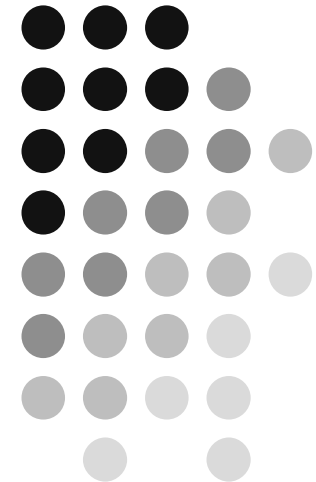


Téma 8

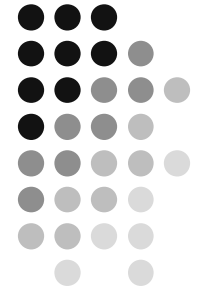
Mzdový systém podniku a jeho tvorba

Literatura:

Kleibl a kol.: Stimulace
pracovníků a tvorba mzdových
soustav, Praha: 1995, VŠE

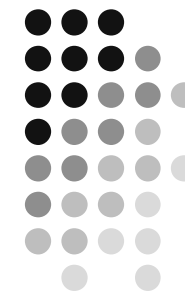


8.1 Mzdovorné faktory



- **pracovní funkce** v podniku (*požadavky funkce bez ohledu na osobu pracovníka*),
- **výsledek práce** a chování při práci (*ocenění nasazení pracovníka a jeho přínosu*),
- **mimořádné okolnosti** (*osobní, sociální, prac. podmínky, právní opatření*),
- **situace na trhu práce** (*i územní, odvětvová a oborová specifika*).

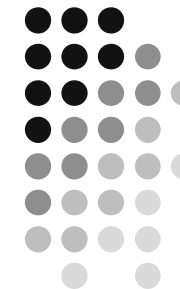
8.2 Cíle mzdové politiky



Stanovením mzdy sleduje podnik zejména zabezpečení následujících cílů:

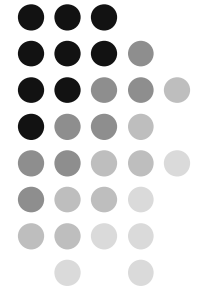
- získání a formování kvalitních zaměstnanců,
- zajištění individuální ochoty k výkonu,
- udržení objemu mezd v konkurenčně přijatelné oblasti,
- zajištění „mzdové spravedlnosti“.

8.3 Nástroje mzdového systému



- hlavní složky celkové mzdy = 4 základní mzdovotvorné faktory,
- určení váhy (podílu) jednotlivých složek ve struktuře mzdy,
- výpočet mzdové hodnoty práce = vyjádření relativně ve vztahu k jiným pracím, je základem pro vytvoření mzdového tarifu.

8.4 Systémy hodnocení práce



Kvalitativní analýza *sumární postupy* *analytické postupy*
Kvantitativní analýza

*vytvoření
řady*

metoda pořadí

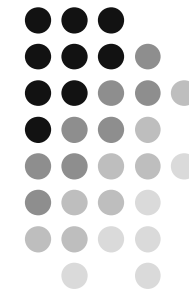
m. řad pořadí
(faktorové
porovnání)

*stanovení
stupňů*

metoda
mzdových
skupin
(katalog)

metoda
bodovací

8.5 Převod hodnoty práce do mzdového tarifu

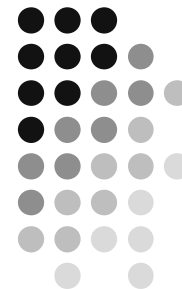


Hodnota práce

= váha stupně x váha kritéria

- *při sumárním hodnocení: empiricky, klasickými početními postupy,*
- *při analytickém hodnocení: **mzdová rovnice***
 $MT = Z + k \cdot x$
 - MT mzdový tarif, k... peněžní koef.,
 - Z základní částka, x... počet bodů

8.6



Řešení mzdové rovnice:

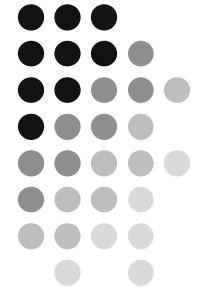
- min. + max. mzdový tarif,
- min. tarif + stanovený objem mezd,
- stanovený objem mezd + požadovaný koeficient zvýšení

Tvorba tarifních stupňů:

stanovení rozmezí,
(intervalů),

**obvykle pomocí
aritmetické řady bodů
nebo progresívně
pomocí geometrické
řady**

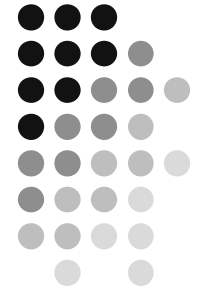
8.7 Mzdové formy



Klasifikace podle stylu vedení zaměstnanců:

- a) systémy **odměňování dosažených výsledků** práce (převážně autoritativní styl),
- b) systémy **odměňování očekávaných výsledků** práce (kooperativní, pružné vedení).

8.8 Klasické systémy odměňování



Systemy *přímo proporciální* výkonu:

- **úkolová, provizní a podílová** mzda.

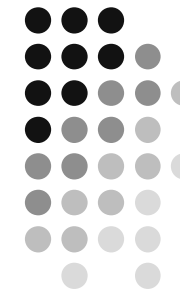
Prémiové systémy:

- **časová** mzda + **kvantifikovaná prémie**.

Systemy s hodnocením *výsledku a chování*:

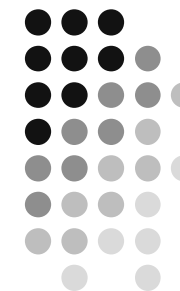
- **časová** mzda + **příplatky**.

8.9 Systémy odměňování očekávaného výsledku



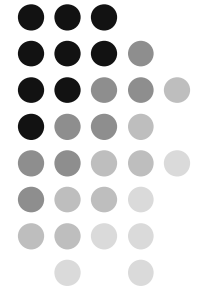
- ***smluvní*** mzda,
- mzda ***s měřeným denním výkonem***,
- ***programová*** mzda (obvykle pro skupinu pracovníků).

8.10 Jednorázová mzdová zvýhodnění



- **gratifikace** = jednorázově, bez vazby na pracovní výkon, dříve obvykle v naturální podobě (vánoční, jubilejní, před dovolenou apod.),
- **prémie** - za výkon, za kvalitu, za úspory, za splnění termínu,
- **mimořádné výplaty**
- **tantiémy**

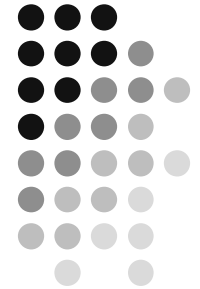
8.11 Účast zaměstnance na výsledku hospodaření



Základny pro stanovení účasti:

- **výkony** (množství výroby, produktivita, úspory nákladů),
- **výnosy** (obrat, přidaná hodnota),
- **zisk** (hrubý zisk, přírůstek zisku)

8.12 Cafeteria system



= ***pracovník si vybere*** v rozsahu daném rozpočtem složky odměny, příp. služby:

- výplata v hotovosti,
- pojištění (nemoc, penzijní, životní),
- účast na zisku, podíl na majetku,
- půjčky, věcné služby,
- volný čas - delší dovolená, kratší pracovní týden, rok, dřívější odchod do důchodu.