



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Obchodní akademie a Jazyková škola
s právem státní jazykové zkoušky Jihlava

Šablona 32

VY_32_INOVACE_408.UCE.24

Odměňování

- **Číslo projektu:** CZ.1.07/1.5.00/34.0744
- **Šablona:** VY_32_INOVACE
- **Číslo DUMU:** 408.UCE.24
- **Název materiálu:** Odměňování
- **Autor:** Ing. Jana Vítová
- **Předmět:** Ekonomika
- **Formát:** pdf
- **Velikost:** 422 kB
- **Stupeň a typ vzdělávání:** SŠ – odborné vzdělávání
- **Licence k obrazovému materiálu:** CC BY-SA
- **Datum vytvoření :** 8. 12. 2012
- **Klíčová slova:** odměňování, mzda, plat, prémie, odměny, náhrady mzdy
- **Anotace:** Výstup slouží k poznání, z čeho se mzda skládá. Žák je schopen blíže specifikovat jednotlivé složky .

Personální činnosti

1. Plánování zaměstnanců
2. Získávání pracovníků
3. Přijímání pracovníků
4. Péče o pracovníky
5. Hodnocení a rozmíst'ování pracovníků
- 6. Odměňování**
7. Ukončení pracovního poměru
8. Evidence pracovníků

Personální činnosti

6. Odměňování

Mzda je cenou práce.

Mzda se skládá z několika složek, které často závisejí na množství a kvalitě práce. Souhrn těchto složek tvoří tzv. **hrubou mzdu**.

hrubá mzda		
základní mzda	pobídkové složky	náhrada mzdy
mzda za odpracovaný čas		částka mzdy vyplácená za objektivně neodpracovaný čas

1. Základní mzda

je daná množstvím odvedené práce.

- a) **časová** - její výše závisí na odpracovaném čase, používáme ji pro pracovníky, kteří nemohou ovlivnit pracovní tempo nebo výkon nelze měřit, např. řídicí či administrativní pracovníci. Může být dána dvěma způsoby:
- hodinovou sazbou – především pro dělníky, provozní a obsluhující pracovníky
 - jako měsíční mzda – nezávisí na počtu odpracovaných hodin, vhodná zejména pro duševní pracovníky. Ve státní správě se nazývá plat.
- b) **úkolová** – podle odvedené práce. Používáme ji tam, kde je výkon snadno měřitelný, např. u dělníků
- c) **podílová** – stavuje se podle odvedené práce. Zaměstnanec obdrží určitý podíl z dosažených výsledků práce, např. u prodejců, obchodních cestujících.

Personální činnosti

6. Odměňování

2. Pobídkové složky mzdy:

- a) **osobní ohodnocení** – vyjadřuje trvalejší kvalitu práce určitého zaměstnance, může být také jako forma stabilizace důležitého zaměstnance v podniku
- b) **příplatky** - za práci konanou za zvláštních podmínek. Zákon stanoví povinné příplatky – za práci přesčas, za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.
- c) **prémie a odměny** – vyplácejí se za určité výsledky práce.

Prémie – bývají často udány předem, za výsledky, které se opakují.

Odměny – vyplácejí se jednorázově, výše není předem dána.

Jiné možnosti odměn – např. podíly na hospodářském výsledku (někdy nazývané 13. plat) – jde také o formu odměny, avšak je vyplácena všem zaměstnancům.

V některých oblastech se prémie, odměny a podíly vyplácejí **naturálně** (brambory, jízdenky).

3. Náhrady mzdy

vyplácejí se v případě, že zaměstnanec nepracoval, avšak má nárok na mzdu. Jde o důvody, které **jsou dány zákonem** (dovolená v uzákoněné délce, svátky) a důvody **dané objektivními překážkami** (výpadek dodávky energie, vojenské cvičení).

Personální činnosti
6. Odměňování

Použitá literatura:

Klínský, P., Münch, O. Ekonomika 1 pro obchodní akademie a ostatní střední školy. 5. upravené vydání. Praha: EDUKO, 2012. 156 s. ISBN: 978-80-87204-55-9

Klínský, P., Münch, O. Ekonomika 2 pro obchodní akademie a ostatní střední školy. 5. upravené vydání. Praha: EDUKO, 2012. 184 s. ISBN: 978-80-87204-60-3

Materiál je určen k bezplatnému používání pro potřeby výuky a vzdělávání na všech typech škol a školských zařízení. Jakékoliv další využití podléhá autorskému zákonu.