

# 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:**

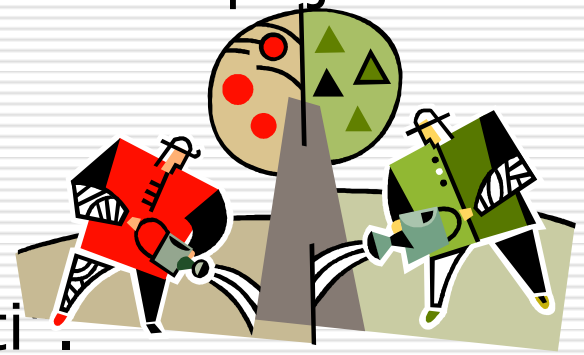
- **situace na trhu práce** (*množství pracovních sil určité kvalifikace, úroveň a formy odměňování u konkurence*),
  - **platná legislativa** (*minimální mzda, mzdové a platové tarify, povinné příplatky, placené překážky v práci, nárok na dovolenou*).
-

# 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*

*vytvoření  
řady*

metoda pořadí

m. řad pořadí  
(faktorové  
porovnání)

*stanovení  
stupňů*

metoda  
mzdových  
skupin  
(katalog)

metoda  
bodovací

# 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...

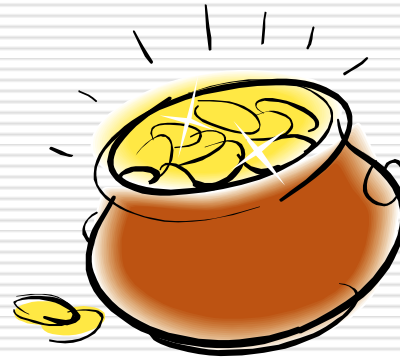
---

## 7.10.1 Systémy odměňování dosažených výsledků ....

---

Systémy 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.



## 7.13.1 ....Cafeteria system

---

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

