

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Teze diplomová práce

**Optimalizace systému benefitů dle potřeb
zaměstnanců a možností zaměstnavatele u nevýdělečné
organizace**

Bc. Pavla Dvořáková

© 2016 ČZU v Praze

Souhrn

Práce je zaměřena na optimalizaci systému zaměstnaneckých benefitů v nadaci Dobrý Anděl. První část práce je zacílena na rozdělení zaměstnaneckých benefitů z různých hledisek a daňové uznatelnosti a neuznatelnosti na straně zaměstnavatele a odvodových povinností na straně zaměstnance.

Druhá část práce se zabývá konkrétním návrhem nového systému benefitů. Návrh systému benefitů je vytvořen na základě finančních možností zaměstnavatele a projeveného zájmu zaměstnanců o jednotlivé benefity. Zájem zaměstnanců je zjištěn z výsledků písemného dotazování. Z těchto zjištění je vytvořen reálný návrh systému benefitů pro nadaci Dobrý Anděl, který bere v úvahu i možná budoucí rozšíření celé organizace. Nově vytvořený systém benefitů je pro nadaci finančně únosný a počítá i s určitou finanční rezervou, která v rámci neziskové společnosti je potřebná, jelikož veškeré finanční prostředky na provozní výdaje získává z darů.

Klíčová slova: nezisková organizace, benefit, daňové a pojistné odvody, uznatelný a neuznatelný výdaj (náklad), optimalizace, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Úvod do problematiky práce

V dnešní společnosti patří zaměstnanecké benefity k velice diskutovaným tématům, jak z pohledu zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci vidí benefity, jako další odměnu za svoji vykonanou práci. Avšak si neuvědomují, že každý benefit je něčím specifický a může mít i negativní dopad. Mnohdy se záporná stránka, ta která není příliš viděna, může projevit na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Pokud bude nahlédnuto na zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnavatele, tak i jemu mohou přinést určitou formu užitku, např. v podobě daňově uznatelných nákladů, vyšší pozitivní motivaci atd. Počty neziskových organizací se každým rokem navyšují a zastávají důležité funkce v celé společnosti. (Stejskal, 2011) Tyto organizace se snaží svojí činností pomáhat nejen občanům, ale i celé společnosti v jejím rozkvětu. Většina lidí si pod pojmem neziskové organizace představí nějakou organizaci, která mu pomůže, když bude v těžké životní situaci a bude to právě konkrétní zaměstnanec či tým zaměstnanců, který se mu pokusí pomoci z těžké životní situace. Ale co samotní zaměstnanci v těchto organizacích? Snaží

se plnit cíle a priority organizací, ale co teprve jejich odměna za vykonanou práci, samozřejmě je ve formě peněžní odměny, ale co ty další výhody, které by si všichni zcela určitě zasloužili. Ty má samozřejmě v rukou zaměstnavatel, ale bohužel v neziskovém sektoru jsou určitá omezení, jelikož veškeré provozní náklady (mzdy, různé výhody atd.) musí být hrazeny ze soukromých prostředků, například od zakladatelů, nikoli ze zisku nebo darů, které organizace utrží či získá od dárců na neziskovou činnost organizace. Zaměstnavatel si tedy musí dobře rozmyslet, jaké výhody svým zaměstnancům poskytne a jaké už si nemůže dovolit.

Cíl a metodika

Hlavním cílem práce je optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v neziskové organizaci Dobrý Anděl. Na základně zhodnocení stávajícího stavu s přihlédnutím na náklady organizace a užitečnosti pro zaměstnance je vytvořen návrh nového systému benefitů. Dílčím cílem práce je rozdělení zaměstnaneckých benefitů do jednotlivých druhů z hlediska:

- daňové uznatelnosti zaměstnavatele,
- osvobození od daně z příjmů fyzických osob a
- odvodové povinnosti na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Dalším dílčím cílem je zjištění dané situace z hlediska zaměstnaneckých benefitů v nadaci Dobrý Anděl pomocí terénního šetření. Dílčí cíle svými poznatky napomohou k uskutečnění hlavního cíle práce.

Veškerá data, která jsou obsahem teoretické a praktické části práce vychází z odborných knih a dalších relevantních zdrojů. Při zpracování práce je vytvořena anketa, která je vyplněna zaměstnanci neziskové organizace. Na základě terénního šetření je zjištěno jaké zaměstnanecké benefity jsou poskytovány v nadaci, zda je zaměstnanci využívají a jsou s nimi spokojeni. Poslední část ankety se týká jejich zájmu o benefity, které by mohly být v budoucnu poskytovány. Z výsledků terénního šetření je provedena optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v dané společnosti.

Závěr

Zaměstnanecké benefity, jsou stále více diskutovaným tématem, zda je má zaměstnavatel poskytovat či nikoli. U většiny neziskových organizací, je toto téma velice choulostivé, protože většina neziskových organizací nemá dostatek finančních prostředků na svoji provozní činnost a tím pádem nemůže dostatečně ohodnotit své zaměstnance, a proto poskytují jen omezené množství zaměstnaneckých benefitů, které nejsou finančně náročné. Tento případ se vyskytl i u nadace Dobrý Anděl, která od svého založení bojovala s finančními prostředky na provozní činnost a až v posledních dvou letech dosahuje vyšších darů na provozní činnost nadace a tím pádem je schopna se po této stránce rozvíjet.

Správně zvolené benefity jsou velice důležitým prvkem v organizaci, jelikož slouží nejen jako motivační nástroj pro zaměstnance, ale mohou také hrát důležitou roli při rozhodování nového zaměstnance o vstupu do organizace.

Z výsledků terénního šetření je zjištěno, že nadace Dobrý Anděl neposkytuje velké množství zaměstnaneckých benefitů se kterými většina zaměstnanců není ani příliš spokojená. Na základě tohoto ujištění byl proveden návrh optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v této společnosti.

Nový systém benefitů je navržen tak, aby přání zaměstnanců bylo co nejvíce vyslyšeno a zaměstnavatel měl dostatek finančních prostředků na zajištění.

Nově vytvořený systém benefitů, bere v úvahu zaměstnanecké benefity, které v terénním šetření získaly co největší počet hlasů. Na základě této úvahy, by mělo být dosaženo maximálně možného využití zaměstnaneckých benefitů a zaměstnanci by měli být více spokojeni, jelikož oni sami si benefity zvolily. Oproti starému systému benefitů je finanční náročnost nově vzniklého benefitního systému vysoká.

Nově navržený systém počítá i s případným nedostatkem finančních prostředků na nově navržený systém benefitů. Nově navržený systém vyčerpává finanční rozpočet nadace pouze ze dvou třetin při počtu 6 zaměstnanců. Nadace si může dovolit zaměstnat další 3 zaměstnance, aniž by musela navyšovat finanční rozpočet na systém benefitů. Pokud nedojde k navýšení počtu zaměstnanců nadace je možné zbylé finanční prostředky, převést do následujícího roku, aby se popřípadě zamezilo nedostatku finančních

prostředků. Pokud nadace bude schopna uvolnit zbylé finanční prostředky v účetním roce (tj. nedojde k navýšení počtu zaměstnanců ani k převodu peněz do dalšího roku), může přebytek peněz poskytnout svým zaměstnancům jako jednorázovou finanční prémii (např. Vánoční prémie), jelikož si zaměstnanci v terénním šetření žádali 13 plat, který kvůli své finanční náročnosti není zahrnut do nově navrženého systému benefitů.

Nový systém benefitů by měl přinést zaměstnancům nadace Dobrý Anděl větší spokojenost s poskytovanými benefity a vrátit jim alespoň jejich úsilí, kterým se každý den snaží pomoci druhým lidem.

Seznam použitých zdrojů – vybrané bibliografické citace

Michal Armstrong, 2009.*Odměňování pracovníků.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. 978-80-247-2890-2.

Tomáš Dvořák, 2010.*Nadace a nadační fondy.* Praha : Wolters Kluwer a.s., 2010. 978-80-7357-563-2.

Jan Stejskal a kolektiv. 2012.*Neziskové organizace - vybrané problémy ekonomiky.* Praha : Wolters Kluwer ČR a.s., 2012. 978-7357-973-9.

Marie Přibilová, a kol. 1996.*Marketingový výzkum v praxi.* Praha : Grada Publishing, 1996. 80-7169-299-9.

Ivan Macháček, 2007.*Zaměstnanecké benefity a daně.* Praha : ASPI, 2007. 978-80-7357-275-4.

Vladimír Pelc, 2011.*Zaměstnanecké benefity v roce 2011.* Praha : Leges s.r.o., 2011. 978-80-87212-66-0.

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

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