

Výukový materiál zpracovaný v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Registrační číslo: CZ.1.07/1. 5.00/34.0084

Šablona: III/2 Inovace a zkvalitnění výuky prostřednictvím ICT

Sada: 5 B

Číslo: VY_32_INOVACE_PRO_4ROC_18

Odměňování



Předmět: Ekonomika

Ročník: 4 . PK

Klíčová slova: Mzda, plat, tarif,

Anotace: Zaměstnanacům náleží za vykonanou práci mzda. Funkce mzdy je příjmová, nákladová a zároveň motivační, podle úhlu pohledu.

Jméno autora: Ing. Miroslava Čížková

Adresa školy: Střední škola zemědělská, Osmek 47
750 11 Přerov

Odměňování zaměstnanců

Za odvedenou práci náleží zaměstnanci **odměna**.

Tato vyplývá z právní úpravy :

- zákoník práce,
- zákon o mzdě,
- zákon o platu.



V podniku je obvykle mzdová agenda zařazena do **personálního útvaru**, který zpracovává nejen všechny údaje o zaměstnancích ale také údaje o jejich pracovních výkonech a odměnách za práci.

Funkce odměny (mzdy):

Příjmová funkce – odměna je pro pracovníky nejdůležitějším příjmem, chtějí jej mít co nejvyšší.

Nákladová funkce – odměna za pracovní výkon znamená pro podnik důležitou složku nákladů.

Motivační funkce – motivuje pracovníky k lepšímu, vyššímu výkonu.



Druhy mezd:

Peněžní - má formu peněžních prostředků

Naturální mzda - má formu zboží,..

Hrubá mzda - celková odměna za práci

Čistá - hrubá mzda po odečtení srážek

Tarifní mzda - nejnižší mzda podle mzdových předpisů

Smluvní - dohodnutá mezi pracovníkem a podnikatelem

Nominální - peněžní částka, kterou zaměstnanec obdrží bez ohledu na to co lze koupit

Reálná - množství zboží, které lze za mzdu koupit

Formy mezd

Úkolová – stanovená technicko-hospodářskými normami. Závisí na výkonu pracovníka. Používá se tam, kde pracovník může mzdu sám ovlivnit. Počítáme ji buď:

podle množství výrobků = počet výrobků X sazba za 1 výrobek

podle stanovené doby na provedení výkonu = norma času X sazba za hodinu

Časová – je závislá na odpracované době. Používá se tam, kde nelze přesně určit výkon a v nevýrobních odvětvích. Pracovník potřebuje čas, aby práci provedl kvalitně.

Smíšená- kombinace úkolové a časové mzdy. Za část práce je pracovník odměňován časovou mzdou.

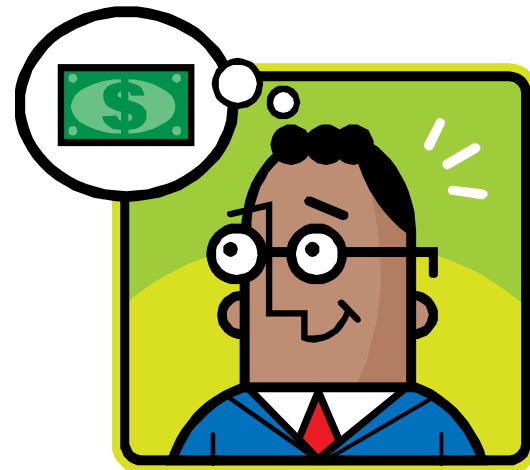
Podílová – podíl na zisku. Je to druh úkolové mzdy. Je závislý na obratu, tržbách nebo zisku a stanoveném podílu v %. Používá se v obchodech, restauracích, ...

Ostatní formy:

Manažerské platy - vedoucí pracovníci. Jsou stanovené smlouvou.

Provize – zprostředkovatelé, dealeri, pojišťovací agenti, ...

Fixní – její výše se nemění



Mzda

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci **písemný mzdový výměr**, který obsahuje - --

- údaje o způsobu odměňování,
- termínu a místě výplaty mzdy,

jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Plat

V příspěvkových organizacích je zřizovatelem stát, výše je stanovena **zákonem o platu**, vychází plat tabulek. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.



Použité zdroje



- Veškeré použité obrázky (kliparty) pocházejí ze sady Microsoft Office 2010.
- Jena Švarcová a kolektiv: *Ekonomie, stručný přehled*, CEED Zlín, ISBN 978-80-87301-16-6
- *Autorem materiálu a všech jeho částí, není-li uvedeno jinak, je Ing. Miroslava Čížková*
- *Financováno z ESF a státního rozpočtu ČR*