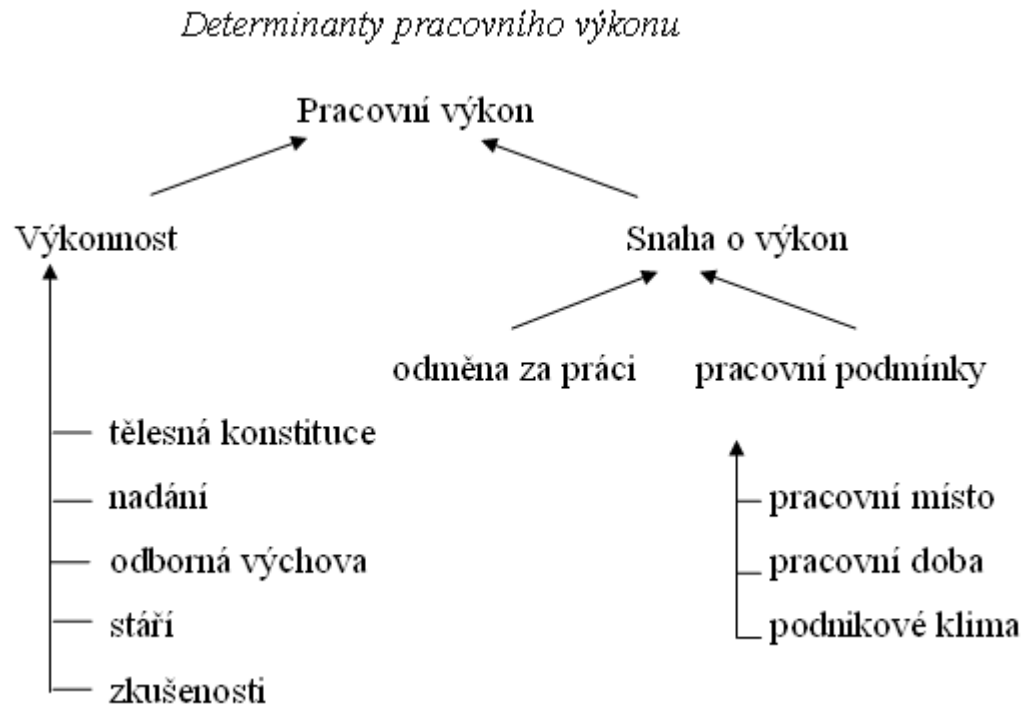


Ekonomika organizací

Pracovní výkon a jeho odměňování

Příklad 1

- Které z veličin uvedených v navazujícím schématu jsou ovlivnitelné podnikovým vedením? Vysvětlete jak a v jaké míře.



Řešení

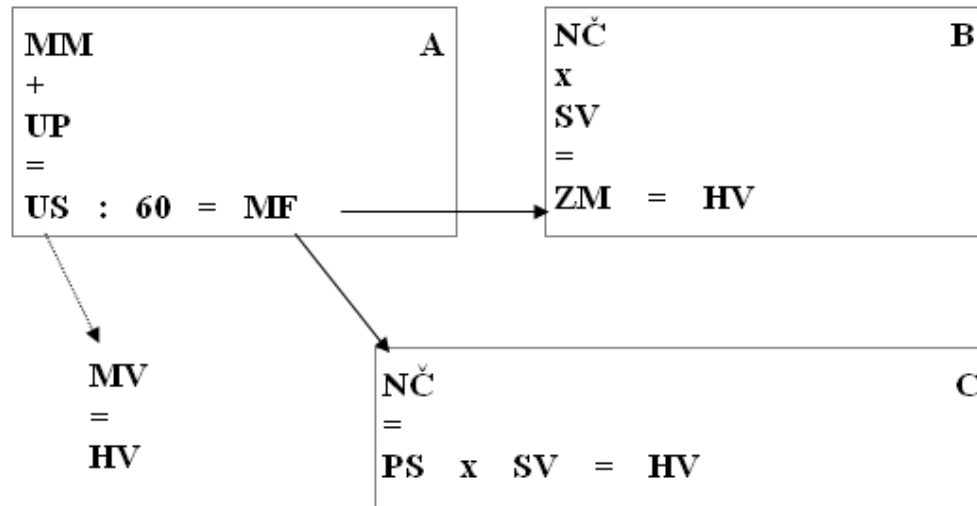
- Ovlivnitelné podnikovým vedením je především snaha o výkon.
- Odměna za práci přitom stimuluje krátkodobě, prostřednictvím diference odměny.
- Pracovní podmínky zvyšují výkon dlouhodobě, přičemž pracovní místo prostřednictvím vhodných pracovních podmínek a vhodného pracovního systému, pracovní čas prostřednictvím vhodného rozložení a vhodné délky pracovní doby a podnikové klima prostřednictvím spolurozhodování v podniku a dobrovolných sociálních požitků.
- Výkonnost je ovlivnitelná pouze při výběru zaměstnanců, s výjimkou odborné výchovy a částečně zkušeností, které lze aktivně ovlivňovat pomocí interního vzdělávacího systému podniku, případně změnou pracovní náplně.

Příklad 2

- Vymezte pro úkolově odměňovaného pracovníka hodinový výdělek. K jeho vymezení užíjte zadané veličiny:
- MM minimální tarifní mzda = 36 Kč/hod.
- ÚP úkolová přírážka = 20 %
- MV míra výkonnosti = 125 %
- SV skutečný výkon = 15 ks/hod.

Nápověda

- ÚP – úkolová přírážka
- MM – minimální tarifní (hodinová) mzda
- MV – míra výkonnosti
- SV – skutečný výkon
- NV – normální výkon
- US – úkolová směrná sazba
- MF – minutový faktor
- NČ – norma času
- SV – skutečný výkon
- PS – peněžní sazba
- HV – hodinový výdělek
- ZM – zúčtované minuty



Řešení 1

- V podstatě záleží na tom, zda zjišťujeme časovou úkolovou nebo peněžní úkolovou mzdu. Pokud vycházíme z **peněžní úkolové mzdy**, potom hodinový výdělek (HV) je roven násobku skutečného výkonu (SV) a peněžní sazby (PS). Peněžní sazba je dále násobkem normy času (NČ) a minutového faktoru (MF). Minutový faktor lze zjistit dělením úkolové směrné sazby (US) šedesáti minutami. Oproti tomu normu času lze zjistit jako podíl šedesáti minut a normálního výkonu (NV). Normální výkon je přitom podílem skutečného výkonu (SV) a míry výkonnosti (MV). Konečně úkolová směrná sazba je vyjádřena součtem minimální tarifní (hodinové) mzdy (MM) a úkolové příirážky (ÚP).
- Výpočet tedy vypadá následovně:
- $US = MM + ÚP = 36 + 7,20 = 43,20 \text{ Kč / hod.}$
- $MF = US / 60 = 43,20 / 60 = 0,72 \text{ Kč / min.}$
- $NČ = 60 / NV = 60 / (SV / MV) = (60 * MV) / SV = (60 * 1,25) / 15 = 5 \text{ min. / ks.}$
- $PS = NČ * MF = 5 * 0,72 = 3,60 \text{ Kč / ks}$
- $HV = PS * SV = 3,60 * 15 = 54 \text{ Kč / hod.}$

Řešení 2

- Pokud budeme vycházet z **časové úkolové mzdy**, je hodinový výtěžek (HV) roven násobku zúčtovaných minut (ZM) a minutového faktoru (MF). Minutový faktor přitom zjišťujeme stejně jako v případě peněžní úkolové mzdy (viz. výše). Zúčtované minuty jsou násobkem skutečného výkonu (SV) a normy času (NČ), přičemž normu času opět zjišťujeme stejně jako v případě peněžní úkolové mzdy (viz. výše).
- Výpočet tedy vypadá následovně:
- $ZM = NČ * SV = 5 * 15 = 75 \text{ min. / hod.}$
- $HV = ZM * MF = 75 * 0,72 = 54 \text{ Kč / hod.}$

Příklad 3

- Závod na výrobu automobilů zaměstnává 11 tisíc dělníků a úředníků. Ve výrobě je činných 9 tisíc zaměstnanců, ve správním úseku jich pracuje 2 tisíce.
- Odbory navrhují pro všechny zaměstnance tzv. klouzavou pracovní dobu místo dosavadní pracovní doby od 700 do 1500 má být zavedena rovněž 8 hodinová denní pracovní doba v následujícím časovém rozpětí:



- 900 - 1300 - časové jádro (doba povinné účasti na pracovišti)
- 630 - 900 a 1300 - 1800 - klouzavá doba (časové rozmezí pro odpracování zbytku denní pracovní doby)
- Které argumenty ze strany podniku hovoří pro a které proti zavedení klouzavé pracovní doby v celém závodě?

Řešení

- Klouzavá pracovní doba není příliš vhodná u výkonných dělníků, neboť by narušila pásovou výrobu. Proto je možné klouzavou pracovní dobu zavést jen u pracovníků správného úseku.

- Děkuji za pozornost...