



MESTO
GALANTA

BENEFIT 500 V MIESTNEJ SAMOSPRAVE GALANTA

Začiatkom roka 2025 sme sa rozhodli poskytovať našim zamestnancom Mestského úradu **zamestnanecké benefity financované formou nepeňažného benefitu 500 - dobíťím kreditu na kartu Up**.
Chceli sme, aby mali zamestnanci benefit, ktorý môžu **využiť podľa vlastných potrieb**, a zároveň sme **hľadali efektívny spôsob riadenia nákladov samosprávy**.

Ako sme benefit 500 nastavili

- Každý zamestnanec po ukončení skúšobnej doby dostáva **mesačný kredit 35 €, spolu až 420 € ročne**.
- K Vianociam pripisujeme **vianočný kredit 80 €, takže ročný limit je 500 €**.
- Príspevok neposkytujeme v mesiacoch, keď:
 - *bol zamestnanec upozornený na porušenie pracovnej disciplíny,*
 - *je vo výpovednej lehote,*
 - *celý mesiac bol práceneschopný,*
 - *nevykonával prácu z iných prekážok podľa Zákonníka práce.*
- Príspevok pripisujeme vždy k **15. dňu nasledujúceho mesiaca** po splnení podmienok.
- Benefit je **oslobodený od dane z príjmov a nepodlieha sociálnym ani zdravotným odvodom**, takže zamestnanci dostávajú **plnú hodnotu v čistom**.

Prínos pre našich zamestnancov

Zamestnanci dostávajú **celý príspevok vo výške 500 €**, ktorý im ostáva v plnej výške, a môžu ho využiť na šport, kultúru, vzdelávanie, elektroniku, knihy, zdravotné pomôcky, okuliare, dovolenku alebo na čokoľvek, čo im **pomáha ušetriť alebo dopriať si viac pre seba** – na rozdiel od klasickej odmeny, kde by po zdanení a odvodoch dostali menej.

Odporúčania pre ostatné samosprávy

- Benefit 500 € je pre nás finančne výhodný, vďaka nižšiemu odvodovému zaťaženiu v porovnaní s klasickým zvýšením mzdy.
- V **kolektívnej zmluve** sme jasne **definovali podmienky a pravidlá vyplácania**.
- **Osvedčila sa nám forma peňaženky Darček**, ktorá zamestnancom umožňuje flexibilné využitie v akceptačných miestach. **Ak chce zamestnávateľ podporiť konkrétne oblasti**, napríklad zdravie alebo šport, vie príspevok priradiť aj adresne na tento typ peňaženky.

Naša skúsenosť ukazuje, že nepeňažný benefit je efektívnym nástrojom motivácie a spokojnosti zamestnancov a zároveň prináša praktickú úsporu pre samosprávu.

Erika Mészárosová

Vedúca oddelenia personalistiky a miezd



Zakotvenie v kolektívnej zmluve: Čerpanie benefitu 500 je vhodné mať jasne definované v samostatnej kapitole kolektívnej zmluvy, aby boli podmienky transparentné a právne bezpečné.

Finančné plánovanie: Pred zavedením benefitu je potrebné mať vyčlenené finančné prostriedky, aby bolo možné zabezpečiť pravidelné pripisovanie kreditov bez rizika nedostatku financií.



MOTIVÁCIA ZAMESTNANCOV V OBCI BOŠANY

V obci Bošany sme sa rozhodli motivovať zamestnancov jednoduchým riešením – **zamestnaneckou súťažou**, ktorú organizujeme dvakrát ročne, v lete a v decembri. Súťaž je určená pre všetkých zamestnancov, ktorí splnia stanovené podmienky, a **výška výhry je 250 €**.

Hlavným **cieľom bolo zlepšenie dochádzky**. V praxi sa ukázalo, že tento model funguje veľmi dobre. Počas súťažného obdobia zamestnanci chodia do práce načas a voľno či prekážky v práci čerpajú len vo výnimočných prípadoch, aby o výhru neprišli.

Keď sme tento systém zavádzali, dali sme zamestnancom možnosť porovnať si dve alternatívy. Poskytli sme **klasickú odmenu 100 €** a **zároveň sme spustili zamestnaneckú súťaž vyplácanú formou kreditu na kartu Up v rovnakej hodnote 100 €**. Zamestnanci si tak mohli sami vyhodnotiť, čo je pre nich výhodnejšie. Odvtedy sa nepýtajú na to, či budú odmeny – skôr na to, **kedy bude ďalšia zamestnanecká súťaž**.

Kredit majú zamestnanci na karte Up, ktorú majú k dispozícii aj v mobile, a sami sa rozhodujú, kde ho využijú. Niektorí ho použili napríklad na šperky, iní na darčekové poukážky pre príbuzných. Veľa zamestnancov využíva kredit aj na bežné nákupy – potraviny, drogeriu či spotrebný tovar v obchodných reťazcoch.

Prínos pre zamestnancov

Zamestnanci oceňujú najmä jednoduchosť a transparentnosť. **Keď sa povie, že výhra je 100 € alebo 250 €, túto sumu aj skutočne dostanú a môžu sami rozhodnúť, ako ju použijú**. Práve táto možnosť voľby je pre nich dôležitá.

Skúsenosť a odporúčanie pre iné samosprávy

K zamestnaneckej súťaži sme pôvodne **pristúpili najmä z dôvodu úspory finančných prostriedkov**.

Hľadali sme spôsob, ako znížiť náklady spojené s odvodmi na strane zamestnanca aj zamestnávateľa.

Tento prístup sa nám osvedčil a dnes môžeme povedať, že obe strany sú spokojné.

Zároveň sme sa rozhodli ísť najjednoduchšou cestou. Nerozdeľovali sme benefit na rôzne oblasti ako šport, kultúra či iné aktivity a zamestnancov sme nenútili využívať peniaze na konkrétny účel. Nechali sme na nich, na čo svoju výhru použijú.

Doteraz máme na tento systém pozitívnu spätnú väzbu a momentálne nám takto nastavené riešenie vyhovuje. Ak by sa situácia zmenila – napríklad by vznikol záujem o iné benefity alebo by prišla spoločná požiadavka zamestnancov na iný typ produktu – budeme sa snažiť tomu prispôbiť.

Bc. Katarína Fusatá
Prednostka OcÚ Bošany

Case study a náš podcast
HR Upproved nájdete tu:



Up Déjeuner
by Upcoop

Partnerstvo plné benefitov