pracujícím, ale v socialistické společnosti problémy pracujících se zaměstnavateli nebyly a ani nemohly být příliš časté. Po roce 1989 začali členové odborové organizace opouštět, některé odborové organizace zanikly, vznikly však nové jako například Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády, Samostatné odborové sdružení zaměstnanců resortu MO ČR. Fond kulturních a sociálních potřeb byl určen pro všechny pracující, rozhodovací pravomoc má dosud komise fondu a statutární orgán (ředitel, velitel atd.) daného podniku či státního zařízení. Do roku 1989 vyhlášky o FKSP vycházely vždy ve spolupráci s ministerstvy financí (federální, ČR, SR) a Ústřední radou odborů a byly poplatné všeodborovým sjezdům (např. Vyhláška ministerstva financí a Ústřední rady odborů č. 48/1967 Sb., Vyhláška federálního ministerstva financí a Ústřední rady odborů č. 155/1975 Sb.). Do roku 1989 se předpokládala téměř 100 % účast v odborech. První Vyhláška č. 210/1989 o FKSP s platností od 1. 1. 1990 byla vydána samostatně bez Ústřední rady odborů. Odborové organizaci byla ponechána spolurozhodovací pravomoc o využívání prostředků fondu i v současné době.

Evropská unie věnuje sociální politice velkou pozornost – např. Lisabonská strategie z roku 2000, kterou byly vytyčeny základní úkoly sociální péče. Mezi tyto hlavní úkoly patří i: „... *záruka rovného přístupu ke službám vysoké kvality, ... sociální péči, kultuře, rekreaci ...*“⁶

⁶ Sociální politika v Evropské unii. In: *Businessinfo.cz* [online]. 2009 [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html#ch3>

Personální činnost státní organizace zahrnuje i péči o zaměstnance a vztahy mezi zaměstnanci a odbory. Zaměstnanci mají i v 21. století možnost sdružovat se do odborů (s výjimkou vojáků z povolání, kteří tuto možnost nemají). Zástupci odborů mají právo kolektivního vyjednávání a tím i možnost vymoci co nejvíce výhod pro zaměstnance. V zaměstnanecké sféře se poskytování zaměstnaneckých výhod řídí platnou legislativou a finančními možnostmi státního podniku či organizace. *„Mají spíše charakter zaměstnaneckých nároků, které jsou součástí podmínek stanovených pro pracovní poměr.“*⁷

⁷ MILKOVICH, George T. a John W. BOUDREAU. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-85623-29-3. s. 673.

2 FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB

Většina zaměstnavatelů v České republice poskytuje svým zaměstnancům různé benefity, či hradí jiné sociální výdaje. Fond kulturních a sociálních potřeb je nedílnou součástí těchto benefitů. K fondu se vztahují tyto právní předpisy:

- *Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb,*
- *Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb,*
- *Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů,*
- *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,*
- *Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizací,*
- *Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.*⁸

Vyhláška č. 114/2002 Sb. je určena pro potřeby organizačních složek státu, jako jsou různá ministerstva (v případě této práce Ministerstvo obrany), soudy, Akademie věd, státní příspěvkové organizace a pro příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky. Státní podniky se při tvorbě a poskytování fondu kulturních a sociálních potřeb řídí vyhláškou č. 310/1995 Sb.

K realizaci vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních sociálních potřeb byl pro potřeby Ministerstva obrany vydán rozkaz ministra číslo 39 – Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb, který nabyl účinnost dnem vydání ve Věstníku Ministerstva obrany 18. listopadu 2003. Do té doby se problematika tvorby a způsoby čerpání fondu řešily dle rozkazu ministra číslo 13 z roku 1999.

2.1 Tvorba a rozpočet fondu

Pro potřeby této práce je směrodatná Vyhláška č. 114/2002 Sb., kterou se řídí i Ministerstvo obrany. Fond kulturních a sociálních potřeb je tvořen základním přidělem a dalšími příjmy. Základní přiděl je tvořen objemem zúčtovaných mzdových nákladů a to ve výši 1 %. Do mzdových nákladů řadíme zúčtované platy, náhrady platů

⁸ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3., aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 191 p. ISBN 9788086846323. s. 7.

za dovolenou, za placená volna, odměny za pracovní pohotovost, odměny vyplacené při životních a pracovních jubileích a odměny za mimořádné pracovní výsledky. Do roku 2010 základní příděl tvořil 2 % objemu zúčtovaných mzdových nákladů. Mezi další zdroje fondu lze řadit různé náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven za škody způsobené na majetku, který byl pořízen z prostředků fondu (např. rekreační zařízení, na které je poskytován příspěvek z fondu atd.). Zákon již neumožňuje do příjmu fondu zařadit příjmy ze splacených poskytnutých půjček zaměstnanců. V souladu se zákonem o rozpočtových pravidlech se příjmy z poskytnutých půjček účtují jako pohledávky za zaměstnanci. To znamená, že půjčka již nesnižuje objem finančních prostředků fondu.

Organizace na základě § 3 citované vyhlášky sestaví na počátku roku rozpočet a zásady čerpání a hospodaření s fondem. Rozpočet i zásady musí být zpracovány v souladu se všemi ustanoveními vyhlášky a vždy v písemné podobě a po dohodě s odborovými organizacemi. Odborové organizace odsouhlasí rozpočet i zásady čerpání fondu dříve, než zaměstnanci začnou čerpat prostředky fondu. Pokud v organizaci odborová organizace není ustavena, rozhoduje o rozpočtu a jeho čerpání zaměstnavatel samostatně. Zásady upravují v jaké výši, jak často a za jakým účelem budou příspěvky poskytovány. Předjde se tak často různým komplikacím a nepatřičným požadavkům ze strany zaměstnanců. Rozpočet tvoří příjmy a výdaje fondu. Mezi příjmy patří předpokládaný roční příděl, který může být zálohově rozdělen do několika částí (čtvrtletní, pololetní atp.), zůstatek z předešlého roku, náhrady škod a pojistná plnění, z pronájmů zařízení, na jejichž provoz organizace přispívá z fondu kulturních a sociálních potřeb. Výdajovou stranu rozpočtu tvoří předpokládané výdaje, které organizace plánuje uskutečnit v daném roce. K výpočtu jí slouží vypracované zásady hospodaření s fondem. Každá organizace musí mít finanční prostředky fondu uloženy na samostatném bankovním účtu, odděleně od ostatních finančních prostředků organizace. Prostředky organizace mohou být uloženy i na více účtech z důvodu jejich zúročení. Poplatky za vedení těchto účtů jsou však náklady organizace a úroky se stávají příjmem státního rozpočtu. Příspěvek z fondu lze poskytnout pouze na akce, které organizace sama organizuje, nebo se na jejich organizaci podílí s jinou právnickou či fyzickou osobou, nebo formou nákupu pořídí od jiné organizace či fyzické osoby jako službu. Na pořízení určité akce (zájezd, sportovní utkání atd.) může zaměstnavatel

spolupracovat s odborovou organizací a společně mohou tyto akce i financovat. Fond je určen pro zaměstnance, kteří jsou v plném nebo zkráceném pracovním poměru u organizace a pro zaměstnance, kteří jsou do svých funkcí jmenováni statutárním orgánem organizace. Za oprávněné zaměstnance se považují též ženy nebo muži na řádné mateřské či rodičovské dovolené a zaměstnanci, kteří jsou dočasně uvolněni pro výkon jiných funkcí (např. funkce v odborech, výkon poslaneckého mandátu atd.), ale jejich pracovní poměr není ukončen. Plnění z fondu se též poskytuje příslušníkům, kteří jsou ve služebním poměru – vojákům z povolání a příslušníkům policie. Příspěvek z fondu je poskytován i rodinným příslušníkům těchto zaměstnanců. Rodinnými příslušníky jsou považováni manželé (manželky) zaměstnanců, druhové (družky) zaměstnanců, registrovaní partneři (partnerky) a nezaopatřené děti. Není rozhodující, zda jde o děti vlastní, osvojené nebo zda se jedná o děti manžela (manželky). Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v § 11 až §16 stanoví, že nezaopatřené dítě je každé dítě, které nemá ukončenu povinnou školní docházku, nebo se soustavně připravuje na budoucí povolání (studenti středních a vysokých škol) nejdéle však do 26 let, dále děti, které nedovršily 18 roků a jsou vedeny na úřadu práce a není jim přiznána podpora v nezaměstnanosti. Děti s nepříznivým zdravotním stavem jsou považovány za nezaopatřené pouze tehdy, pokud jim nebyl přiznán invalidní důchod z důchodového pojištění pro invaliditu třetího stupně. Děti s invaliditou prvního a druhého stupně jsou považovány za nezaopatřené. Za nezaopatřené děti nejsou také považovány děti, které studují na středních a vysokých školách a při studiu vykonávají výdělečnou činnost, za kterou dostávají mzdu, plat či odměnu, ze které odvádí příspěvek na nemocenské pojištění. Nezaopatřenými dětmi též nejsou studenti středních a vysokých škol Ministerstva obrany ČR a Policie ČR tehdy, pokud jsou ve služebním poměru a dostávají plat. Organizace mohou příspěvky z fondu poskytnout i svým důchodcům (starobním i invalidním třetího stupně) a jejich rodinným příslušníkům. Prostředky fondu nelze použít pro zaměstnance, kteří u organizace pracují na dohodu o provedení práce, nebo na dohodu o provedení činnosti. Prostředky fondu Ministerstva obrany jsou určeny pro vojáky ve služebním poměru, občanským zaměstnancům, důchodcům (před nástupem do starobního nebo invalidního důchodu byli zaměstnáni u složky Ministerstva obrany jako občanští zaměstnanci či vojáci z povolání a nejsou zaměstnáni u žádného jiného zaměstnavatele), rodinným příslušníkům, nezaopatřeným

dětem, zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené. Druhovi či družce lze plnění z fondu poskytnout pouze tehdy, pokud sdílí se zaměstnancem ministerstva společnou domácnost alespoň tři měsíce a má se zaměstnancem stejné trvalé bydliště. Tento požadavek o společném trvalém pobytu byl ze strany zaměstnanců a vojáků z povolání velice kritizován, ale nebyl zrušen a byl striktně vyžadován doložením dokladů o společném bydlišti či čestným prohlášením. Garantem tvorby a rozpočtu fondu na příslušný rok je Sekce personální Ministerstva obrany. Rozpočet schvaluje odborová organizace pracující na ministerstvu a náměstek ministra obrany pro personalistiku. Základní přiděl finančních prostředků do fondu se provádí zálohově, tak jak to ukládá vyhláška č. 144/1999 Sb. Finančním odborům se zálohový přiděl poskytuje ve třech splátkách. První do 20. ledna kalendářního roku ve výši 55 % předpokládaného přidělu, druhý do 15. července daného roku a třetí ve výši 10 % předpokládané částky do 30. září účetního roku. Územním vojenským správám se zálohový přiděl poskytuje ve dvou splátkách a to do 20. ledna ve výši 70 % a 30 % do 15. července předpokládané částky rozpočtu. *„Zálohový přiděl do dílčího fondu odboru pro veterány se stanovuje na základě požadavku odboru pro veterány a přiděluje se jednorázově do 20. ledna.“⁹* Sekce personální Ministerstva obrany každý rok do 31. ledna vyúčtovává tyto zálohy podle skutečné výše přidělu na základě přepočteného evidenčního počtu zaměstnanců a objemu skutečně vyplacených finančních prostředků na platy zaměstnanců a vojáků z povolání. Finanční prostředky rozpočtu fondu, které nejsou v běžném roce vyčerpány, se převádí do rozpočtu fondu následujícího kalendářního roku. Finanční odbor si z takto předpokládaných finančních prostředků dílčího fondu vyčlení část těchto prostředků na centralizované výdaje a část na decentralizované výdaje a zálohu. Centralizované výdaje jsou takové výdaje, které jsou použity na výdaje organizované prostřednictvím finančních odborů na půjčky na bytové účely, půjčky na překlenutí tíživé situace, dary při pracovních a životních výročích. Na dary může být vyčleněno maximálně 15 % předpokládaného přidělu na daný rok a to takto: *„...13 % na dary při pracovních a životních výročích zaměstnanců a při jejich prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu, 1 % na dary při životních výročích důchodců. Celková výše darů pro důchodce může však činit maximálně 10 % ze zálohového*

⁹ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*. Částka 18. Praha, 2003. čl. 21.

přídělu pro důchodce, 1 % na dary zaměstnancům, důchodcům a jiným fyzickým osobám za mimořádnou aktivitu ve prospěch Ministerstva obrany.“¹⁰ Pokud nebyly finanční prostředky určené na dary za pracovní a životní výročí v daném roce vyčerpány, použijí se v následujícím roce pouze na dary nad stanovený limit – tj. 15 % z předpokládaného přídělu. Nespotřebovaný finanční limit vyčleněný na poskytnutí půjček na bytové účely se převede do vyčleněného limitu na půjčky následujícího roku. Tyto finanční prostředky nesmí být využity na jiný druh výdaje. Část finančních prostředků si finanční odbor ponechá ve formě zálohy ve výši 3 % předpokládaného ročního přídělu na nepředpokládané výdaje, které se mohou vyskytnout během kalendářního roku. Pokud takto vyčleněné finanční prostředky na zálohu nejsou spotřebovány v kalendářním roce, jsou nejpozději v následujícím roce rozděleny jednotlivým vojenským útvarům (samostatným nákladovým střediskům). Sekce personální vyčlení z fondu finanční prostředky pro odborovou organizaci působící na MO. Pokud jsou výdaje známy (např. výdaje vzniklé při kolektivním vyjednávání), poskytují se na počátku roku. Pokud výše nákladů odborové organizace není známa, poskytují se finanční příspěvky ze zálohy fondu.

Finanční prostředky fondu určené na decentralizované výdaje jsou rozděleny jednotlivým vojenským útvarům (samostatným nákladovým střediskům) podle počtu zaměstnanců a vojáků z povolání a stanovenou výší přídělu (odvozeno od výše rozpočtu mzdových prostředků daného útvaru). Decentrální výdaje fondu jsou již konkrétně použity pro zaměstnance, vojáky z povolání a jejich rodinné příslušníky. Za použití finančních prostředků zodpovídají velitelé útvarů. Velitel útvaru ve svém vnitřním rozkaze zveřejní komisi k řešení výdajů dílčího fondu, složenou ze zástupců zaměstnanců a vojáků z povolání. Komise předloží veliteli útvaru nejpozději k 15. únoru ke schválení rozpočet na daný rok, ve kterém uvede příjmy a výdaje dílčího fondu. Příjmy tvoří zůstatek z minulého roku, předpokládaný první zálohový příděl (50 % v lednu), druhý zálohový příděl (30 % v červenci), třetí zálohový příděl (15 % v září). Část výdajovou tvoří výdaje vyčleněné na stravování zaměstnanců (12 Kč na zaměstnance a den, minus předpokládaná 5 % nemocnost a předpokládaná nepřítomnost za dovolenou, pracovní a služební cesty atd.), výdaje na zařízení

¹⁰ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*. Částka 18. Praha, 2003. čl. 15.

pro kulturní a sociální rozvoj, výdaje na rekreace, kulturu, tělovýchovu, sociální výpomoc, dary za mimořádnou aktivitu – toto platilo až do konce roku 2011. Konkrétní výdaje komise rozpracuje do zásad hospodaření s fondem. Zpracovaný a podepsaný dílčí rozpočet fondu velitelem daného útvaru se předloží odborové organizaci k podpisu a ke schválení. Součástí zpracovaného rozpočtu jsou i rozpracované zásady jednotlivých výdajů hospodaření s fondem. Takto schválený dílčí rozpočet a zásady se předloží na příslušný finanční odbor. Velitelé mohou využívat finanční prostředky ve prospěch svých zaměstnanců pouze do výše předpokládaného rozpočtu. Pokud dojde k jakékoliv změně ve stanovených decentrálních výdajích fondu, musí být zpracován nový dílčí rozpočet fondu. O čerpání finančních prostředků z fondu vede určený pracovník útvaru přesnou účetní evidenci. Decentrální finanční prostředky fondu několika útvarů mohou být sdruženy v jeden celek za podmínky, že je finančně zabezpečuje stejný finanční odbor. „Pro čerpání prostředků sdruženého dílčího fondu útvarů se sestavuje společný rozpočet na příslušný kalendářní rok a na základě vzájemné dohody se určí jeden odpovědný velitel.“¹¹ O tomto musí být vyhotovena písemná smlouva. V rámci Ministerstva obrany dochází v posledních letech k reorganizačním a redislokačním změnám. Vojenské útvary jsou redislokovány do jiných lokalit, častěji jsou úplně zrušeny. Vypořádání fondu je v těchto případech řešeno v rozkaze ministra obrany. Pokud je útvar zrušen a část jeho zaměstnanců a organizační působnost přechází k jinému vojenskému útvaru, část dílčího fondu rušeného útvaru je převedena na nástupnickou organizaci. V případě, že zaměstnanec (jedinec) přechází v rámci rezortu obrany k jinému útvaru, finanční prostředky fondu se nepřevádí a zůstávají v dílčím fondu útvaru, od kterého odchází. Zaměstnanec má možnost čerpat z fondu kulturních a sociálních potřeb u nového vojenského útvaru. Následující zálohový příděl od finančního odboru je o tuto změnu zohledněn.

2.2 Možnosti použití prostředků fondu

Kdy a jak správně používat prostředky fondu stanovuje Vyhláška č. 114/2002 Sb., v § 4 až § 14.

- „§ 4 Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji

¹¹ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*. Částka 18. Praha, 2003. čl. 49.

zaměstnanců,

- § 5 *Pořízení hmotného majetku,*
- § 6 *Půjčky na bytové účely,*
- § 7 *Stravování,*
- § 8 *Rekreace, dovolená,*
- § 9 *Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport,*
- § 10 *Výměnné akce,*
- § 11 *Sociální výpomoci a půjčky,*
- § 12 *Penzijní připojištění,*
- § 12a *Pojistné na soukromé životní pojištění,*
- § 13 *Příspěvek odborové organizaci,*
- § 14 *Dary.* ¹²

Úkolem fondu je zabezpečení kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků a důchodců. Z fondu nemohou být hrazeny jen náklady na kulturní potřeby zaměstnanců, ale část finančních prostředků musí být využita i v sociální oblasti. Služby a majetek za finanční prostředky dílčího fondu mohou být nakoupeny při dodržování vnitřního normativního aktu - Směrnice pro zadávání veřejných zakázek v působnosti MO. Za dodržování této směrnice je zodpovědný velitel útvaru jako zadavatel veřejné zakázky. Jednotlivé druhy čerpání z dílčího fondu útvaru již nemusí schvalovat odborová organizace, protože odsouhlasila dílčí fond útvaru a zásady jeho čerpání na počátku daného roku. Stanovená komise fondu kulturních a sociálních potřeb doporučuje na základě žádosti od zaměstnanců každý výdaj z fondu veliteli ke schválení. Velitel útvaru schvaluje výdaj z fondu svým podpisem jako statutární orgán. Účetní doklady o nákupu služeb a majetku musí být vystaveny na adresu vojenského útvaru a na IČO Ministerstva obrany. Jednotlivé vojenské útvary nemají vlastní identifikační číslo organizace. Veškeré doklady jsou vystaveny na adresu Ministerstva obrany jako odběratele a vojenského útvaru jako příjemce. Čerpání výdajů z fondu se uskutečňuje přednostně v nepeněžní formě „...s výjimkou poskytnutí jednorázové sociální výpomoci, půjčky k překlenutí tíživé finanční situace a peněžitého

¹² KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3., aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 191 p. ISBN 9788086846323. s. 13. - 14.

daru. Útvar (územní vojenská správa) ze svého dílčího fondu uhradí celkové náklady na akce nebo činnosti a zaměstnanci (důchodci) a rodinným příslušníkům se poskytují za cenu sníženou o příspěvek z dílčího fondu. Za příspěvek lze považovat i plnou úhradu nákladů za akce nebo činnosti v rámci limitů ...¹³ Zaměstnancům je umožněno na nákup vstupenek na kulturní a sportovní akce poskytnout zálohu, kterou musí v co nejkratší době vyúčtovat. Finanční záloha však musí být poskytnuta před datem uskutečnění těchto akcí. „Na poskytnutí příspěvku nebo jiné plnění z dílčího fondu není právní nárok“.¹⁴

2.2.1 Příspěvky na provoz zařízení a na pořízení hmotného majetku

„Z fondu lze přispívat na náklady na provoz kulturních zařízení, rekreačních zařízení, sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitačních zařízení včetně masáží a zařízení pro zájmovou činnost organizačních složek státu a příspěvkových organizací (dále jen "zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců") a na provoz autobusu, pokud je využíván pro potřeby zařízení sloužícího kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců.

Z fondu lze hradit nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance a přispívat zaměstnancům na očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitidě A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění.

Z fondu lze přispívat na vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na pracovní oděvy a obuv, a to nad povinné vybavení, na jednotné oblečení a na vybavení pro sportovní a zájmovou činnost, které je půjčováno zaměstnancům.

Pokud jsou zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců využívána i pro jiné účely, je nutno poměrnou část nákladů uhradit z provozních nákladů ze zdrojů stanovených pro tuto činnost právními předpisy (např. vzdělávání zaměstnanců). Z fondu lze přispívat na náklady za dočasné užívání zařízení jiných organizačních složek státu nebo osob, pokud slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců.

¹³ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany*: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb. Částka 18. Praha, 2003. čl. 57.

¹⁴ *tamtéž*, čl. 55.

Z fondu se hradí pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců. ¹⁵

Finanční příspěvek na úhradu oprav, spotřebované energie, údržbu, úklid, platů zaměstnanců kulturních a sportovních zařízení lze poskytnout pouze tehdy, pokud jsou tyto výdaje zveřejněny v zásadách hospodaření s fondem. Pokud útvar má vlastní zařízení pořízené z prostředků fondu, které je využíváno ke kulturnímu a sportovnímu rozvoji svých zaměstnanců, lze přispívat z fondu na provoz těchto zařízení. Hradí se spotřebovaná energie, voda, platy zaměstnancům starající se o tato zařízení, provoz vozidel, pokud jsou součástí kulturních a sportovních zařízení, údržba a opravy. Finanční prostředky lze použít i na nákup televizních přístrojů, videí, rádií atd. pro tato zařízení. Vzhledem ke stále se snižujícím finančním prostředkům fondu u útvarů a finanční náročnosti takovýchto zařízení se od jejich provozu opouští a dochází k jejich rušení. Prostředky mohou sloužit i k uhrazení pronajatých zařízení od jiných organizací (hřišť, tělocvičen, plaveckého bazénu, sauny, rekreačních zařízení), což v konečném důsledku vychází levněji. Zaměstnavatel má možnost z prostředků fondu pro organizaci nakoupit sportovní vybavení (lyže, stany, míče, sportovní náradí, atd.). Veškerý takto nakoupený materiál má povinnost vzít do evidence a zaměstnancům pouze půjčovat. Zaměstnanec si nemůže zakoupit sportovní vybavení pouze pro sebe a své rodinné příslušníky na své jméno za finanční příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb. Finanční prostředky fondu lze použít na nákup hmotného majetku pouze tehdy, pokud tento majetek budou mít možnost využívat téměř všichni zaměstnanci. Většinou se jedná o nákup sportovního vybavení (lyže, míče, tenisové rakety, stany, spací pytle, sportovní dresy, atd.) Útvar si z finančních prostředků fondu může pořídit i náradí do posilovny útvaru. Pokud existuje útvarová knihovna, lze za finanční prostředky fondu zakoupit i knihy, noviny a časopisy. Zaměstnanci si takto pořízený majetek půjčují bez poplatku, nejdéle však na jeden měsíc. Pověřený zaměstnanec vede knihu zápůjček. Pokud zaměstnavatel vyžaduje jednotné oblečení pro své zaměstnance, má možnost z fondu finančně přispět na nákup oblečení pouze za předpokladu, že oblečení bude vybaveno např. logem zaměstnavatele a bude zaměstnancům zapůjčeno.

¹⁵ Vyhláška Ministerstva financí ze dne 27. března 2002 o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *114/2002 Sb.* 2002, 51/2002 Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/vyhlaska-ministerstva-financi-ze-dne-27-brezna-2002-o-fondu-kulturnich-a-socialnich-potreb-3222.html>

Při ukončení pracovního poměru bude opět vráceno zaměstnavateli. Tolik oblíbené automaty na nápoje, mikrovlnné trouby či ledničky umožňuje vyhláška státním organizacím nakoupit z prostředků fondu. Nakoupený majetek je vzat do účetní evidence útvaru a provádí se jeho inventarizace. Velitel útvaru zodpovídá za správné hospodaření s takovýmto majetkem. Pokud je útvar zrušen, majetek přechází na nástupnickou organizaci. Veškerý takto pořízený materiál se stává majetkem organizace. Organizace má povinnost se o takto nabytý majetek řádně starat.

Kulturní či rekreační zařízení (pořízena a hrazena z fondu) mohou být využívána také ke vzdělávání zaměstnanců pouze za podmínky, že zaměstnavatel uhradí poměrnou část nákladů na provoz tohoto zařízení ze svých běžných finančních prostředků. Na vzdělávání, které souvisí s pracovním zařazením zaměstnance, nelze z fondu kulturních a sociálních potřeb přispívat.

Na nákup vitamínů lze poskytnout příspěvek z fondu maximálně do výše 400 Kč a na očkování do 1 000 Kč na jednoho zaměstnance. Nákup je možno uskutečnit dvěma způsoby. Lékař nebo zdravotnické zařízení vydá útvaru doporučení na druh vitamínů a očkování a tato lékařská zpráva se musí připojit k faktuře nákupu. V případě nákupu vitamínů je dostačující doporučení zaměstnanců lékárny. Vitamíny či očkování lze poskytnout všem zaměstnancům nebo jenom ohroženým zaměstnancům (např. zaměstnanci, kteří jsou nepostradatelní pro chod útvaru, nebo skupinu zaměstnanců účastnících se pracovních či služebních cest atd.). Bližší podmínky si útvar stanoví v zásadách hospodaření s fondem. Účetní doklad je vystaven na jméno zaměstnavatele a na jeho identifikační číslo (IČO). Tyto příspěvky jsou poskytovány v nepeněžní formě a nepodléhají zdanění příjmu fyzických osob. Vitamíny jsou zaměstnancům vydávány proti podpisu.

2.2.2 Půjčky na bytové účely

Půjčky na bytové účely jsou poskytovány zaměstnancům na základě podané písemné žádosti z centrálních finančních prostředků prostřednictvím finančních odborů. Žádost musí obsahovat jméno a příjmení zaměstnance žádajícího o návratnou bezúročnou půjčku, datum narození, rodinný stav, počet rodinných příslušníků, místo trvalého pobytu, pracovní zařazení, číslo občanského průkazu, zaměstnavatele manželky. Zaměstnanec v žádosti uvede, na co konkrétně žádá poskytnout půjčku např.

na nákup domu, bytu, splacení členského podílu na družstevní byt, stavební úpravy bytu či domu, koupi nového bytového zařízení, elektrospotřebičů atd. Stručně vyjádří svoji bytovou a sociální situaci (bydlení s rodiči atd.). Velitel útvaru a zástupce odborové organizace se vyjádří k poskytnutí či neposkytnutí bezúročné půjčky. Zaměstnanec finančního odboru vyplní v žádosti, zda má žadatel o půjčku nesplacený zůstatek již poskytnuté půjčky a přehled srážek z platu a údaje stvrdí svým podpisem. Pokud manžel (manželka) je zaměstnán (a) v rezortu obrany, uvede se v žádosti i výše nesplaceného zůstatku půjčky poskytnuté manželce (manželu). Žádost se na regionálním finančním odboru ministerstva zaeviduje pod pořadovým číslem a zaměstnanci se vydá písemné potvrzení o přijetí žádosti. Nejsou-li v žádosti shledány chyby a je dostatečné množství finančních prostředků u finančního odboru ministerstva na poskytnutí půjčky, je se zaměstnancem sepsána smlouva o poskytnutí půjčky, způsobu jejího splacení, výši měsíčních splátek. Výše splátky musí být nejméně 10 % čistého platu. Velitel útvaru má právo zaměstnanci půjčku poskytnout přednostně (změnit pořadí) na základě žádosti zaměstnance z důvodu změny dislokace útvaru, živelné pohromy, havárie, složité životní situace atd. Půjčka na pořízení bytu nebo domu činí maximálně 100 000 Kč a musí být splacena nejdéle do deseti let. Zaměstnanec, který o tento druh půjčky zažádal, musí být vlastníkem či spoluvlastníkem pořizované nemovitosti a tato nesmí být určena k rekreačním účelům. „Půjčku na složení členského podílu na družstevní byt zaměstnance lze poskytnout i na koupi pozemku, resp. na navýšení členského podílu při dodatečném prodeji pozemku do vlastnictví družstva nebo zaměstnance.“¹⁶ Půjčka se neposkytuje na splacení již poskytnutého úvěru nebo půjček z bankovních ústavů. Finanční odbor nepřevádí finanční prostředky na účet zaměstnance, kterému byla půjčka poskytnuta, ale finanční prostředky jsou převedeny na účet prodávajícího nebo na účet notářství, jehož prostřednictvím se prodej nemovitosti uskutečňuje. Zaměstnanec doloží nabytí nemovitosti výpisem z katastru nemovitostí. Pokud zaměstnanci byla poskytnuta půjčka k výstavbě domu, lze faktury za stavební materiál předkládat k proplacení přes finanční odbor. Finanční prostředky poskytnuté půjčky musí být vyčerpány do dvou měsíců

¹⁶ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*. Částka 18. Praha, 2003. čl. 60.

od uzavření smlouvy o půjčce. Současně s fakturou zaměstnanec předloží kopii objednávky a dodací list zboží. Pro bližší identifikaci účetních dokladů je na objednávce uvedeno číslo vojenského útvaru a číslo smlouvy o poskytnuté půjčce.

Půjčku lze poskytnout na stavební úpravy v bytě či domu, ve kterém je hlášen k trvalému pobytu. Finanční prostředky lze použít například na rekonstrukci bytového jádra a výměnu oken. Podmínkou těchto stavebních úprav je vydání stavebního povolení nebo ohlášení. Maximální výše půjčky ke stavebním úpravám činí 75 000 Kč s dobou splatnosti do sedmi let.

Na pořízení bytového zařízení nebo stavební úpravy nepodléhající stavebnímu povolení a ohlášení lze zaměstnanci poskytnout půjčku ve výši 50 000 Kč a dobou splatnosti sedmi let. Finanční prostředky poskytnuté půjčky lze použít na bezhotovostní nákup nábytku, elektrospotřebičů, koberců atd. Zakázáno je pořizování počítačů, internetového připojení, záznamníků, počítačových komponent a periferních zařízení a komodit, jejichž pořizování „... je v rozporu se základním posláním fondu, jímž je uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců.“¹⁷ Dobu splatnosti poskytnutých půjček na stavební úpravy a nákup bytového zařízení lze ve výjimečných případech prodloužit až na deset let. Žádost musí odsouhlasit velitel útvaru a odborová organizace.

V případě, že zaměstnanci jeho předchozí zaměstnavatel poskytl půjčku z fondu na bytové účely a zaměstnanec tuto půjčku dosud nesplatil, může mu nový zaměstnavatel poskytnout půjčku do výše 5 000 Kč na úhradu nesplaceného zůstatku půjčky se splatností do jednoho roku od uzavření smlouvy o půjčce. Půjčka se poskytuje v nepeněžní formě.

Zaměstnanec pracující u Ministerstva obrany nejméně jeden rok, který se dostal ne vlastní vinou do tíživé finanční situace (potopa, havárie v bytě ve kterém bydlí, požár, dlouhodobá nemoc atd.), má možnost zaměstnavatele požádat o poskytnutí půjčky k překlenutí tíživé situace ve výši 20 000 Kč se splatností do dvou let od podpisu smlouvy. Ve výjimečných případech velitel útvaru spolu s odborovou organizací prodlouží splatnost půjčky do pěti let. Zaměstnanec, který bydlí na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav (např. z důvodu záplav) má možnost požádat o poskytnutí

¹⁷ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*. Částka 18. Praha, 2003. čl. 64.

půjčky do maximální výše 50 000 Kč s dobou splatnosti pěti let. Tato půjčka se poskytuje v hotovosti.

Maximální stanovené částky půjček nelze překročit, tzn., že pokud si zaměstnanec zažádá o novou půjčku a jednu ještě splácí, lze mu novou půjčku přiznat pouze zkrácenou o nesplacený zůstatek předchozí půjčky. Zaměstnanec používá půjčku pouze k úhradě zboží či práce, na kterou mu byla půjčka poskytnuta. Pokud zaměstnanec použije finanční prostředky k jinému účelu, je smlouva neplatná. Organizace musí zaměstnance neprodleně požádat o vrácení vypůjčených finančních prostředků. Finanční prostředky jsou vráceny zpět do fondu. Organizace má povinnost kontrolovat oprávněnost použití finančních prostředků při poskytnuté půjčce. Většinou se využívá způsob úhrady zboží na fakturu, kterou zaměstnavatel sám proplatí a zaměstnanci vydá potvrzení o zaplacení faktury. Méně častý způsob je poskytnutí finanční hotovosti jako zálohy a zaměstnanec po zakoupení zboží poskytnutou finanční zálohu vyúčtuje s řádným dokladem o zaplacení. Půjčku nelze poskytnout na splacení jiné půjčky od peněžních ústavů, úvěrů a na majetkoprávní vypořádání manželů při rozvodu manželství a na zaplacení dědického podílu. Poskytnuté finanční prostředky nejsou zdaněny, protože se nejedná o příjem. Zaměstnanec musí půjčku splatit. Existuje jedna výjimka, pokud je splacení části půjčky zaměstnanci nebo jeho pozůstalým prominuto, jedná se již o příjem. Na takto získaný příjem se vztahuje daňová povinnost a odvod na sociální a zdravotní pojištění. Nesplacený zůstatek poskytnuté půjčky na bytové účely a k překlenutí tíživé situace lze ve zvlášť důležitých sociálních situacích prominout, maximálně do výše 15 000 Kč. V těchto situacích se v rezortu MO častěji přistupuje ke snížení výše splátky a k prodloužení doby splatnosti.

2.2.3 Stravování

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost umožnit zaměstnancům stravování. Dává zároveň možnost poskytnutí stravování za zvýhodněnou cenu i bývalým zaměstnancům, kteří jsou již ve starobním či invalidním důchodu, zaměstnancům v pracovní neschopnosti či čerpajícím dovolenou, pokud to zároveň umožňuje dohoda zaměstnavatele a odborové organizace v kolektivní smlouvě. V případě státní organizace je příspěvek na stravu vázán na odpracovanou pracovní dobu. To znamená, pokud zaměstnanec odpracuje alespoň polovinu stanovené

pracovní doby (ze stanovené osmihodinové pracovní doby zaměstnanec odpracuje čtyři), je mu přiznán příspěvek na stravu. Přesné podmínky poskytování příspěvku na stravování se stanoví v zásadách hospodaření s fondem nebo v kolektivní smlouvě. Výši příspěvku na závodní stravování vyhláška nestanovuje a ani nijak neomezuje. Může se lišit u jednotlivých pracovišť, nebo formách stravování. Vždy však musí být zveřejněna v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, pokud na pracovišti nepracuje odborová organizace. Bývalým zaměstnancům, kteří odešli od daného zaměstnavatele do starobního, či invalidního důchodu lze poskytnout příspěvek z fondu pouze tehdy, pokud má zaměstnavatel zajištěné stravování ve vlastních stravovacích zařízeních. Pokud zaměstnavatel zajišťuje stravu nákupem od jiného subjektu (formou outsourcingu), příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb důchodcům nemůže být poskytnut, a to ani v případě, že strava se od jiného subjektu dováží a výdej stravy je zajištěn ve vlastní jídelně zaměstnavatele. Zaměstnanci po dobu čerpání mateřské, či rodičovské dovolené a v době nemoci, nemají na příspěvek na stravu z fondu nárok. Hodně diskutovaný a zároveň nejvíce rozšířený je způsob zajištění stravování formou nákupu stravovacích poukázek, tzv. stravenek. Na stravenky je možné také uplatnit příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb. Příspěvky na stravu z fondu jsou zatím osvobozeny od daně z příjmu. Jednání ohledně zdanění stravenek vyvolává u pracujících vždy silné a bouřlivé emoce.

2.2.4 Rekreační, dovolená, kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport

Zaměstnavatelé se starají o odpočinek svých zaměstnanců a o regeneraci jejich sil. K tomu mohou využívat právě finanční prostředky z fondu kulturních a sociálních potřeb. Pronajímají si rekreační objekty od jiných právních subjektů, pokud nevládní svá vlastní rekreační střediska, nebo mohou pro své zaměstnance nakupovat tuzemské i zahraniční zájezdy od cestovních kancelářích. Využívat mohou i nákup rekreačních poukazů od rezortní příspěvkové organizace – Vojenská lázeňská a rekreační zařízení. Zaměstnavatel musí však vždy tyto rekreace či zájezdy nakoupit na adresu a IČO organizace, nikdy ne na jméno zaměstnance. Na faktuře je uvedena celková částka zájezdu či rekreace. Zaměstnavatel má možnost požadovat od zaměstnanců doplatek finančních prostředků nad výši příspěvku z fondu. Pokud si zaměstnanec koupí rekreační poukaz či zájezd samostatně a sám jej uhradí, nelze mu dodatečně příspěvek

z fondu přiznat. Někteří zaměstnanci si zajistí rekreaci v některém rekreačním středisku a požádají svého zaměstnavatele o zajištění a zaplacení této konkrétní rekreace. Vyhláška to umožňuje a ve většině případů se tak děje, ale s podmínkou, že organizace nesmí přispívat zaměstnanci na dopravu jeho vlastním vozidlem, ani nákupem jízdenky na vlak či autobus nebo letenky. Na dopravu lze použít příspěvek z fondu pouze tehdy, pokud je doprava součástí hodnoty celé rekreace či zájezdu. Je-li v případě zahraničních zájezdů v ceně zájezdu i kapesné, příspěvek na kapesné se z fondu neposkytuje. Z těchto důvodů musí být na faktuře přesně uvedeno, za jaké služby v případě rekreačního pobytu a zájezdu se jedná (místo rekreace, datum konání, forma stravování, forma ubytování, výlety, letištní poplatky, pojištění atd.). Výše příspěvku z fondu na rekreaci a zájezd je vždy stanovena v zásadách hospodaření s fondem organizace.

Rozkaz ministra obrany stanovil maximální výši příspěvku na rekreaci a každý vojenský útvar si stanovil výši těchto příspěvků ve svém usměrnění používání fondu. Příspěvek 15 000 Kč byl poskytnut zaměstnanci, pokud nečerpal příspěvek z fondu v uplynulých třech letech. Příspěvek 7 500 Kč byl poskytován každý druhý rok. Příspěvek mohl být poskytnut každý rok za podmínky, že součet těchto příspěvků nepřesáhnul v průběhu dvou let za sebou jdoucích 7 500 Kč. Nově příchozím zaměstnancům byl v prvním roce poskytován příspěvek na rekreaci do výše 3 500 Kč. Příspěvek nebyl zaměstnancům poskytován na rekreační pobyt ve výcvikových a školicích zařízeních armády, vzdělávací pobyt s výukou jazyků. Příspěvek ve výši do 3 000 Kč se poskytl dětem do ukončení povinné školení docházky na dětskou rekreaci pouze v době prázdnin. Příspěvek bylo zakázáno poskytovat na dětské ozdravné pobyty, na které přispívaly zdravotní pojišťovny, lázeňská léčení, soustředění zájmových klubů, škol v přírodě, jazykových škol. Pod pojmem „...*dítě se považuje každé nezaopatřené dítě zaměstnance, tj. dítě vlastní, osvojené nebo převzaté do náhradní péče na základě rozhodnutí soudu. U těchto dětí není třeba pro účely poskytnutí příspěvku z dílčího fondu zkoumat žádné další okolnosti. Podmínka spolužití v domácnosti se zaměstnancem musí být splněna pouze u nezaopatřených dětí manžela (manželky) a dětí druhá (družky), tzn. musí jít o spolužití trvalé (nestačí např. občasné návštěvy, výpomoc v domácnosti). ... Děti z rozvedených manželství mohou využívat výhod dílčího fondu u zaměstnavatelů obou rodičů tj. i toho, který s nimi již nežije ve společné domácnosti, protože jsou to nadále jeho vlastní děti (např. příspěvek*

na dětskou rekreaci).¹⁸

S platností od 1. ledna 2011 má organizace možnost poskytovat svým zaměstnancům z fondu příspěvek na lázeňskou péči, na kterou není poskytován příspěvek ze zdravotního pojištění. Organizace nakoupí pobyty v lázeňských zařízeních za komerční ceny a zaměstnancům poskytne poukazy za úhradu, která je krácena o výši příspěvku z fondu. Pokud si zaměstnanec zakoupí lázeňský pobyt samostatně a dodatečně požaduje příspěvek z fondu, není to již možné realizovat. Příspěvek z fondu na rekreaci, zájezd nebo lázeňskou komerční péči pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky je až do výše 20 000 Kč ročně osvobozen od daně z příjmu.

Zaměstnanci vojenských útvarů mají možnost pořádat pro sebe, své rodinné příslušníky a bývalé zaměstnance různé kulturní a sportovní akce, které mohou financovat z finančních prostředků fondu, pokud si takovou možnost stanoví ve svých zásadách hospodaření s fondem. Jedná se především o pořádání oslav významných výročí, plesů, vánočních besídek pro děti, sportovních soutěží a s tím souvisejících výdajů na pronájem sálů, tělocvičen, hřišť a dopravu – pronájem autobusů. Při těchto akcích lze poskytnout i drobné občerstvení, hrazené z peněz fondu (nealkoholické nápoje, káva, čaj, chlebičky, pečivo, ovoce, cukroviny atd.). Pokud kulturní nebo sportovní akce trvá do jedné hodiny, lze poskytnout malé občerstvení do hodnoty 20 Kč na osobu, pokud trvá do pěti hodin, lze poskytnout občerstvení do hodnoty 50 Kč na osobu, při akci trvající více než pět hodin lze poskytnout občerstvení ve výši do 70 Kč. Nesmí se poskytovat snídaně, obědy, večeře při těchto akcích. Děti lze obdarovat dárkem do výše 400 Kč. Jedná se především o vánoční balíčky, malé hračky, potřeby na kreslení, sportovní potřeby. Dárky jsou určeny pouze pro děti do skončení povinné školní docházky. Při sportovních utkáních lze z fondu zakoupit dárky pro vítěze (např. medaile, poháry atd.) maximálně do výše 400 Kč na akci a lze poskytnout malé občerstvení i rozhodčím a organizátorům těchto akcí.

Zaměstnancům a rodinným příslušníkům může být poskytnuta vstupenka na divadelní, filmová představení či sportovní utkání. Vstupenky zakoupí vojenský útvar na svoji adresu za plnou cenu a zaměstnanci mohou vstupenky obdržet

¹⁸ MINISTERSTVO OBRANY ČR. *Pomůcka Pers-51-2*. Fond kulturních a sociálních potřeb. Praha 2007, čj. 130007-302007/DP-SP MO. čl. 10.

za poměrnou cenu nebo jim může být uhrazena celá vstupenka. Samostatně se jednotlivcům vstupenky na tyto akce neproplácejí. Rozkazem je přímo zakázáno poskytnout příspěvek z dílčího fondu útvaru na nákup nábytku, zahradnického nářadí, počítačů, diářů, mobilních telefonů, kancelářských potřeb, rádií, televizních přijímačů, náplní do automatů na nápoje, náhrad za kurzy vzdělávání, učebnic, odborné literatury, praní a čištění oděvů, léků, poukázky na odběr zboží aj.

Příspěvek z fondu lze zaměstnanci poskytnout i na vzdělávání, pokud toto vzdělávání není potřebné na danou vykonávanou práci. To znamená, že pokud zaměstnanec má splňovat na dané systemizované místo vysokoškolské vzdělávání, nemůže mu být příspěvek z fondu na studia poskytnut.

Při pořádání kulturních a sportovních akcí, rekreací a zájezdech hrazených z fondu kulturních a sociálních potřeb mohou být pozvány i osoby od jiných organizací (tuzemských a zahraničních). Pozvaným hostům lze také poskytnout příspěvek z fondu na jejich pobyt za podmínky, že zaměstnanci pořádající akci budou pozváni na akce hostů a opět i jim bude poskytnut příspěvek z fondu. Jedná se o výměnné akce, na které musí být mezi partnery sepsána oboustranná smlouva. Zahraniční i tuzemské organizace mezi sebou spolupracují. Pořádají společné akce, na jejichž vypořádání se mohou podílet finančně rovným dílem, nebo pořádající zaplatí větší část nebo celou akci a partnerská organizace uhradí náklady akce, kterou bude pořádat ona. Jsou organizovány tak zvané poznávací zájezdy, které si získávají u organizací stále větší oblibu pro svoji cenovou přijatelnost.

2.2.5 Sociální výpomoci a půjčky

Sociální výpomoc může být poskytnuta zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům v mimořádných sociálních situacích. Je poskytována pouze jednorázově na jeden konkrétní případ a do maximální výše 15 000 Kč. V případě, kdy zaměstnanec bydlí na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav, do maximální výše 30 000 Kč. Nouzový stav je vyhlášen na území, které je postiženo živelnou katastrofou – např. povodně, požáry, ekologická havárie atd. Sociální výpomoc se většinou poskytuje v případě dlouhodobé nemoci v rodině, či při ztrátě zaměstnání partnera. Organizace si v pravidlech hospodaření s fondem stanoví výši sociální výpomoci, ale maximální částky nesmí být vyšší, než stanoví vyhláška. Stanovit lze i konkrétní druhy situací,

při kterých budou zaměstnancům sociální výpomoci poskytovány – např. nemoc delší než tři měsíce, trvalé postižení, požár, záplavy atd. Sociální výpomoc se zaměstnanci poskytuje jako hotovostní příjem a vztahuje se na něj daňová povinnost. Vyplacená částka však nezakládá povinnost odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení č. 589/1992 Sb. § 5 odst. 2 „Do vyměřovacího základu zaměstnance se z příjmů uvedených v odstavci 1 nezahrnují tyto příjmy... e) jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,“¹⁹ a zákona o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění č. 592/1992 Sb. § 3 odst. 2 „do vyměřovacího základu zaměstnance se z příjmů uvedených v odstavci 1 nezahrnují tyto příjmy:

e) jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,“²⁰

Existuje jediná výjimka v poskytování sociální výpomoci, a to poskytnutí výpomoci pozůstalým po zaměstnanci. Za pozůstalé se považují manželka, děti a rodiče zemřelého. Výše sociální výpomoci zůstává nezměněna, maximálně 15 000 Kč. Je povoleno ji však rozdělit mezi pozůstalé. Tato výpomoc je osvobozena od daňové povinnosti dle zákona o dani z příjmů § 4 k) “*stipendia ze státního rozpočtu, z rozpočtu kraje, z prostředků vysoké školy nebo veřejné výzkumné instituce, stipendia z prostředků právnické osoby, která vykonává činnost střední školy nebo vyšší odborné školy, anebo obdobná plnění ze zahraničí, podpory a příspěvky z prostředků nadací, nadačních fondů a občanských sdružení včetně obdobných plnění poskytovaných ze zahraničí a nepeněžního plnění, sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb nejbližším pozůstalým a sociální výpomoci nejbližším pozůstalým ze sociálního fondu (zisku po zdanění) za obdobných podmínek*

¹⁹ Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: 589/1992 Sb. 1992, 118/1992. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ceske-narodni-rady-o-pojistnem-na-socialni-zabezpeceni-a-prispevku-na-statni-politiku-zamestnanosti-12596.html>

²⁰ Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: 592/1992 Sb. 1992, 119/1992. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ceske-narodni-rady-o-pojistnem-na-vseobecne-zdravotni-pojisteni-12599.html>

*u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, kromě plateb přijatých náhradou za ztrátu příjmu a plateb majících charakter příjmů podle § 6 až 9,...*²¹

Sociální výpomoc se poskytuje pouze na základě podané žádosti s uvedením konkrétního důvodu a doložením dokladů. Poskytnutí výpomoci podléhá vždy schválení velitelem útvaru a odborovou organizací.

Mimo sociální výpomoc lze zaměstnanci poskytnout sociální půjčku za podmínky, že zaměstnanec bydlí na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav. V tomto případě může být poskytnuta bezúročná půjčka až do výše 50 000 Kč. Nevztahuje se na místo rekreace (chalupářství). Na půjčku je uzavřena řádná smlouva, ve které jsou přesně vymezeny splátky a datum, do které musí být sociální půjčka splacena – nejvýše však do pěti let od poskytnutí půjčky. V případě ukončení pracovního či služebního poměru je zaměstnanec povinen splatit tuto půjčku do šesti měsíců. Ve zvlášť složitých případech a na základě řádně podané žádosti může být nesplacený zůstatek půjčky prominut (nejvýše do 15 000 Kč). Prominutý zůstatek půjčky se mění na příjem zaměstnance a vztahuje se k němu daňová povinnost.

2.2.6 Penzijní připojištění a pojistné na soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel má možnost přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění, nejvýše do 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit (tzn. na jakou částku má uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem). Maximální výši příspěvku a za jakých podmínek jej lze poskytnout si organizace stanoví sama ve svých zásadách hospodaření s fondem. Může si například stanovit zásadu, že příspěvek bude poskytnut pouze zaměstnancům, kteří jsou u organizace zaměstnáni déle než rok. Zásady však musí být stanoveny tak, aby nedošlo k diskriminaci mezi zaměstnanci (např. ženám poskytnout příspěvek a mužům ne a naopak). Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o zaměstnancích, kterým byl poskytnut příspěvek na penzijní připojištění a o jeho výši.

Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze přispívat zaměstnancům i na životní pojištění, nejvýše však do 50 % pojistné částky, kterou se zaměstnanec zavázal

²¹ Zákon o daních z příjmů. In: 586/1992 Sb. 1992, 117/1992. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-o-danich-z-prijmu-703.html>

smlouvou o životním pojištění platit. Vyhláška stanovuje dvě podmínky: ve smlouvě o životním pojištění musí být uvedeno, že výplata pojistného plnění se uskuteční až po šedesáti kalendářních měsících, ne však dříve než po dosažení věku šedesáti let zaměstnance. Pokud se organizace rozhodne tento příspěvek poskytovat, pravidla pro jeho poskytování si stanoví v zásadách hospodaření s fondem.

2.2.7 Příspěvek odborové organizaci

Odborová organizace chrání zájmy všech zaměstnanců na pracovišti, to v praxi znamená i těch, kteří nejsou jejími členy. Ke své činnosti potřebuje finanční prostředky. *„Z fondu lze poskytovat příspěvek odborové organizaci, která působí u organizační složky státu nebo příspěvkové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů“.*²²

Odborová organizace působící na daném pracovišti a zaměstnavatel uzavírají mezi sebou kolektivní smlouvu, která řeší jednotlivé okruhy nároků zaměstnanců, mimo jiné i benefity. Odborové organizaci se zastupováním zaměstnanců vznikají náklady, které jí jsou z fondu průběžně refundovány na základě účetních dokladů. O svých výdajích musí vést přesnou evidenci. Jedná se zejména o náklady na přípravu a vyjednávání kolektivní smlouvy, náklady na školení, nákup literatury, cestovní náklady, náklady vzniklé při kontrolní činnosti, náklady na pronájem sálů na jednání a další.

Příspěvek z fondu nelze odborové organizaci poskytovat zálohově. Na tento příspěvek z fondu odborové organizaci se nevztahuje daňová povinnost. Odborové organizaci nevzniká příjem (zisk), ale pouze úhrada vynaložených nákladů. Způsob úhrady těchto nákladů řeší dohoda mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

2.2.8 Dary

Zaměstnavatel z fondu poskytuje svým zaměstnancům dary při pracovních a životních jubileích nebo za mimořádnou aktivitu. Vyhláška neupravuje výši peněžního

²² Vyhláška Ministerstva financí ze dne 27. března 2002 o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *114/2002 Sb.* 2002, 51/2002 Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/vyhlaska-ministerstva-financi-ze-dne-27-brezna-2002-o-fondu-kulturnich-a-socialnich-potreb-3222.html>

či nepeněžního daru. Výši a způsob poskytnutí daru upravují stanovené zásady hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb organizace. Dary se poskytují, pokud zaměstnanci odpracují dvacet let a každých dalších pěti let u organizace. Do odpracované doby se započítává i odpracovaná doba u jiného zaměstnavatele. Doba uzavřená se zaměstnancem na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o výkonu práce se do odpracované doby pro pracovní výročí nezapočítává. Do odpracované doby lze započítat i dobu na mateřské a rodičovské dovolené (pokud trvá pracovní poměr u zaměstnavatele) i dobu základní vojenské služby. Dar lze zaměstnancům poskytnout při příležitosti životního výročí padesáti let a každých dalších pěti letech, při prvním odchodu do starobního či plného invalidního důchodu. Dar může být poskytnut pouze v daném roce, to znamená, že dar nelze při opomenutí přiznat v roce následujícím. Dary při přiznání prvního důchodu lze přiznat pouze tehdy, pokud je zaměstnanec odcházející do starobního či invalidního důchodu zaměstnán u organizace až do doby přiznání důchodu. Pokud je již pracovní poměr ukončen, nelze tento dar přiznat. Spolurozhodovací pravomoc při udělování těchto darů má odborová organizace, pokud působí na daném pracovišti. Dary při životních výročích lze poskytnout i bývalým zaměstnancům, kteří od zaměstnavatele odešli do starobního či plného invalidního důchodu. Zaměstnanci nemohou podat stížnost na neposkytnutí daru, protože na poskytnutí daru není právní nárok. Zaměstnanci mohou od zaměstnavatele z fondu obdržet i dary za „... *svoji mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele*“.²³ Jedná se především o pomoc při živelných událostech, péči o zaměstnance atd. Tyto dary nejsou příliš rozšířeny a v praxi se nevyužívají. Tento druh daru může být poskytnut i jiným osobám, které nejsou zaměstnány u organizace.

Na poskytnuté dary nesmí být vyčleněno více finančních prostředků než 15 % ze základního příjedu. Veškeré poskytnuté dary podléhají dani z příjmu. Věcné dary podléhají daňové povinnosti nad 2 000 Kč ročně u jednoho zaměstnance. Organizace musí částku vyplacenou na tyto dary zahrnout do základu pro výpočet sociálního i zdravotního pojištění a státní politiku zaměstnanosti.

Do konce roku 2010 platilo, že zaměstnanec, pečující o fond do poloviny prosince kalendářního roku zpracoval seznamy zaměstnanců, kteří v následujícím roce

²³ LIBNEROVÁ, Anna a Helena ČORNEJOVÁ. *Jak správně vytvářet a využívat FKSP*. Praha: Sondy, 2005. ISBN 80-86846-09-1. s. 60.

dosáhnou životního či pracovního jubilea, nebo mají nárok na odchod do starobního důchodu. Zpracované seznamy s vypočtenými finančními částkami předložil k podpisu veliteli útvaru a odborové organizaci. Seznamy se vyhotovovaly ve čtyřech výtiscích – pro odborovou organizaci, velitele útvaru, finanční oddělení, komisi fondu.

Zaměstnanec nebo voják z povolání, který odpracoval u Ministerstva obrany nejméně 20 let, obdržel dar ve výši 3 000 Kč, po odpracování 25 let obdržel dar 4 000 Kč, po odpracování 30 let a každých dalších pěti letech obdržel dar ve výši 5 000 Kč. „*Do pracovního výročí zaměstnance se započítává i doba trvání pracovního (služebního) poměru u jiných zaměstnavatelů. Je-li zaměstnanec u Ministerstva obrany nepřetržitě nejméně jeden rok, lze mu poskytnout dar v hodnotě poměrné části doby trvání pracovního (služebního) poměru u Ministerstva obrany a v hodnotě poloviny u jiných zaměstnavatelů. Výpočet doby trvání pracovního (služebního) poměru u Ministerstva obrany se zaokrouhluje na celé roky směrem dolů.*“²⁴ Vypočtená částka daru se zaokrouhluje směrem nahoru na celé stokoruny. Z důvodu nedostatku finančních prostředků fondu byla v roce 2011 výše poskytnutých darů snížena ze 3 000 Kč na 2 000 Kč, částka 4 000 Kč na 2 500 Kč, částka 5 000 Kč snížena na 3 000 Kč.

Pokud zaměstnanec pracoval u MO nejméně 20 let a před výročím nepřetržitě alespoň jeden rok, obdržel dar při svém životním jubileu padesáti let a každých dalších pěti letech dar ve výši 5 000 Kč. Pokud neměl odpracováno 20 let v rezortu obrany, obdržel dar v částce, která se rovnala počtu let u MO násobeno částkou 250 Kč. Taktéž z důvodu nedostatku finančních prostředků fondu (snížení přídělu ze 2 % na 1 % objemu mzdových prostředků) byla na rok 2011 snížena částka z 5 000 Kč na 3 000 Kč, částka 250 Kč byla snížena na 150 Kč. Stejně finanční částky a zásady platí i pro poskytnutí daru při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně. Nejdříve mohl být tento dar přiznán jeden pracovní den předcházející před přiznáním starobního nebo invalidního důchodu, nejpozději do konce kalendářního roku. V roce 2011 došlo také k omezení poskytnutí tohoto daru podmínkou trvání pracovního nebo služebního poměru u MO nejméně po dobu dvou let před přiznáním daru. Do doby služebního nebo pracovního poměru na výpočet daru se nezapočítává

²⁴ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany*: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb. Částka 18. Praha, 2003. čl. 107.

doba, odpracovaná na základě dohody o pracovní činnosti, dohod o výkonu práce, doba soukromého podnikání, doba v evidenci pracovního úřadu, nezaměstnaná doba, doba pokud voják z povolání přerušil služební poměr, doba na mateřské a rodičovské dovolené, doba základní vojenské, náhradní vojenské a civilní služby, studium na vojenské vysoké škole. Za mimořádnou aktivitu ve prospěch MO bylo možné poskytnout zaměstnancům rezortu dar ve výši maximálně 1 500 Kč.

Dar mohl být poskytnut ve finanční podobě nebo jako věcný dar. „*Věcným darem se rozumí jeden předmět nebo souprava. Jako věcný dar lze poskytovat i dárkový balíček s obsahem potravin, cukrovinek a nápojů. Jako věcný dar nelze poskytovat poukázky nebo odběrní karty na nákup zboží podle výběru (jedná se o peněžní plnění, které je zdanitelné podle zákona o dani z příjmu).*“²⁵ O výši a druhu uděleného daru se provedl zápis do mzdového listu zaměstnance. Počínaje rokem 2012 bylo udělování darů zaměstnancům zrušeno (blíže v kapitole 4.2).

²⁵ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*. Částka 18. Praha, 2003. čl. 105.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 DESKRIPTIVE PRAKTICKÉHO FUNKOVÁNÍ FONDU V REZORTU MO

3.1 Kolektivní vyjednávání v rezortu MO

Rok 2012 zásadně změnil způsoby využívání prostředků fondu zaměstnanci rezortu Ministerstva obrany. Během roku 2011 došlo k novému kolektivnímu vyjednávání mezi velením rezortu MO a odborovými organizacemi – Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády a Samostatným odborovým sdružením zaměstnanců resortu Ministerstva obrany České republiky. Vyjednávání poznamenal pochopitelně i nedostatek finančních prostředků v rezortu obrany. Tím došlo k tomu, že kolektivní vyjednávání byla ukončena až v závěru roku 2011 a 12. prosince 2011 byla podepsána nová Kolektivní smlouva na rok 2012 zástupci odborů a ministrem obrany. Kolektivní smlouva na rok 2012 nově řešila právě podmínky čerpání fondu pracovníky rezortu MO. Fond kulturních a sociálních potřeb je však určen i pro vojáky z povolání a jejich rodinné příslušníky a důchodce, kteří před odchodem do starobního nebo invalidního důchodu byli vojáky z povolání. Vojáci z povolání se nesmí podle Zákona č. 221/Sb. sdružovat v odborových organizacích. Ministr obrany proto 20. prosince 2011 vydal rozkaz s účinností od 1. ledna 2012 k této problematice, kde určil, že veškeré zásady Kolektivní smlouvy na rok 2012 platí i pro vojáky z povolání, jejich rodinné příslušníky a důchodce (odcházející do důchodu ze služebního poměru vojáka z povolání).

Koncem roku 2011 došlo také k zásadní reorganizaci Ministerstva obrany, v rámci níž byla zrušena oddělení vnitřní správy na jednotlivých sekcích, která měla ve své působnosti oblast platů, náhrad, plánování, rozpočtu a mimo jiné spravovala i fond kulturních a sociálních potřeb. Počátkem roku 2012 vznikl nový úřad, který má ve své gesci zajištění služeb pro celý ústřední orgán Ministerstva obrany. Došlo rovněž ke snížení počtu zaměstnanců zajišťujících služby, přestěhování do jiné budovy. Agendu péče o zaměstnance přebírali jiní pracovníci, kteří museli absolvovat mnohá školení

k dané problematice. Bylo rozhodnuto, že prostředky fondu se budou poskytovat zálohově do osobních účtů oprávněným zaměstnancům a ne do účtu útvaru (nákladového střediska).

3.2 Dopady Kolektivní smlouvy na fungování fondu

Velitelé a ředitelé jednotlivých vojenských útvarů (nákladových středisek) byli seznámeni s touto problematikou a bylo na nich vytvořit si ze zástupců zaměstnanců a vojáků z povolání poradní orgán – komisi fondu kulturních a sociálních potřeb, které bylo určeno vést pomocnou evidenci čerpání fondu. Zároveň jim byla dána možnost rozhodnout se, zda finanční prostředky nebo jejich část sdruží do společného účtu útvaru. Ke sdružení prostředků musel být však souhlas zaměstnance a zároveň nesmělo dojít „*k omezení poskytování příspěvku na závodní stravování u zaměstnance, který si závodní stravování zvolil:*“²⁶ Pokud by se ale rozhodli tyto prostředky sdružit na dílčí účet útvaru, museli by vytvořit plán a pravidla čerpání prostředků fondu. Znamenalo by to však více práce, a tak bylo rozhodnuto ponechat peněžní prostředky na účtech samotných zaměstnanců. Zaměstnanci se museli rozhodnout, zda prostředky z osobních účtů budou sloužit k pokrytí příspěvku na stravu. Zaměstnanci byli s rozhodnutím seznámeni, proškoleni, někteří však nepochopili přesný obsah slova osobní účty. Kolektivní smlouva v článku 7 hovořila o dílčím fondu útvaru a o vyčleňování finančních prostředků na rekreaci, kulturní a sociální rozvoj, životní pojištění a stravu. Někteří zaměstnanci nabyli dojmu, že finanční prostředky na osobních účtech budou sloužit pouze jako příspěvek na stravu a pro příspěvky na rekreaci a dětské rekreaci budou vyčleněny samostatné prostředky. Náměstek ministra obrany pro personalistiku spolu se zástupci odborů stanovil výši příspěvku na závodní stravování z fondu v jednotné výši 10 Kč. Zároveň bylo stanoveno, že zálohový příděl činí na rok 2012 na jednoho oprávněného zaměstnance 212 Kč měsíčně. Zůstatek nákladového střediska z roku 2011 byl rozpočítán na oprávněné zaměstnance ve stejné výši a měl být připsán na osobní účty zaměstnanců do 25. ledna 2012 spolu s jednou dvanáctinou zálohového přídělu fondu hlavním finančním úřadem. Ostatní zálohové měsíční příděly měly být

²⁶ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: Dohoda – Kolektivní smlouva 2012*. Částka 26. Praha, 2011. čl. 5.

připsány na osobní účty vždy do 10. pracovního dne následujícího měsíce. Termín připsání finančních prostředků však nebyl dodržen. Elektronický systém vedení osobních účtů nebyl předem otestován a zároveň počátkem roku nefungoval tak, jak se předpokládalo. Zaměstnanci měli mít na výplatních páskách zprávu o stavu osobního účtu a jeho čerpání. Po několik měsíců uvedená částka neodpovídala skutečnosti, což ve svém důsledku vedlo k tomu, že finanční pracovníci byli nadměrně zatěžováni telefonickými dotazy jednotlivých zaměstnanců ohledně stavu svých osobních účtů.

3.3 Analýza právních specifik fungování fondu

Kolektivní smlouva vymezila termín oprávněný zaměstnanec. „*Za oprávněného zaměstnance se považuje zaměstnanec, který je první kalendářní den v měsíci, ve kterém se provádí přiděl, ve služebním nebo pracovním poměru a v předchozím kalendářním měsíci:*

- a) *Nebyl na mateřské nebo rodičovské dovolené, příp. nepečoval o dítě do 4 let věku (to neplatí, pokud v měsíci odpracoval alespoň dvanáct pracovních dnů),*
- b) *Nebylo mu poskytováno neplacené pracovní volno na dobu delší než 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci,*
- c) *Nemá uzavřený pracovní úvazek na méně než 21 hodin týdně“.*²⁷

Tento článek Kolektivní smlouvy vyvolává pochybnost z hlediska ustanovení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (č. 465/1999 Sb). Česká republika se zavázala, že bude dodržovat práva Evropských společenství Evropské unie. Zákoník práce řeší v § 16 rovné zacházení a zákaz diskriminace. „*Zásada rovného zacházení tak musí být uplatněna nejen, pokud jde o mzdu (plat), ale též při ostatních peněžitých plněních nebo plněních peněžité hodnoty. V praxi půjde například o poskytování náborových příspěvků, věrnostních příplatků, odměn v souvislosti s životními jubilei, plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, popřípadě plnění ze sociálního fondu“.*²⁸ Odpovědní zaměstnanci, kteří řešili čerpání finančních prostředků z fondu, poukazovali na to, že zaměstnanci pracující

²⁷ MINISTERSTVO OBRANY ČR, Věstník Ministerstva obrany: Dohoda – Kolektivní smlouva 2012. Částka 26. Praha, 2011. čl. 6.

²⁸ KUBÍNKOVÁ, JUDr. Marcela. a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 80-86846-15-6. s. 42.

na poloviční úvazky byli vyřazeni z možnosti čerpání finančních prostředků z fondu. Fond je tvořen 1 % z ročního objemu mzdových nákladů, tzn. i ze mzdových nákladů zaměstnanců pracujících na poloviční úvazek. Zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené nebyl ukončen pracovní poměr a oni se rovněž podíleli před nástupem na tyto druhy dovolené na vytvoření zůstatku finančních prostředků fondu minulých let. Přesto jim bylo zamezeno vytvoření osobních účtů. Kolektivní smlouva také nehovoří o nároku na vytvoření osobního účtu zaměstnanců, kteří jsou dočasně uvolněni pro výkon jiných funkcí (např. funkce v odborech, výkon poslaneckého mandátu atd.). Právem bylo očekáváno, že tento článek v kolektivní smlouvě bude pozměněn doplňkem, který se připravoval a měl být podepsán v červnu roku 2012. První doplněk Kolektivní smlouvy 2012 byl podepsán 29. října 2012 s platností od 1. listopadu 2012. Článek, řešící oprávněného zaměstnance byl doplněn jedním bodem: „*V měsíci, ve kterém zaměstnanec uzavřel služební nebo pracovní poměr se podmínka splnění nároku na příděl z fondu považuje za splněnou vždy.*“²⁹ A zároveň byl doplněn článek č. 3 bodem č. 14. „*V prvním měsíci po přijetí zaměstnance do pracovního nebo vojáka do služebního poměru se z fondu neposkytuje jiné plnění, než příspěvek na závodní stravování.*“³⁰ Nerovnost mezi zaměstnanci nebyla narovnána, spíše naopak. Novému zaměstnanci po nástupu do zaměstnání nebo vojákově z povolání bude vytvořen osobní účet první měsíc po nástupu, ale zaměstnanec, který se rozhodne, že již nebude pracovat na poloviční úvazek např. z důvodu péče o dítě a začne pracovat na plný úvazek, bude čekat na vytvoření účtu až následující měsíc. Nebude mu umožněno první měsíc po změně pracovní smlouvy čerpat z fondu příspěvek na závodní stravování. To samé se stane zaměstnancům nastoupivším po mateřské či rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, a to i přes nespornou skutečnost, že byli a stále jsou zaměstnanci rezortu MO. Tito zaměstnanci jsou prokazatelně znevýhodněni oproti nově nastupujícím zaměstnancům. V průběhu roku byly zaznamenány ještě tyto způsoby vytvoření osobních účtů zaměstnanců: Např. se zaměstnancem X byl uzavřen pracovní poměr první kalendářní den v měsíci a ukončen pracovní poměr 23. kalendářní den téhož měsíce, dlouholetý zaměstnanec Y ukončil pracovní poměr 3. kalendářního dne v měsíci a následující den byl na jeho místo přijat zaměstnanec Z, který pracoval na zkrácený

²⁹ MINISTERSTVO OBRANY ČR, Věstník Ministerstva obrany: Dohoda – Kolektivní smlouva 2012. Částka 26. Praha, 2011. 1. doplněk

³⁰ Tamtéž

poloviční pracovní úvazek, tzn. od 4. kalendářního dne v měsíci. Zaměstnanci X byl vytvořen v následujícím měsíci osobní účet a přidělen zálohový příděl ve výši 1/12 tj. 211 Kč. Zaměstnanci Y byl následující měsíc vytvořen osobní účet a přidělen zálohový příděl, i když odpracoval pouze 1 pracovní den (ukončil pracovní poměr k 3. dni v měsíci a 1. a 2. byla sobota a neděle). Pracovníku Z nebyl vytvořen osobní účet a nebyl přidělen zálohový příděl, protože měsíc předtím byl zaměstnán v rezortu MO na poloviční úvazek. Zaměstnanci, kteří vyčerpají řádnou mateřskou dovolenou a požádají o udělení poměrné části dovolené a zůstatku dovolené z minulého roku, dostanou náhradu za čerpání této řádné dovolené a následující měsíc jim bude vytvořen osobní účet a přidělena 1/12 zálohového přídělu. Zaměstnanci, který je dlouhodobě nemocen, je každý měsíc jeho nemoci připsána na účet částka rovna 1/12 zálohového ročního přídělu na jednoho zaměstnance. Není jednoduché tento princip rozdělování vysvětlit dotčeným zaměstnancům.

3.4 Administrativní náročnost při poskytování příspěvku na stravu

Nejvíce problémů je právě s poskytováním příspěvku na stravování. Předpoklad, že zaměstnanec si bude na základě výplatní pásky kontrolovat stav svého osobního účtu, a když dojde k situaci, že na osobním účtu nebude mít dostatečnou výši finančních prostředků, nebude čerpat příspěvek na stravu ve výši 10 Kč za jedno hlavní jídlo, není v praxi naplněn. Je to i vlivem nesrovnalostí vzniklých počátkem roku 2012 a pro zaměstnance je daleko pohodlnější zavolat telefonem pracovníci finančního referátu Úřadu služeb nebo vyžádat zprávu o stavu svého účtu vnitřní elektronickou poštou. Ví, že údaj bude správný a nemusí si svůj stav svého osobního účtu na výplatní pásce ani kontrolovat. Tlak na příslušné pracovníky úřadu je tak značný. Hlavně k tomu dochází v období reorganizačních změn, kdy mají zaměstnanci pocit, že finanční prostředky na osobních účtech jsou jejich majetkem a požadují jejich vyčerpání. Nejvíce problémů se vyskytuje při řešení příspěvku na závodní stravování. Stravu pro zaměstnance ústředního orgánu Ministerstva obrany zajišťuje organizace Vojenská lázeňská a rekreační zařízení. Část stravy je hrazena z fondu kulturních a sociálních potřeb. Každý zaměstnanec se na počátku vytváření osobních účtů rozhodl, zda finanční prostředky z osobního účtu použije na částečnou úhradu stravy. Toto rozhodnutí musel učinit písemně a změnu svého rozhodnutí může provést jen z vážných důvodů

(osobních nebo zdravotních). Seznamy zaměstnanců byly předány určenému pracovníku Úřadu služeb, který zařídil ve stravovacích zařízeních, že každému zaměstnanci bude srážena jednotná částka za jedno hlavní jídlo denně. Po uplynutí kalendářního měsíce tento určený zaměstnanec předkládá finančním pracovníkům Úřadu služeb seznam stravujících se ke kontrole a k vyhotovení vnitřních účetních dokladů. Seznamy o spotřebované stravě se předkládají okolo 10. dne měsíce za uplynulý měsíc a do 23. dne musejí být zpracovány všechny doklady a proplaceny. Každý finanční pracovník má na starost cca 200 zaměstnanců vojenských útvarů. Mimo jiné práce má na starosti právě problematiku čerpání fondu u svěřených zaměstnanců. Kolektivní smlouva stanoví, že pověřený pracovník vojenského útvaru překontroluje oprávněnost odebrané stravy. Na základě rezortní smlouvy tuto činnost vykonávají pracovníci Úřadu služeb, kteří:

- a) nejdříve překontrolují oprávněnost odebrání stravy na základě přítomnosti zaměstnanců v zaměstnání,
- b) překontrolují ve finančním informačním systému sestavu finančních prostředků podle osobních čísel zaměstnanců. Pokud zjistí, že údaj o stavu finančních prostředků u některého osobního čísla nevykazuje dostatečné krytí, musí zjistit v informačním systému o službě a personálu jméno zaměstnance, kterému přísluší toto osobní číslo.
- c) Zaměstnance, který nemá finanční prostředky na osobním účtu, vyzve k zaplacení odebraných obědů, které nemohou být proplaceny z důvodu chybějících finančních prostředků. Za tímto účelem vyhotoví vnitřní účetní doklad o příjmu finančních prostředků a vyzve zaměstnance k zaplacení chybějící částky na pokladně úřadu.
- d) Zaměstnancům, kteří mají dostatečné množství finančních prostředků na osobních účtech, zajistí v informačním systému o službě a personálu odečtení počtu odebraných obědů vyhotovením soupisky a zároveň zpracuje účetní doklad k proplacení. Soupisku spotřebovaných obědů a účetní doklad předá ke schválení vedoucímu nákladového střediska. Nákladovým střediskem se v tomto případě rozumí samostatný vojenský útvar.

Při péči o cca 200 zaměstnanců je zpracování soupisky náročné na čas a přesnost. Práce je limitována dobou splatnosti účetních dokladů. Jeden řádek soupisky

je vlastně jeden zaměstnanec. Tento pracovní postup lze uplatnit pouze tehdy, pokud u vojenského útvaru nedojde k žádné změně v počtu zaměstnanců, což se v praxi téměř nevyskytuje. Pokud zaměstnanci mění pracovní nebo služební zařazení v rámci rezortu, je nutné k těmto dokladům ještě zpracovat rozpočtové opatření na převod zůstatku osobního účtu zaměstnance na jiné nákladové středisko. Nákladová střediska jsou očíslována šestimístnými čísly, tzn., jeden řádek značí číslo nákladového střediska, od kterého zaměstnanec odchází – odúčtování částky, druhý řádek značí číslo nákladového střediska, kam zaměstnanec přechází – příúčtování částky. Tento doklad se musí zpracovávat až po ukončení kontrolních chodů účtování tj. nejdříve následující měsíc 16. dne v měsíci. K uvedenému dokladu rozpočtového opatření se ještě musí zpracovat vnitřní výdajový doklad, ve kterém se popíše, o jaký osobní účet se jedná, od jakého nákladového střediska zaměstnanec odchází a číslo nákladového střediska, kam přechází. Částka na tomto dokladu je však snížena o částku za spotřebované obědy. Telefonicky se určený zaměstnanec spojí s určeným zaměstnancem nákladového střediska, kam je zaměstnanec přeložen a vyzve ho ke zpracování soupisky o spotřebovaných obědech v uplynulém měsíci, tzn. k zajištění průúčtování spotřeby z osobního účtu zaměstnance. Takto zpracovanou soupisku a schválenou velitelem nákladového střediska odfaxuje či naskenuje a přepošle elektronicky původnímu útvaru a zpracuje příjmový doklad – stejný jako výdajový, ale v účetních větách jsou prohozeny znaménka plus a minus. Tento pracný a dosti složitý proces je od měsíce dubna 2012 zkrácen o jeden doklad, který se v prvním čtvrtletí roku 2012 ještě musel zpracovávat. Původně bylo stanoveno, že se o takto přeloženém zaměstnanci zpracuje rozpočtové opatření ihned po přeložení k jinému nákladovému středisku, na stejnou finanční částku se zpracuje vnitřní výdajový doklad a přebírající nákladové středisko zpět zašle mateřskému nákladovému středisku finanční prostředky za spotřebované obědy dalším dokladem. Tento popsany proces je pro jednoho přecházejícího zaměstnance. Pokud dojde k reorganizaci u vojenského útvaru a k jeho přečíslování, tyto doklady se musejí zpracovat na všechny zaměstnance nákladových středisek – jak původních, tak budoucích. Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní nebo služební poměr v rezortu MO, již nejsou v informačním systému o službě a personálu a z tohoto důvodu nelze z jejich osobního účtu tuto finanční částku odečíst. Zůstatek jejich osobního účtu se nejdříve musí rozpočtovým opatřením převést do dílčího rozpočtu nákladového

střediska a z tohoto účtu vnitřním výdajovým dokladem příslušnou částku odečíst. To jsou další dva doklady na jednoho odcházejícího zaměstnance navíc. Zároveň se tyto nespotřebované částky osobních účtů odcházejících zaměstnanců převádějí na dílčí účet útvaru. Na tomto dílčím účtu útvaru se hromadí finance, které se v podstatě jenom částečně spotřebovávají za vydanou stravu odcházejících zaměstnanců. Pokud by se velitel útvaru rozhodl tyto prostředky použít, musela by komise zpracovat plán výdajů a pravidla jeho čerpání.

Z popisu procesu čerpání příspěvku na závodní stravování vyplývá, že došlo ke značnému nárůstu zpracovávaných dokladů v roce 2012 právě z důvodu zavedení osobních účtů zaměstnanců. V průběhu let 2010 až 2011 se příspěvek na stravu ve výši 12 Kč poskytoval zaměstnancům z dílčího fondu útvaru. Po obdržení seznamu strážníků, překontrolování oprávněnosti odebrané stravy, byl vyhotoven jeden likvidační doklad – 12 měsíců v roce tzn. 12 dokladů. Vyhotovené doklady související s příspěvkem za stravu za rok 2012 jsou v řádu 10 listů dokladů v měsíci. Za oblast výdaje stravy lze jednoznačně říci, že v roce 2012 došlo k obrovskému nárůstu počtu dokladů a tím i k nárůstu složitosti práce. Práce s doklady musí být velice přesná, protože se např. soupiska nedá zpětně v informačním systému o službě a personálu opravit. Osobní číslo zaměstnance je sedmimístné, což samo o sobě zakládá možnost chybovosti. Např. se vyskytl případ, kdy zaměstnanec v srpnu pracoval u jednoho nákladového střediska na poloviční úvazek, v září pracoval u jiného nákladového střediska již na plný úvazek, v říjnu bylo z důvodu reorganizace toto nákladové středisko přečíslováno a tento zaměstnanec v podstatě každý měsíc změnil pracovní zařazení. V září neměl nárok na vytvoření osobního účtu, protože pracoval v předcházejícím měsíci na poloviční úvazek. Ve stravovacím zařízení mu však byla omylem poskytnuta strava snížená o příspěvek z fondu. Zaměstnanec byl nucen takto poskytnutý příspěvek zaplatit v hotovosti do pokladny. Z důvodu složitosti těchto účetních měsíčních operací a z důvodu změn pracovních zařazení u zaměstnance, se narovnával jeho osobní účet až do listopadu 2012.

4 KOMPARACE VYUŽÍVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ FONDU

4.1. Poskytnuté příspěvky na rekreace

Dle Kolektivní smlouvy z roku 2012 lze i nadále zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům poskytovat příspěvek na rekreace v tuzemsku a v zahraničí i v průběhu roku 2012 a v letech následujících (po dobu platnosti kolektivní smlouvy). Rekreční pobyty lze zakoupit od právnických i fyzických osob, tzn. prostřednictvím cestovních kanceláří i prostřednictvím vojenského zařízení – Vojenského lázeňského a rekreačního zařízení. „*Příspěvek nelze poskytovat:*

- a) *na rekreace s pobytem ve výcvikových a školicích zařízeních Armády České republiky,*
- b) *na lázeňské léčení a ozdravné pobyty, na které finančně přispívají zdravotní pojišťovny,*
- c) *na rekreace spojené se vzděláváním, které pořádají jazykové školy v tuzemsku nebo v zahraničí,*
- d) *na rekreace, které si hradili z vlastních prostředků a na dopravu soukromým vozidlem.“³¹*

Příspěvek lze poskytovat z osobního účtu zaměstnance až do výše 5 000 Kč v roce. Vzhledem k tomu, že měsíční příspěvek na osobní účet je 211 Kč a pokud se zaměstnanec rozhodne nevyužívat příspěvek na závodní stravování, měl by mít na svém osobním účtu ke konci roku 211 Kč krát 12 měsíců v roce tj. 2 532 Kč plus počáteční vklad (nespotřebovaný zůstatek z roku 2011 tj. cca 1 000 Kč). Stanovený limit je hodně nadnesený. Využívání této možnosti ze strany zaměstnanců zaznamenalo velký pokles. V roce 2010 se pohyboval příspěvek na rekreaci pro zaměstnance od 3 500 Kč do 14 000 Kč. Nejvyšší příspěvek se uděloval pouze zaměstnanci, kterému nebyl poskytnut 4 roky žádný příspěvek na rekreaci. V roce 2011 sice došlo ke snížení příspěvku, většinou na polovinu, vzhledem ke snížení základního přidělu do fondu ze 2 % na 1 % z ročního objemu prostředků určených na platy. Někteří s tímto pravidlem počítali a požádali o příspěvek právě až čtvrtý rok. Měli možnost dopřát si

³¹ MINISTERSTVO OBRANY ČR, Věstník Ministerstva obrany: Dohoda – Kolektivní smlouva 2012. Částka 26. Praha, 2011. čl. 5

tak delší rekreaci nebo dražší destinaci, a tak se i více odreagovat od psychické práce. Zaměstnanci, kteří právě počítali s tím, že v roce 2012 si budou moci takovou dovolenou dopřát, brali tuto změnu přidělu na osobní účty jako nespravedlivou. Z důvodu ochrany některých osobních údajů a údajů rezortu, je pro ilustraci uvedeno využívání fondu – příspěvku na rekreaci v přepočtu na 100 zaměstnanců. „*Zaměstnanci správce nebo zpracovatele osobních údajů, kteří příslušná data zpracovávají nebo s nimi přicházejí pracovně do styku (personalisté, mzdové účetní, vedoucí zaměstnanci), se musí řídit podmínkami, které jejich zaměstnavatel pro nakládání s údaji stanovil. Mají povinnost mlčenlivosti, a to i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací.*“³² Po dohodě se zaměstnavatelem byla využita evidence čerpání prostředků fondu finančního referátu Úřadu služeb.

Tabulka 1: Využívání fondu – počet příspěvků na rekreaci/100 zaměstnanců

| Druh příspěvku | rok 2010 | rok 2011 | rok 2012 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| příspěvek na rekreaci | 53 | 12 | 3 |

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na finanční výdaje z fondu se vztahuje povinnost tyto výdaje kontrolovat ve smyslu zákona č. 320/2001 Sb. Zákon o finanční kontrole ve veřejné správě. Právě při kontrolách těchto výdajů bylo zjištěno nejvíce případů porušování zákona při poskytování příspěvku na rekreaci. „*K nejčastějším porušováním ... dochází v těchto případech:*

1. *Příspěvek na rekreaci je používán k uhrazení nebo částečnému uhrazení rekreace neoprávněným osobám ...*
2. *Rekreace je stornována, finanční příspěvek není vrácen, ale převeden na účet zaměstnance, který jej použije pro vlastní potřeby ...*
3. *Neohlášená změna např. změna termínu rekreace nebo destinace ...*³³

Mnohdy si totiž zaměstnanci ani neuvědomí, že když rekreaci zruší např. z důvodu

³² ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vydání. Olomouc: ANAG, 1996-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-635-8. s. 23.

³³ Nařízení Náčelníka Generálního štábu Armády České republiky Čj. 14-69/2011-1309. *Nařízení k provádění řídicích finančních kontrol v oblasti výdajů z FKSP*. Praha, 14. 12. 2011

nemoci, cestovní kancelář vrátí na jejich účet finanční prostředky, ale poukaz byl hrazen rezortem MO. Storno poplatek za zrušení rekreace jde vždy na vrub zaměstnance. Vzhledem k tomu, že celý poukaz byl hrazen prostřednictvím rezortu MO, finanční účtárna rezortu musí obdržet zpět cenu příspěvku z fondu a zaměstnanci vyplatí zbývající část (pokud nějaká zůstane). Jakákoliv změna se musí oznámit cestou komise fondu veliteli vojenského zařízení. Příspěvek na rekreaci se zaměstnanci zadává cestou informačního systému o službě a personálu do platu příslušného zaměstnance. Výše příspěvku se tak zaměstnanci objeví na výplatní pásce v daném měsíci. Pokud příspěvek přesáhne 20 000 Kč, je zdaněn, což se vlastně nestává, protože příspěvky jsou podstatně nižší. Zaměstnanec rezortu má možnost si o příspěvek na rekreaci požádat velitele či ředitele vojenského útvaru (nákladového střediska). Pro zjednodušení existuje již zpracovaný tiskopis – žádost o poskytnutí příspěvku na rekreační pobyt – zájezd – rehabilitaci – dětskou rekreaci. Povinnost vystavit objednávku byla Kolektivní smlouvou delegována na vedoucího nákladového střediska. Předpokládá se, že v roce 2013 bude povinnost zpracovat objednávku delegována na určené pracovníky Úřadu služeb. Výdaje správních úřadů půjdou přes tzv. státní pokladnu, a proto se očekává i tato změna. Zároveň je Kolektivní smlouvou 2012 stanoveno, že daňový doklad (faktura) musí být vystavena na útvar. Útvar je vlastně číslo nákladového střediska. Daňový doklad dle zákona musí být vystaven na odběratele a odběratelem se v tomto případě vždy stává Ministerstvo obrany ČR, pouze tato organizace má přiděleno informační číslo organizace (IČO) jako organizační složka státu. Vojenský útvar (nákladové středisko) může být vždy pouze příjemcem. Faktura musí vždy obsahovat jméno a příjmení, pro koho je rekreace určena, jména a příjmení dalších osob zúčastňujících se dané rekreace, místo pobytu, termín a poskytnuté služby, které jsou zahrnuty do ceny rekreačního pobytu. Pokud faktura neobsahuje všechny tyto povinné údaje, nelze příspěvek poskytnout. Pokud u vojenského útvaru pracují manželé, byla dána možnost v minulých letech proplatit fakturu, kde v textu byli uvedeni oba manželé. Faktura se mohla proplatit jako jedna, v likvidačním zdůvodnění se poznamenalo, že se jedná o dva příspěvky. Do informačního systému o službě a personálu se každému zaměstnanci zadal příspěvek na rekreaci. Rokem 2012 tato praxe byla zakázána a na každého z manželů musí být vystaven samostatný doklad (faktura). Každá faktura se tak musí zpracovávat samostatně.

4.2 Poskytnuté příspěvky na dětské rekreace

Pravidla pro poskytování příspěvku na dětské rekreace se v roce 2012 změnila pouze v tom, že i tento příspěvek lze poskytnout z osobního účtu zaměstnance. Výše příspěvku zůstala nezměněna, tj. 2 500 Kč za rok na každé dítě zaměstnance do skončení povinné školní docházky. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je schopen si na osobním účtu našetřit něco málo přes dva a půl tisíce korun (za podmínky, že nebude uplatňovat příspěvek na stravu), je v podstatě tento limit nadnesený. Faktury na dětské rekreace se zpravidla proplácují koncem června, začátkem července – o prázdninách, zaměstnanci na osobních účtech by měli částku poloviční. Pokud mají dvě děti je téměř nemožné pro děti zaměstnanců zajistit rekreační pobyt. Rodiče ztratili zájem o tak nízký příspěvek, který by si mohli z osobního účtu dovolit uplatnit. Využívání této možnosti udělování příspěvků na dětské rekreace pokleslo.

Pro srovnání je uvedena četnost využívání tohoto příspěvku na 100 zaměstnanců bez ohledu zda mají či nemají děti v letech 2010 až 2012.

Tabulka 2: Využívání fondu – počet příspěvků - dětská rekreace /100 zaměstnanců

| Druh příspěvku | rok 2010 | rok 2011 | rok 2012 |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| příspěvek na dětský tábor | 8 | 10 | 3 |

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Pro vyhotovování dokladů platí stejné podmínky jako u rekreací pro zaměstnance. Poskytnutý příspěvek na dětskou rekreaci se také musí cestou informačního systému o službě a personálu zadat do platu zaměstnance (rodiče).

4.3 Poskytnuté příspěvky na vitamíny a vstupenky

Zaměstnanci mají možnost si ze svých osobních účtů hradit nákup vitamínů do výše 400 Kč ročně na každého zaměstnance a do 1000 Kč očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a žloutence. Zaměstnancům, kteří jsou vysíláni na služební nebo pracovní cesty do rizikových zemí, je očkování hrazeno ze zdravotního pojištění. Tento příspěvek není téměř v roce 2012 zaměstnanci využíván. V předešlých letech se vitamínové prostředky nakupovaly plošně pro všechny zaměstnance bez ohledu, zda někdo užívá či neužívá tyto vitamínové prostředky. Hospodárnost vynakládání těchto

prostředků tak byla nízká.

V roce 2012 byl vydán Kolektivní smlouvou zákaz nakupovat hmotný majetek. Nízký rozpočet prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb ani toto neumožňuje.

Vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce byly v roce 2012 povoleny nakupovat pouze z prostředků z účtu útvaru (nákladového střediska). Zaměstnanci, požadující tyto vstupenky, by museli dát souhlas s převodem finančních prostředků ze svých osobních účtů na účet útvaru. Nákup vstupenek by se dal tak realizovat pouze z účtu útvaru. Útvar si ale počátkem roku 2012 nevytvořil zásady hospodaření s prostředky fondu, prostředky byly rozděleny do osobních účtů zaměstnanců. Z těchto důvodů nebyl na tento účel fond využíván. Obrat nastal až s platností prvního doplňku ke kolektivní smlouvě od 1. listopadu 2012, kdy byl povolen nákup vstupenek na kulturní a sportovní akce z osobních účtů zaměstnanců. Zároveň bylo prvním doplňkem povoleno hradit zaměstnancům masáže do 1 000 Kč, jedná se o masáže, na které však nesmí být přispíváno ze zdravotního pojištění. Zaměstnanci ve velké míře začali využívat tuto možnost nákupu vstupenek. Na dvě či tři vstupenky ovšem divadelní ani sportovní zařízení nevystavuje faktury, a proto si zaměstnanci nakupovali tyto vstupenky přes pokladnu úřadu služeb, která nejdříve zaměstnancům vydala hotovost jako zálohu. Tato záloha měla být stejná nebo větší, než disponibilní suma na osobních účtech zaměstnanců. V platnosti zůstalo nařízení, že „v případech, kdy je cena služby vyšší než poskytnutý příspěvek, bude plnění realizováno až po složení doplatku zaměstnance na účet finančního odboru.“³⁴ Toto opatření nebylo prvním doplňkem ke Kolektivní smlouvě 2012 zrušeno a ani změněno. Vydáním hotovosti z pokladny zaměstnanci na nákup vstupenek či na poskytnutí masáží nebylo možné toto nařízení dodržet. Zaměstnancům se vydala záloha v hotovosti, zaměstnanec si zakoupil vstupenky či masáže a nákup vyúčtoval na pokladně úřadu služeb. Zároveň pochopil, že si klidně může vyzvednout zálohu např. 1 500 Kč, zakoupit si vstupenky za 2 000 Kč. Pokladní, která nemá možnost vidět zůstatek na osobním účtu zaměstnance, byla nucena volat pracovníci, starající se o prostředky fondu, aby tento finanční stav na osobním účtu zaměstnance zjistila a předala pokladní. Pokladní tento výdaj zaúčtovala a zaměstnanec doplatil zjištěný rozdíl. Vyúčtování takovýchto vydání bylo časově náročné a zvláště koncem roku, kdy zároveň musí

³⁴ MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: Dohoda – Kolektivní smlouva 2012*. Částka 26. Praha, 2011. čl. 6.

probíhat uzávěrkové finanční práce. Jenom od počátku listopadu do poloviny prosince 2012 byl tento nákup v hotovosti využíván v 22 případech na 100 zaměstnanců (7 případů na nákup kulturních představení, 4 případy na sportovní utkání, 3 případy na nákup masáží, 8 případů na nákup vitamínů). Načasování platnosti doplňku od 1. listopadu 2012 tak nebylo vhodně zvoleno. Zaměstnanci si začali uvědomovat, že po odečtu částky na stravu z příspěvku 211 Kč měsíčně si na osobním účtu neušetří příliš velkou částku. Částka stačí pouze tak na nákup vstupenky na sportovní či kulturní vystoupení.

4.4 Poskytnuté příspěvky na životní pojištění a sociální výpomoc

Kolektivní smlouvou byla zároveň zaměstnancům dána možnost poskytování příspěvku na životní pojištění z osobního účtu v minimální výši 100 Kč, ale pouze s pojišťovnou, kterou zaměstnavatel vybral ve výběrovém řízení a uzavřel s ní smlouvu. Tento způsob využívání fondu není využíván a to z důvodu:

- a) Zaměstnanci již většinou mají uzavřenou smlouvu o životním pojištění a nechtějí ji měnit.
- b) Měsíční příděl na osobní účet činí pouze 211 Kč, což je pro zaměstnance jako příspěvek na životní pojištění nezajímavá částka.
- c) Raději by přivítali možnost důchodového připojištění s možností volby pojišťovny.

Sociální výpomoc je zaměstnancům poskytována ze stálé rezervy finančního odboru pouze ve vážných případech na základě žádosti, kterou doporučí komise fondu a velitel vojenského útvaru. Tyto výpomoci byly poskytovány nejvíce v období záplav domovů zaměstnanců, což v případě záplav bylo až 30 000 Kč. Výpomoc 15 000 Kč byla zaměstnancům poskytována především z důvodu dlouhodobé nemoci zaměstnance či rodinného příslušníka a v případě péče o postižené dítě. Tyto případy jsou velice smutné, komunikace s takto postiženými zaměstnanci by měla být velice ohleduplná. Vždyť např. použitý kočárek pro postižené dítě stojí přes 20 000 Kč. Dokládat potvrzení o postiženém dítěti není pro žádného rodiče jednoduchá.

4.5 Poskytnuté příspěvky na dary

Možnost poskytnout dary při životních a pracovních výročí zaměstnancům byla v roce 2012 zrušena. V letech 2010 až 2011 tyto odměny byly poskytovány. Pro ilustraci uvádím počty darů přepočtené na 100 zaměstnanců.

Tabulka 3: Využívání fondu – počet darů při životních, pracovních výročí, dárcovství krve/100 zaměstnanců

| Druh příspěvku | rok 2010 | rok 2011 | rok 2012 |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| dary při životním výročí | 16 | 17 | 0 |
| dary při pracovním výročí | 23 | 21 | 0 |
| dary při odchodu do penze | 17 | 8 | 0 |
| dary při bezplatném dárcovství krve | 3 | 3 | 0 |

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Možnost udělit dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch rezortu byla ponechána i v roce 2012 a to ve výši 1 500 Kč za rok. Jedná se především o dary za bezplatnou práci s mládeží a dárcovství krve. Každoročně se tento dar za dárcovství krve uděloval třem zaměstnancům ze sta. V roce 2012 zatím tento dar nebyl poskytnut. Ke škodě zaměstnanců a i velitelů nebyla v roce 2012 využita možnost ocenit zaměstnance za dárcovství krve.

4.6 Poskytnuté příspěvky na půjčky zaměstnancům

Půjčky na nákup bytového zařízení či na nákup nebo úpravu bytu a domu jsou zaměstnancům poskytovány z centrální rezervy finančního odboru na základě žádosti zaměstnance. Žádost schvaluje velitel útvaru (nákladového střediska). Platností Kolektivní smlouvy 2012 nedošlo v poskytování půjček k žádným změnám. V platnosti je poskytována výše půjček i doba splatnosti do 10 let. Nejnižší měsíční splátka byla Kolektivní smlouvou 2012 stanovena na výši 5 % čistého příjmu zaměstnance. Ve výjimečných případech lze povolit i splátky nižší. Počty žádostí o poskytnutí půjčky se zvyšovaly v závislosti na prodeji vojenských bytů do osobního vlastnictví (v roce 2011). Pro srovnání uvádím počty poskytnutých půjček finančním odborem v letech 2010 - 2012.

Tabulka 4: Využívání fondu – počet udělených půjček /100 zaměstnanců

| Druh příspěvku | rok 2010 | rok 2011 | rok 2012 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| poskytnuté půjčky | 3 | 7 | 3 |

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Evidence i sepsání jednotlivých smluv o poskytnutí půjčky se zaměstnanci je v gesci finančního odboru. Jednotlivé splátky půjček se opět využívají na poskytnutí dalších půjček zaměstnancům. Omezit poskytování půjček může pouze sekce personální MO. Zaměstnanci, kterým byl ukončen pracovní poměr a vojáci z povolání, kteří byli propuštěni do zálohy, musí doplatit poskytnutou půjčku do 6 měsíců. Pokud je vojákovi z povolání ukončen služební poměr a zároveň je v rezortu obrany zaměstnán jako občanský zaměstnanec, nemusí poskytnutou půjčku splatit do 6 měsíců, ale původní doba splatnosti půjčky zůstává nezměněna, tzn. do 10 let. Musí se však sepsat dodatek ke smlouvě o poskytnutí půjčky.

5 NÁVRH SPRÁVY A ZMĚN VYUŽÍVÁNÍ FONDU

Z rozboru využívání a současné správy fondu kulturních a sociálních potřeb vyplývají určité problémy.

Návrh změn:

- a) Prostředky fondu se nejvíce využívají na příspěvky na závodní stravování. Příspěvek na jeden oběd byl stanoven na 10 Kč. Měsíční zálohový příděl na osobní účet zaměstnance na 211 Kč. Pokud by zaměstnanec využil příspěvek na stravu 21krát měsíčně, částka by byla dostačující. Pokud je v měsíci více pracovních dnů (např. říjen 2012 – 23 pracovních dnů atp.) a nový zaměstnanec nemá vytvořenu rezervu finančních prostředků na osobním účtu, částka je nedostačující. Musí být osloven a požádán o zaplacení části počtu obědů v hotovosti. Vzniká potřeba zhotovení dalších účetních dokladů a jejich zaúčtování. Navrhuje se snížit poskytovanou částku na jeden oběd na 9 Kč, nebo zvýšit měsíční zálohový příděl na 230 Kč. Tím se zabrání nepříjemným jednáním se zaměstnanci a složitému narovnání vzniklého stavu v případě nedostatečné hotovosti na jejich osobním účtu. Zaměstnanci nemají přehled o stavu svého osobního účtu z důvodu časového posunu plateb za poskytnutý oběd. Příklad: Vyúčtování za obědy za měsíc prosinec 2012 obdrží pracovnice následující měsíc, tzn. v lednu 2013 a zaměstnanec má tento údaj uveden na výplatní pásce až 15. února 2013. Objednávání obědů probíhá v současné době prostřednictvím magnetické karty. Navrhuje se, aby zaměstnanec měl zároveň možnost vidět na obrazovce terminálu, prostřednictvím magnetické karty, kolik obědů v daném měsíci odebral. Tím se značně sníží počet dotazů zaměstnanců ohledně stavu svého osobního účtu a počtu odebraných obědů (finančního příspěvku na stravu).
- b) Na základě porovnání výše poskytnutých zúčtovaných záloh se skutečným přídělem z objemu mzdových nákladů na rok 2012 a tím vzniklé rezervy (přebytek) za rok 2012 se navrhuje vytvořit osobní účty zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené, zaměstnancům ve zkráceném pracovním poměru a zaměstnancům dočasně uvolněných pro výkon jiných funkcí. Tím bude zároveň odstraněn rozpor mezi skutečností, diskriminací některých

zaměstnanců a Vyhláškou č. 114/2002 Sb.

- c) Ponechat část prostředků fondu v dílčím rozpočtu vojenského útvaru pro velitele z důvodu možnosti ocenění zaměstnanců např. 30 let v zaměstnaneckém či služebním poměru v rezortu MO. Oceňování zaměstnanců ze mzdových prostředků je více či méně ponecháno na subjektivních okolnostech.
- d) Vyhotovení žádostí a předávání dokladů u jednotlivých forem využívání fondu je v současné době rozdílné u dokladů hotovostních plateb a u dokladů bezhotovostních plateb. Ztrácí se přehled o aktuálním stavu osobního účtu zaměstnance. Záloha, která je vydána na základě žádosti zaměstnanci, a která ještě není vyúčtována, není uvedena v osobním účtu zaměstnance, ale je vedena na účtu vydaných záloh. Dochází k situacím, kdy se z osobního účtu vydá záloha např. na nákup vstupenek na divadelní představení. Zaměstnanec, který má osobní účty na starosti, o tomto není spraven, zaeviduje výdaj na stravu. Po zaúčtování výplat za daný měsíc dochází u osobního účtu u některých zaměstnanců k zápornému stavu. Navrhuje se, aby z tohoto důvodu byl vždy o jakémkoliv výdaji informován pracovník spravující osobní účty zaměstnanců. Veškeré doklady (i žádosti na výdaj v hotovosti pokladnou) by měly být předány nejdříve k podpisu zaměstnanci spravující osobní účty zaměstnanců a následně na hotovostní pokladnu. Tím se předejde k možným nesrovnalostem v zaúčtování výdajů a snížení náročnosti řešení vzniklých účetních rozdílů.

ZÁVĚR

Sociální zabezpečení má v České republice dlouholetou tradici, která sahá ještě do doby, kdy České země byly součástí Rakousko Uherska. Po vzniku samostatného Československa se oblast odborového hnutí a sociálního zabezpečení rozvíjela ještě intenzivněji. Velkou zásluhu na tom bezesporu má první československý prezident T. G. MASARYK, jehož sociální cítění a smysl pro spravedlnost jsou obecně známy a uznávány. Oblast sociálního zabezpečení se dále rozvíjela i v poválečném období a sociální zabezpečení se stalo pevnou součástí právního řádu. Z tohoto důvodu mají lidé ve svém podvědomí otázku sociálního zabezpečení velmi silně zakořeněnu a chápou ji jako nedílnou součást života společnosti. Většina lidí rovněž touží po sociální spravedlnosti.

V současnosti lidé slyší na každém kroku, že státní výdaje se musejí snižovat, ale zároveň se přesvědčují, že výdaje se snižují neúčelně. Lidé cítí, že se jim snižuje plat, zvyšují daně, mají strach z nezaměstnanosti. To vše vede k jejich otupělosti, k depresím a nespokojenosti. Ve státních organizacích dochází k neustálým reorganizacím, ke snižování počtu zaměstnanců, ke zvyšování pracovní vyčerpání, tlaku na nové a nové způsoby práce. Zaměstnanci začínají být přetěžováni a unaveni. Státní úředník by měl být klidný, vyrovnaný, neúplatný, vlídný, vstřícný a měl by mít rád svoji práci, kterou vykonává a zároveň v ní být odborníkem. Sociální práce je především práce s lidmi, o umění jim naslouchat, poradit a pomoci.

K regeneraci pracovních sil, ke kulturnímu a sportovnímu vyžití a sociální výpomoci slouží i fond kulturních a sociálních potřeb. Z důvodu snižování finančních prostředků fondu dochází k postupnému omezování jeho původního poslání. Není tomu jinak ani na Ministerstvu obrany. V dřívějších letech (v případě bakalářské práce posuzovány roky 2010 - 2011) byl nejvíce fond využíván zaměstnanci k příspěvkům na rekreaci. Část zaměstnanců využívala nižší příspěvky (do 3 500 Kč) každoročně, část každý druhý rok (7 500 Kč) a někteří jednou za čtyři roky (14 000 Kč). Dopřáli si delší rekreační pobyt a mohli se tak odreagovat od náročného povolání a čas trávit s rodinou a dětmi. Každý věděl, že v průběhu čtyř let tuto možno má bez rozdílu svého postavení v zaměstnání. Částka na dětské rekreace byla zaměstnancům poskytována každoročně na každé dítě, bez rozdílu kolik má dětí. Byla to určitá pomoc mladším rodičům s jejich

děťmi o prázdninách. Každý rodič přemýšlí kam s dětmi o prázdninách. Pokud dětská rekreace stojí okolo 3 000 Kč na 7 až 10 dnů, pro dvě děti je to okolo 6 000 Kč a to je již docela vysoká částka. Z fondu se poskytovaly i dary zaměstnancům k jejich životnímu jubileu, prvnímu odchodu do starobního důchodu (nebo plného invalidního důchodu), či pracovnímu výročí. Na zaměstnance mělo poskytnutí daru pozitivní a nepochybně motivační vliv, protože to považovali za určité ocenění jejich dlouholeté práce v rezortu a současně měli pocit spravedlivého ocenění bez vlivu určité oblíbenosti, pracovního zařazení, protekcionismu atd. Tato možnost byla vlivem neustálého snižování finančních prostředků do fondu od roku 2012 zrušena. Zaměstnanci by ale neměli ztrácet pocit, že jejich práce není ceněna. Mnohdy by stačovalo předat alespoň malý symbolický dárek a poděkování osobně velitelem vojenského útvaru. Zaměstnance by potěšilo i toto ocenění a nabyl by jistě dojmu, že patří k rezortu a jeho nadřízení si jeho práce váží.

Na základě kolektivního vyjednávání odborových organizací s vedením rezortu došlo v roce 2012 k zavedení osobních účtů zaměstnanců. Zavedení osobních účtů lze považovat za spravedlivější způsob přidělování finančních prostředků než původní plošný způsob. Každý zaměstnanec má možnost samostatného rozhodování o tom, jak tyto prostředky využije (v souladu s platnými zásadami). Administrativní správa osobních účtů je však mnohem náročnější, nejen z hlediska jejich vedení, ale i z důvodu neustálého přesunu zaměstnanců a vojáků z povolání mezi vojenskými útvary. Návrh, jak by bylo možno snížit administrativní náročnost s vedením osobních účtů včetně souvisejících činností a zlepšit informovanost o stavu osobních účtů zaměstnanců je zpracován v kapitole 5.

Zaměstnanci si nejdříve musejí na tento nový způsob přidělování finančních prostředků fondu a možností jejich využití zvyknout a teprve potom bude možné reálně posoudit spokojenost zaměstnanců se zavedením osobních účtů. Z tohoto důvodu nebyla v práci využita možnost ankety dotazníkového šetření na spokojenost s osobními účty a jejich využitím. Mezi zaměstnanci je problematika osobních účtů neustále velmi citlivá záležitost. Dominantním kritériem však bezesporu zůstane výše přidělených finančních prostředků.

Problematika čerpání fondu není příliš publikována, neboť se jí zabývá poměrně úzký okruh pracovníků. S tvorbou a rozdělováním fondu úzce souvisí

i kolektivní vyjednávání zástupců odborů se zástupci vedení, na jejich celkových postojích, odhodlání prosazovat zájmy pracujících, smyslu pro sociální spravedlnost.

Snížením příspěvku do fondu z 2 % na 1 % z objemu vyplacených finančních prostředků na platy v roce 2011 začíná fond postupně ztrácet na svém poslání a významu. Došlo i ke značnému omezení čerpání prostředků fondu. Další obdobná opatření by již s největší pravděpodobností byla přímo likvidační. Jistě by to byla nejen velká škoda ale přímo zneuctění dlouhodobé tradice, která se zde udržovala byť v různých formách a za různých režimů. Utrpěli by tím nejen zaměstnanci, ale i jejich zaměstnavatelé. Až na výjimky se dá zřejmě říci, že dobrý zaměstnanec je spokojený zaměstnanec a funguje to samozřejmě i obráceně. V naprosté většině asi platí, že čím větší péči věnuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, tím lepších pracovních výsledků zaměstnanci dosahují. Rozdělování příspěvků fondu vždy musí být založeno na spravedlivém poskytování příspěvků zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům.

Je otázkou, zda neustálé šetření nevede ve svém důsledku k ještě větším výdajům ze státního rozpočtu. Unavený a nespokojený zaměstnanec dělá chyby ve své práci, je přetížený, je více nemocný, má rodinné problémy. Dochází k rozpadům tradičních rodin. Stát tak vydává finanční prostředky v jiných kapitolách.

Stát by měl rozhodně zlepšit péči o své zaměstnance a to nejen z hlediska oblasti fondu sociálních a kulturních potřeb, ale zcela nepochybně i uvedením v platnost již před deseti lety schváleného Zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon - Sbíрка zákonů č. 218/2002, částka 84). To by rozhodně přispělo nejen k lepšímu zabezpečení státních úředníků, jejich vyšší výkonnosti, ale i větší stabilitě systému fungování státní správy jako celku bez vlivu toho, která vládní strana, či vládní koalice je právě u moci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3., aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 191 p. ISBN 9788086846323.

KUBÍNKOVA, JUDr. Marcela. a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 80-86846-15-6.

LIBNEROVÁ, Anna a Helena ČORNEJOVÁ. *Jak správně vytvářet a využívat FKSP*. Praha: Soudy, 2005. ISBN 80-86846-09-1.

MASARYK, Tomáš Garrigue. *Česká otázka*. Praha: Čas, 1895. s. 41. in ODSTRČIL, Oskar. *TGM národu: Časové odpovědi z jeho díla*. Želený Brod: Jaroslav Jiránek.

MILKOVICH, George T. a John W. BOUDREAU. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-85623-29-3.

MINISTERSTVO OBRANY ČR. *Pomůcka Pers-51-2*. Fond kulturních a sociálních potřeb. Praha 2007, čj. 130007-302007/DP-SP MO

MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: 39. RMO - Zásady pro tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*. Částka 18. Praha, 2003.

MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Věstník Ministerstva obrany: Dohoda – Kolektivní smlouva 2012*. Částka 26. Praha, 2011.

MINISTERSTVO OBRANY ČR, *Evidence čerpání fondu – 2010, 2011, 2012*.

Nařízení Náčelníka Generálního štábu Armády České republiky Čj. 14-69/2011-1309. *Nařízení k provádění řídicích finančních kontrol v oblasti výdajů z FKSP*. Praha, 14. 12. 2011

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.

ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vydání. Olomouc: ANAG, 1996-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-635-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

Historie odborového hnutí. *Odborový svaz KOVO* [online]. [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/Kovo/historie.htm>

Poslanecká sněmovna N. S. R. Č. 1924. *Psp.cz* [online]. 1924 [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t4456_00.htm

Sociální politika v Evropské unii. In: *Businessinfo.cz* [online]. 2009 [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html#ch3>

80 let sociálního zabezpečení. *Cssz.cz* [online]. 2004 [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf

Vyhláška Ministerstva financí ze dne 27. března 2002 o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *114/2002 Sb.* 2002, 51/2002 Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/vyhlaska-ministerstva-financi-ze-dne-27-brezna-2002-o-fondu-kulturnich-a-socialnich-potreb-3222.html>

Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *589/1992 Sb.* 1992, 118/1992. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ceske-narodni-rady-o-pojistnem-na-socialni-zabezpeceni-a-prispevku-na-statni-politiku-zamestnanosti-12596.html>

Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *592/1992 Sb.* 1992, 119/1992. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ceske-narodni-rady-o-pojistnem-na-vseobecne-zdravotni-pojisteni-12599.html>

Zákon o daních z příjmů. In: *586/1992 Sb.* 1992, 117/1992. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-o-danich-z-prijmu-703.html>

SEZNAM TABULEK

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Počet příspěvků na rekreaci /100 zaměstnanců | 46 |
| Tabulka 2: Počet příspěvků na dětskou rekreaci /100 zaměstnanců..... | 48 |
| Tabulka 3: Počet darů při životních, pracovních výročích, dárcovství krve / 100 zaměstnanců | 51 |
| Tabulka 4: Počet udělených půjček /100 zaměstnanců | 52 |

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jitka Dvořáková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: bakalářské kombinované studium

Název práce: Fond kulturních a sociálních potřeb jako jedna z forem péče o zaměstnance

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 50

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 8

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka