Téma 6
Mzdový systém podniku a jeho tvorba

Literatura:

Kleibl a kol.: Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav, Praha, VŠE, 1998

Koubek, J.: Personální práce v malých podnicích, Praha, Grada Publishing, 2003

6.1 Podstata mzdy

- Na **mikro**ekonomické úrovni – jak ovlivňuje nabídka práce a poptávka po práci vytvořenou výši mezd?

- Na **makro**ekonomické úrovni – průměrná výše mezd a mzdová kvóta.

6.2 Vývoj názorů na podstatu mzdy

- **předklasické** období:

  merkantilisté (minimální mzda) a fyziokraté (zvýšení mezd = podnět k hospodářskému růstu),

- **klasická** škola:
  - Adam Smith (mzdová pyramida),
  - David Ricardo (existenční minimum),
- Teorie tzv. mzdového fondu

6.2 Vývoj názorů…

- **neoklasická** teorie: zkoumání otázek užitečnosti práce, vztahu mzdy a množství produkce vytvořené jednotkou práce,
- J. B. **Clark**: výši mzdy určuje fyzická velikost mezního produktu práce.

6.3 Funkce mzdy

- ve vztahu k zaměstnancům plní mzda **stimulační** funkci,
- v tržní ekonomice: mzda = **cena práce** pro zaměstnavatele,
- mzdy a zaměstnanost ovlivňují zásadně také sociální smír a politickou stabilitu,

aktuální legislativní úprava – zák. 1/1992 Sb. o mzdě byl nahrazen §109 – 150 nového zákoníku práce.

6.4 Co by se mělo odměňovat - mzdotvorné faktory

VNITŘNÍ (vnitropodnikové) FAKTORY:

- **pracovní funkce** (*požadavky funkce bez ohledu na osobu, popis pracovního místa*),
- **výsledek práce** a chování při práci (*ocenění nasazení pracovníka a jeho přínosu),*
- **pracovní podmínky** *(na konkrétním pracovišti – dopad na zdraví, bezpečnost, pracovní pohodu)*

6.4 Co by se mělo odměňovat ….

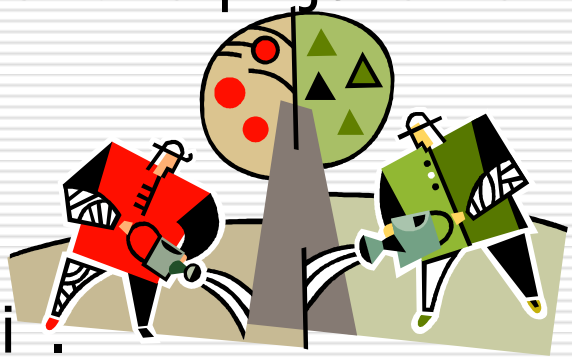
VNĚJŠÍ MZDOTVORNÉ FAKTORY:

- **situace na trhu práce** *(množství pracovních sil určité kvalifikace, úroveň a formy odměňování u konkurence),*
- **platná legislativa** *(minimální mzda, mzdové a platové tarify, povinné příplatky, placené překážky v práce, nárok na dovolenou).*

6.5 Cíle mzdové politiky podniku

Stanovením mzdy sleduje podnik zejména zabezpečení těchto cílů:

- získání a formování kvalitních zaměstnanců,
- zajištění individuální ochoty zaměstnanců k výkonu,
- udržení objemu mezd v konkurenčně přijatelné oblasti,



- zajištění „mzdové spravedlnosti".

6.6 Jak by se mělo odměňovat - nástroje mzdového systému

- určení hlavních složek mzdy = vliv základních mzdotvorných faktorů,
- 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.

6.7 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

6.8 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.x*
  - MT ….. mzdový tarif, k… peněžní koef.,
  - Z ….. základní částka, x… počet bodů

6.9 Mzdová rovnice

„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

6.10 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).

6.10.1 Systémy odměňování dosažených výsledků práce

Systémy *přímo proporciální* výkonu:

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

Prémiové systémy:

- ***časová*** mzda + určená ***prémie***.

  Typy ***prémií -*** za výkon, za kvalitu, za úspory, za splnění termínu…

6.10.1 Systémy odměňování dosažených výsledků ….

Systémy s hodnocením *výsledku (a případně i chování)*:

- ***časová*** mzda + ***příplatky***.

6.10.2 Systémy odměňování očekávaného výsledku

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

6.11 Jednorázová mzdová zvýhodnění

- ***Odměny (gratifikace)*** = jednorázově, bez vazby na pracovní výkon, dříve často i v naturální podobě (vánoční, jubilejní, před dovolenou apod.),

- ***mimořádné mzdy (platy),***
- ***tantiémy*** *(členové představenstev, dozorčích a správních rad).*

6.12 Účast zaměstnance na výsledku hospodaření

Základny pro stanovení účasti:

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

6.13 Zaměstnanecké benefity

- pojištění (vyšší nemocenské, penzijní připojištění, životní, odpovědnosti…),
- půjčky, věcné služby,
- volný čas - delší dovolená, kratší pracovní týden, rok, dřívější odchod do důchodu.

6.13.1 ….Cafeteria system

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