



NAUKA O PODNIKU I

Odměňování práce



Odměňování práce

- Metody hodnocení práce
- Mzdové formy
 - Časová mzda
 - Úkolová mzda
 - Prémie
 - Odměny
 - Účast na hospodářských výsledcích
 - Normování pracovního výkonu



Odměňování práce

- Mzdový systém podniku
 - Hodnota práce
 - Mimořádné pracovní podmínky
 - Podnikové kvalifikační katalogy
 - Hodnocení pracovního výkonu a chování
 - Tržní cena práce



Metody hodnocení práce

Vlastní uplatnění metod hodnocení práce

probíhá ve dvou postupových krocích:

- Nejprve je hodnocený pracovní postup popsán podle předem vymezených hodnotících požadavků.
- V navazujícím druhém kroku se slovní popisy obtížnosti pracovních postupů převádí do číselného vyjádření např. v bodech nebo stupních, které udávají hodnotu práce.



Ženevské schéma kritérií hodnocení práce

Číslo skupiny	Hlavní druhy požadavků
I.	1. Odborné znalosti = duševní požadavky 2. Dovednosti = tělesné požadavky
II.	3. Zátěž smyslová a nervová = duševní nároky 4. Zátěž tělesná = tělesné nároky
III.	5. Odpovědnost
IV.	6. Pracovní podmínky



Metody hodnocení práce

Způsob kvantifikace	Druh kvalitativní analýzy	
	<i>sumární</i>	<i>analytická</i>
Řazení	Metoda pořadí	Metoda řad
Odstupňování	Metoda mzdových tříd	Stupňovité číselné hodnocení



Mzdové formy

- Základní formy mzdy
 - časová mzda,
 - úkolová mzda,
- Doplnkové formy mzdy
 - prémie,
 - odměny.



Časová mzda

Uplatňují se zde dva **základní vztahy**:

- mzda za časovou jednotku je konstantní,
- mzdové náklady na kus (na jednotku výsledku práce) se mění podle výkonnosti a spotřeby času.



Úkolová mzda

Možnosti uplatnění úkolové mzdy:

- časový úkol,
- peněžní úkol.

Úkolová mzda má **dvě části**:

- zaručenou (tarifní) mzdu,
- úkolovou přírážku.



Prémie

Druhy prémieí podle toho, ke kterému prémiovému ukazateli se vztahují:

- prémie za vyšší výkon,
- prémie za kvalitu,
- prémie za úsporu,
- prémie za využití.



Prémie

Nejvýznamnější **prémiové mzdové systémy:**

- Halseyův prémiový systém
- Rowanův prémiový mzdový systém
- Diferenciální kusová mzda podle Taylora
- Prémiový mzdový systém podle Bedauxe



Odměny

Znaky pro hodnocení výkonu

Kategorie pracovníků a příslušné znaky pro hodnocení výkonu			
	Rutinní práce	Těžká práce bez vedení	Řídící práce
Výkon	Množství Kvalita	Dosažení cíle kvantitativně Dosažení cíle kvalitativně	Dosažení cíle kvantitativně Dosažení cíle kvalitativně
Chování	Chování mezi spolupracovníky Chování k outsiderům Dodržování předpisů Zacházení s věcmi	Informační činnost Respektování delegovaných pravomocí Chování k outsiderům Plnění příkazů Využívání pomocných zdrojů	Informační činnost Respektování delegovaných pravomocí Chování k outsiderům Plnění příkazů Dodržování rozpočtu Podpora spolupracovníků Zvládání řídicího procesu
Využitelnost	Samostatnost Možnosti využití	Rozšiřování úkolů Možnosti využití Další vzdělávání	Rozšiřování úkolů Možnosti využití Další vzdělávání



Účast na hospodářských výsledcích

Systemy odhadu podílu faktoru práce na zisku:

- podílový systém,
- zůstatkový systém.



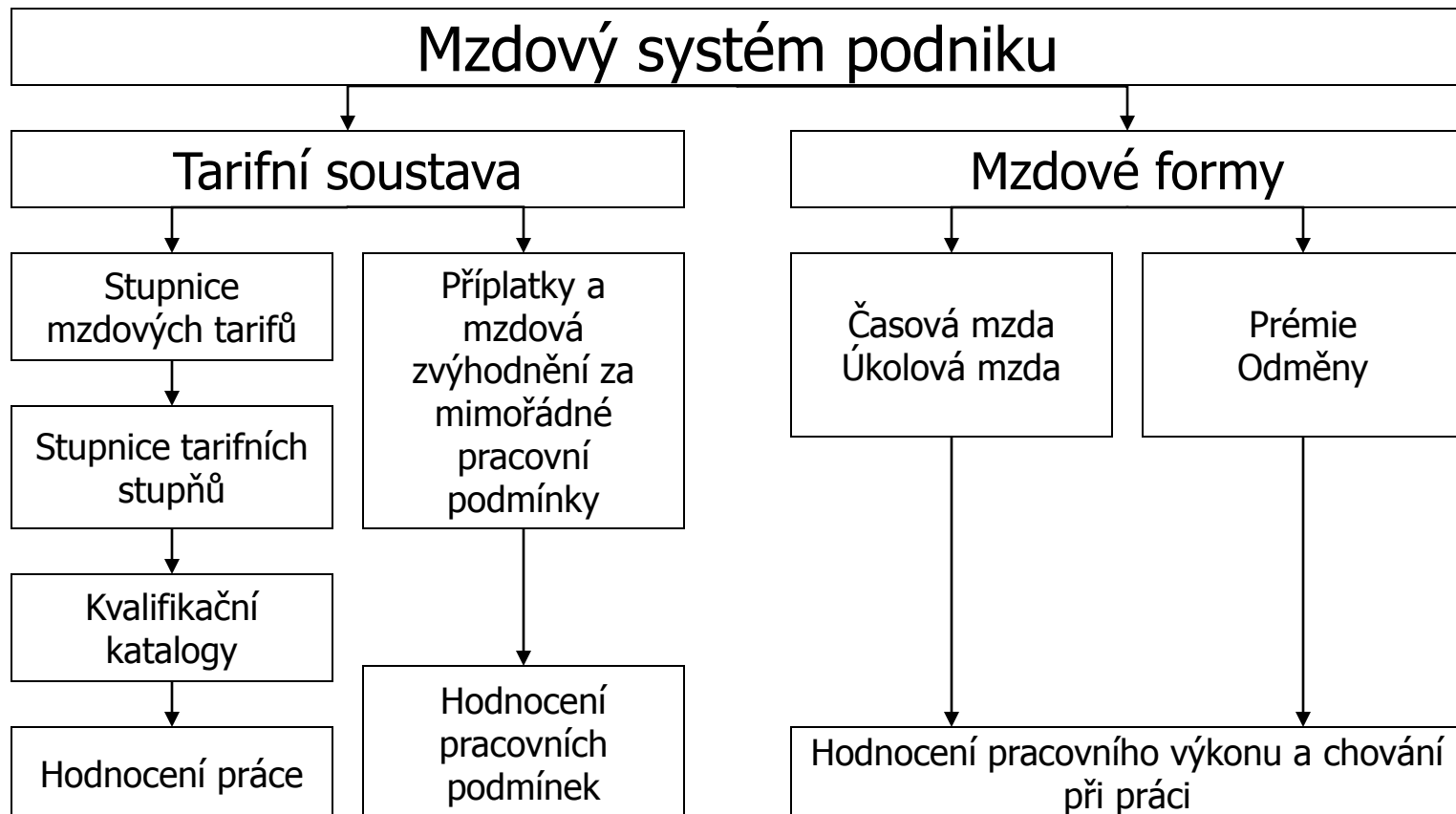
Normování pracovního výkonu

Normální, tj. průměrná spotřeba času na pracovní postup se zjišťuje prostřednictvím časových studií.

Časová studie se skládá ze dvou částí:

- časoměrné,
- zabývající se hodnocením.

Mzdový systém podniku (podle Synka)





Mzdový systém podniku

Podnikatelský subjekt sleduje svou **mzdovou politikou** tyto **cíle**:

- získat a udržet kvalifikované pracovníky,
- stimulovat výkon a žádoucí pracovní chování zaměstnanců,
- udržet objem mzdových prostředků,
- zajistit zdůvodněnou mzdovou diferenciací.



Mzdový systém podniku

Mzdotvorné faktory, jejichž prostřednictvím se uskutečňuje mzdová diferenciacce:

- hodnota práce,
- mimořádné pracovní podmínky,
- pracovní výkon,
- tržní cena práce.

Vztah mezi mzdovými faktory a složkami mzdy (podle Synka)





Hodnota práce

- Tarifní stupeň
- Mzdový tarif

Faktory ovlivňující rozhodování o výši mzdových tarifů a jejich vzájemných relacích:

- rozsah prostředků použitelných na mzdy v podniku,
- mzdové nabídky konkurentů na vnějším trhu práce,
- minimální mzdové tarify vyhlášené na základě zákona o mzdě, pokud nejsou v kolektivní smlouvě sjednány vyšší,
- mzdové tarify dohodnuté ve vyšší kolektivní smlouvě, vyhlášené MPSV ČR za závaznou,
- mzdové tarify sjednané v podnikové kolektivní smlouvě, které jsou vyšší než tarify vyšší kolektivní smlouvy.



Mimořádné pracovní podmínky

Za práci v nestandardních podmínkách poskytuje podnik **příplatky** tarifní povahy a mzdová zvýhodnění.

Příplatky mohou být stanoveny př. procentem z tarifní mzdové sazby, dosažené mzdy nebo sazbou v Kč za hodinu práce.



Podnikové kvalifikační katalogy

Podnikové kvalifikační katalogy slouží k hodnocení a zařazování pracovních postupů a pracovních míst do tarifních stupňů či tarifních tříd.

- Stupnice mzdových tarifů
- Podnikový katalog příplatků tarifní povahy



Hodnocení pracovního výkonu a chování

Na velikost nezaručené části mzdy pracovníka **spolupůsobí:**

- míra ovlivnitelnosti výsledků práce pracovníkovým úsilím,
- podnikové záměry ve stimulaci ochoty k pracovnímu výkonu,
- zařazení pracovního místa v hierarchii řízení,
- prostředky vyčleněné na pohyblivou část mzdy.



Tržní cena práce

Tržní cena práce vzniká na trhu práce jako výsledek nabídky a poptávky po práci určitého druhu.

Trh práce může být:

- lokální,
- národní,
- nadnárodní.