

Téma 7

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

7.1 Podstata mzdy

- Na **mikroekonomické** úrovni – jak ovlivňuje nabídka práce a poptávka po práci vytvořenou výši mezd?
- Na **makroekonomické** úrovni – průměrná výše mezd a mzdová kvóta.





7.2 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

7.2 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.
-

7.3 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.

7.4 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*).
-

7.4 Co by se mělo odměňovat

VNĚJŠÍ MZDOTVORNÉ FAKTORY:

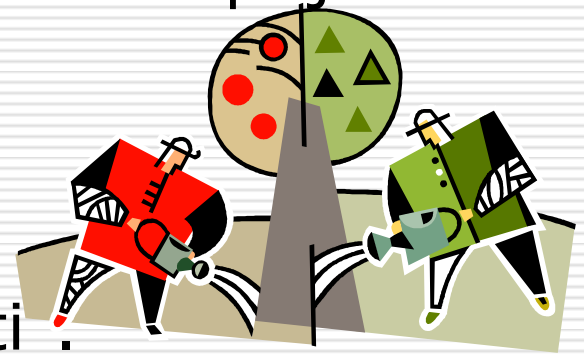
- **situace na trhu práce** (*množství pracovních sil určité kvalifikace, úroveň a formy odměňování u konkurence*),
 - **platná legislativa** (*minimální mzda, mzdové a platové tarify, povinné příplatky, placené překážky v práci, nárok na dovolenou*).
-

7.5 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“ .



7.6 Jak by se mělo odměňovat - nástroje mzdového systému

- určení hlavních složek mzdy = vliv základních mzdovotvorných 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.
-

7.7 Systémy hodnocení práce

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

vytvorení řady

<i>metoda pořadí</i>	<i>mířad pořadí (faktorové porovnání)</i>
----------------------	---

stanovení stupňů

<i>metoda mzdových skupin (katalog)</i>	<i>metoda bodovací</i>
---	----------------------------

7.8 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** $MT = Z + k \cdot x$
 - MT mzdový tarif, k... peněžní koef.,
 - Z základní částka, x... počet bodů
-

7.9 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

7.10 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).
-

7.10.1 Systémy odměňování dosažených výsledků práce

Systemy *přímo proporciální* výkonu:

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

Prémiové systémy:

□ **časová** mzda + určená **prémie**.

Typy **prémii** - za výkon, za kvalitu,
za úspory, za splnění termínu...

7.10.1 Systémy odměňování dosažených výsledků

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

□ **časová** mzda + **příplatky**.



7.10.2 Systémy odměňování očekávaného výsledku

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

7.11 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)***.
-

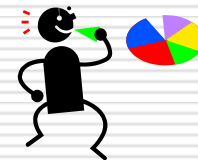
7.12 Účast zaměstnance na výsledku hospodaření

Základny pro stanovení účasti:

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

7.13 Zaměstnanecké benefity

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



7.13.1Cafeteria system

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

