



MASARYKOVA UNIVERZITA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

Podpora odborných praxí a stáží studentů ESF MU
u budoucích zaměstnavatelů

Podniková sociální a mzdová politika

JUDr. Dana Hrabcová Ph.D.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tento studijní materiál vznikl jako výstup z projektu č. CZ.1.07/2.2.00/15.0280

Funkce odměny za práci v praxi

- **Alimentační (sociální či zabezpečovací)**
je cílem s nímž zaměstnanec p.p. vztah uzavírá
- **Kompenzační**
rozlišení mezi zaměstnanci, kteří práci vykonávají v obvyklých podmínkách a v zatěžujících či nevýhodných podmínkách nebo čase
- **Regulační**
 - *na trhu práce v klasické podobě tržního mechanismu*
 - *v podniku celkový objem mezd vyplacených - ekonomická situace*
 - *v makro rovině - mzdy, ceny, inflace, sociální a politické klima*
- **Motivační - stimulační**
 - *cílené usměrňování chování zaměstnanců, aby byli motivováni k výkonům co nejvyšším a současně nejkvalitnějším = hmotná zainteresovanost*

Ochrana minimální výše mzdy

Zákonná záruka závazným stanovením nepodkročitelné

- **Výše minimální mzdy** - § 111 ZP - obecná min. cena práce
Omezuje smluvní volnost účastníků, zakládá povinnost sjednat mzdu nejméně ve výši stanovené obecně platným předpisem + doplatek v případě, že jí zaměstnanec nedosáhne.
- **Minimální výše zaručené mzdy** §112 ZP + NV 567/2006
Mzda nebo plat, na něž vzniklo zaměstnanci právo podle ZP, smlouvy, vnitř. předpisu, mzd. nebo plat. výměru - mzdové a platové tarify
- **Minimálního rozsahu a výše příplatků**
přísl. ust. ZP, ztížené podmínky NV 567/2006
- **Minimální výše odměny za prac. pohotovost**
§140 ZP není výkonem práce - nepřísluší mzda ale odměna

Princip spravedlivé odměny za práci

- **SPRAVEDLIVÁ ODMĚNA ZA PRÁCI - čl. 28 LZPS**
Aplikovaný princip rovného zacházení a zákazu diskriminace

- **ZÁKLADNÍ ZÁSADA P.P. VZTAHŮ - § 13 odst. 2 písm. c) ZP**
 - *Stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*
 - *Rovné zacházení, ne rovnostářství - mzd. diferenciacce*
 - *důkazní břemeno - § 133a obč. soudního řádu*

- **KRITERIA PRO HODNOCENÍ PRÁCE - § 110 ZP**
 - *srovnatelná složitost, odpovědnost a namáhavost*
 - *srovnatelné pracovní podmínky*
 - *stejná nebo srovnatelná pracovní výkonnost*
(normy spotřeby práce - §300 ZP)

Sociální a mzdová politika podnikatele

*Provázaný a cíleně vnitřně strukturovaný systém poskytování
odměn za práci, ostatních výhod a benefitů*

VÝZNAM V KONKUREČNÍM PROSTŘEDÍ TRHU PRÁCE
! nalézt sociálně - ekonomické optimum!

■ **Právní a smluvní povinnosti zam-tele**

*Část desátá ZP - Péče o zaměstnance § 224 - § 247 ,,
rekreační a zdravotní služby, ale i dovolená, pracovní doba,
odstupné, kvalifikační růst, stravování - § 236 ...*

■ **Zdroj - náklady zaměstnavatele, sociální fondy**

■ **Právní zakotvení - KS, prac. smlouvy, jiné smlouvy, vnitřní předpisy zaměstnavatele**

Právní úprava odměňování práce

Dva rozdílné systémy odměňování podle typu zaměstnavatele

- **Mzda** - §109 odst. 2 ZP - omezení jen v dolní hranici
Peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytované za práci v podnikatelské sféře
- **Plat** - § 109 odst. 3 ZP - kogentní - § 122 ZP určení platu
Peněžité plnění poskytované za práci u zaměstnavatele, kterým je stát, ÚSC, stát. fond, příspěvková organizace ...
- **Odměna z dohody** - § 109 odst. 5 ZP
Peněžité plnění poskytované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr - OOV

Proč zpracovat vnitropodnikový mzdový systém?

DŮVODY PRÁVNÍ:

- **§ 113 odst. 3 ZP** - mzda musí být sjednána stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou přísluší
- **§ 13 odst. 2 písm.c) ZP** princip spravedlivé odměny
- **§ 133a OSŘ** - dělené důkazní břemeno u sporů

MIMOPRÁVNÍ DŮVODY:

- *Optimální klima mezi zaměstnanci - neočekávají nejvyšší ale spravedlivou odměnu za práci*
- *Fungující motivační mzdový systém je nejlepší nástroj řízení*
- *Kde působí odbory mzda v KS = tíha denní argumentace na odborech*

Základní mzdové formy

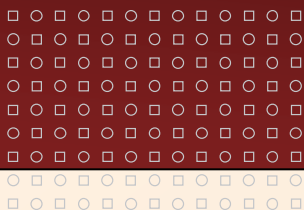
na výběr mezi

- *časovou mzdou* - srozumitelná, nemotivuje výkon
- *úkolovou mzdou* - srozumitelná, nemotivuje kvalitu
- *akordní mzdou* - dtto, kolektiv se řídí sám
- *podílovou (provizní) mzdou* - účinná, riziková
- *některou ze smíšených mzd. forem* - úkolovou či podílovou s různým % podílu časové a pobídkové složky na celkové mzdě
- *mzdou vícefaktorovou* - složitá a riziková

Doplňkové mzdové formy

! KRITERIA PRO PŘIZNÁNÍ VŽDY STANOVIT PŘEDEM !

- *Prémie individuální nebo kolektivní*
- *Odměny - cílové nebo mimořádné*
- *Výkonnostní odměny*
- *Osobní ohodnocení*
- *Osobní příplatky*
- *Podíly na zisku a jiných hosp. výsledcích*



Podklad pro zpracování podnikatelského záměru ve SPI spolu s vzorovým vnitřním mzdovým předpisem

Tento studijní materiál vznikl jako výstup z projektu č.
CZ.1.07/2.2.00/0280



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

