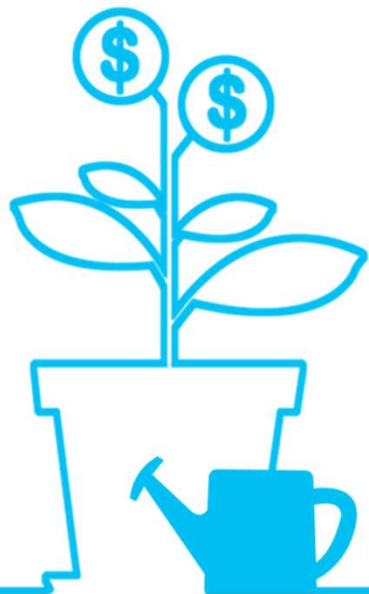




Odměňování

Pojmy – odměňování

- Zákoník práce, § 111 a § 112
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, § 1 až § 5



- **Mzda** - peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně uvedeno jinak.
- **Plat** - peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci, ale zaměstnavatelem je v tomto případě **stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace či školská právnická osoba**, zřízená Ministerstvem školství
- **Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** je sjednaná v dané dohodě, nebo ji lze stanovit v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem.

Zákonnými pravidly se řídí jen určení minimální výše, ale ne maximální,

Zároveň musí platit zásada rovnosti v odměňování (k diskusi – gender pay gap)

- Kde lze podmínky upravit? - kolektivní smlouva, vnitřní mzdový předpis

Minimální mzda vs. zaručená mzda?

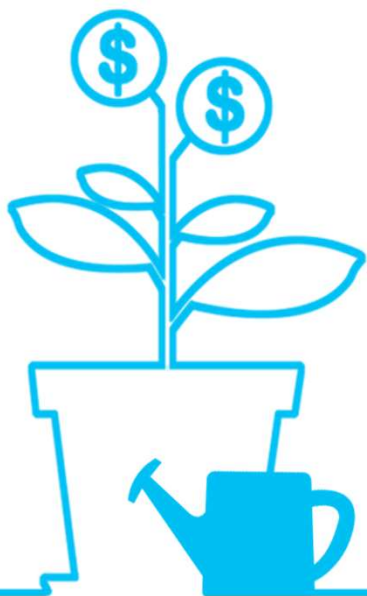
Jaká je minimální mzda v roce 2024?

Jaká je zaručená mzda? – vysvětlete princip



Minimální mzda vs. zaručená mzda?

Skupina prací	Nejnižší úrovně minimální mzdy § 111 ZP a zaručené mzdy § 112 ZP podle délky stanovené týdenní pracovní doby od 1. 1. 2024		
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu	Příklady
	úvazek 40 hod/týdně	úvazek 40 hod/týdně	Pracovní pozice zaměstnanců
1	18 900	112,50 Kč	Pomocnice v kuchyni, šička, uklízečka a další nekvalifikované práce
2	19 500	116,10 Kč	Pomocný dělník, popelář, sanitář, ochranka, řidič osobních aut, kuchař jednoduchých jídel, pokojská
3	21 300	126,80 Kč	Zedník, klempíř, instalatér, elektrikář, kadeřník, pokladní, čišník, účetní, fakturant
4	21 800	129,80 Kč	Zdravotní sestra, průvodce či tlumočnick, veškerá agenda kolem mezd, kuchař specialista
5	24 100	143,30 Kč	Řidič autobusu, dispečer, záchranář, mzdový účetní, daňový expert, učitel ve školce
6	26 600	158,20 Kč	Obchodní mezinárodní vztahy, tvorba cen, organizace prodeje, programátor a správce sítě, tvůrce IT systémů
7	29 400	174,70 Kč	Finanční expert, expert na marketing, expert IT, vyučující na VŠ, lékař, zubař, farmaceut
8	37 800	225,00 Kč	Finanční a obchodní ředitel, makléř na finančním a kapitálovém trhu, náročné tvůrčí systémové práce



Co může ovlivňovat Váš konečný příjem?

Příklad TUL

Struktura legislativy

Zákoník práce



Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách



Vnitřní předpisy TUL

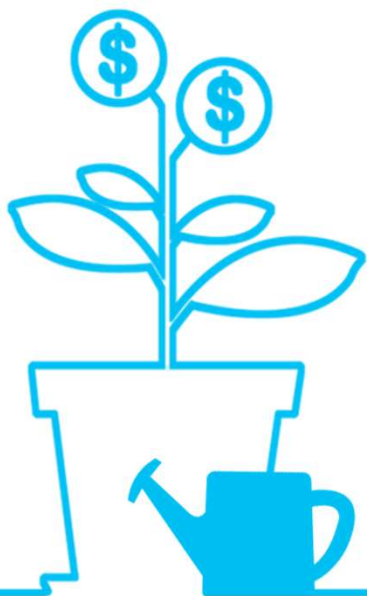
(Pracovní řád, Vnitřní mzd. předpis, Kolektivní smlouva, Řád výběrových řízení akad. pracovníků, Metodika výpočtu úvazku, apod.)



Individuální smlouvy, dohody ze zaměstnanci

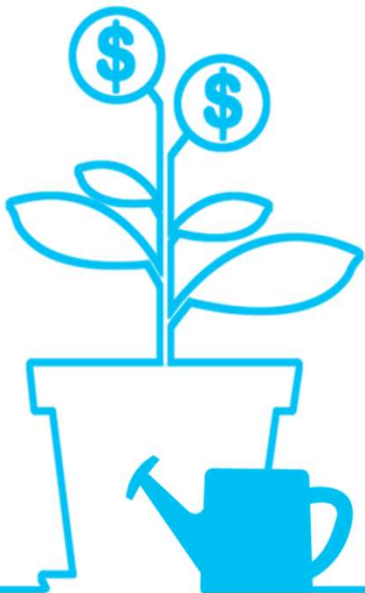
(Pracovní smlouva, DPP, DPČ)

Podmínky poskytovatelů fin. prostředků (pravidla projektů, dotací, apod.)



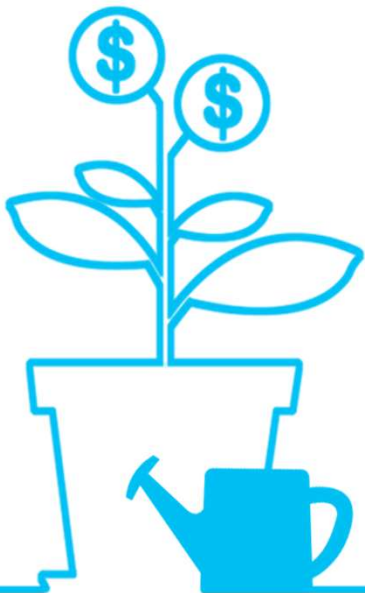
Hlavní determinanty odměňování

- relativní hodnota, kterou má práce na pracovním místě pro organizaci,
- relativní hodnota (vzácnost) pracovníka,
- situace na trhu práce,
- úroveň odměňování v zemi, regionu, v odvětví, v organizacích konkurujících na trhu práce,
- životní náklady v regionu a zemi.



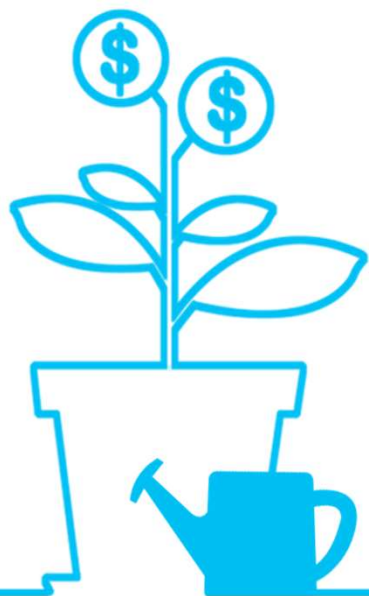
Hlavní determinanty odměňování

- životní způsob lidí v regionu a zemi,
- objem prostředků, které může organizace na odměňování vynaložit,
- produktivita práce v organizaci,
- síla odborů v kolektivním vyjednávání,
- existující právní normy týkající se odměňování,
- současná situace – pandemi COVID - JAK?.



Základní mzda

- Dle ZP přísluší zaměstnanci v pracovněprávním vztahu za závislou práci **mzda, plat či odměna za práci**.
- Ta může být navýšena o různé příplatky anebo snížena o zálohy na daň a o odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (dále jen SZP).

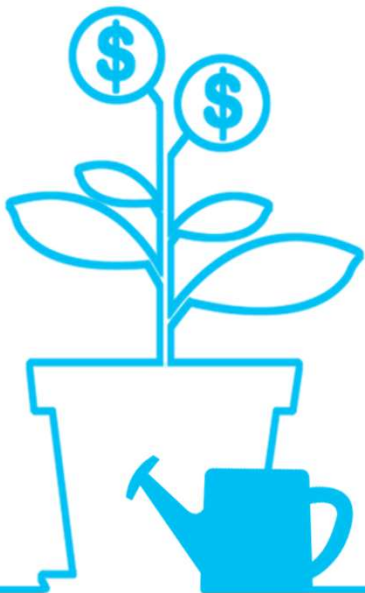


Rozdíl PLAT X MZDA?

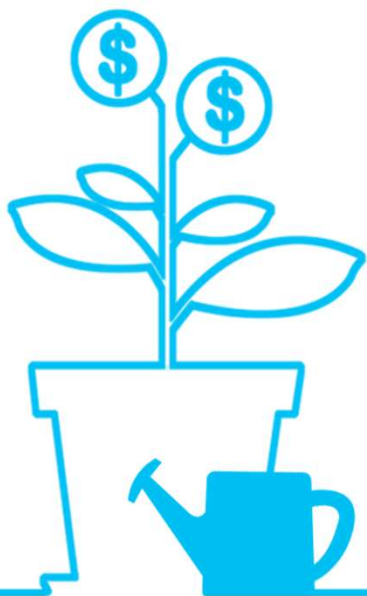


Základní způsoby odměňování

- **Základní (pevná) tarifní či smluvní mzda** – zaručená část individuální mzdy (podnikové „hodnocení“ dle pracovní pozice)
- **Pevná či polopevná složka** (osobní schopnosti ZC – osobní ohodnocení)
- **Pohyblivá motivační, resp. výkonová složka** – navázaná na výkon ZC, které může ovlivnit
- **Mzdové příplatky** – odrážejí podmínky pracovního místa (dle ZP povinné + dobrovolné)
- **Zaměstnanecké výhody – změny v roce 2024?**

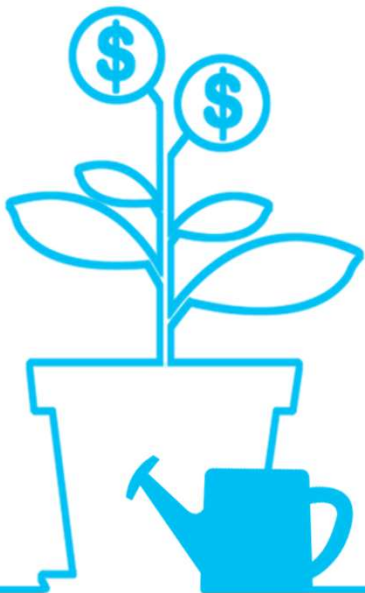


Co ovlivňuje strukturu odměňování



Mzdové formy

- **Časová mzda** – hodinová, týdenní či měsíční částka; *nejpoužívanější* základní mzdovou formou:
- časová mzda může existovat *v čisté podobě* (platí se skutečně odpracované doba a odměna není závislá na odvedeném výkonu),
- *používání dvou nebo více mzdových tarifů pro stejnou práci* (pracovníkům se přiznává konkrétní výše podle jejich výkonu),
- uplatňuje se i časová mzda s příplatkem za hodnocení výsledků práce a pracovního chování.



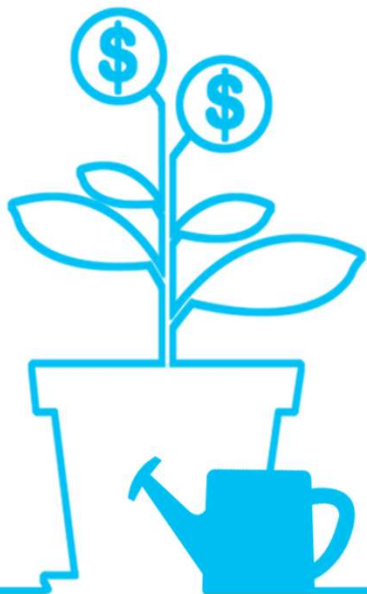
Mzdové formy

- **Úkolová mzda** – pracovník je placen určitou částkou za každou jednotku práce, kterou odvede, vhodná pro odměňování např. pro dělnické práce.
- **Podílová (provizní) mzda** – odměna pracovníka je zcela (tzv. přímá podílová mzda) nebo alespoň zčásti (je garantován základní plat a k němu pracovník dostává provizi za prodané množství) závislá na prodaném množství



Mzdové formy

- **Mzda za znalosti a dovednosti** – váží odměnu na to, zda je pracovník schopen kvalifikovaně a efektivně vykonávat úkoly řady různých pracovních míst nebo prací.
- **Mzda a plat za přínos**
(je dán výsledky a schopnostmi jedince)
- **Mzdy za očekávané výsledky práce** – alternativním názvem jsou tzv. penzumové mzdy; jde o odměny za dohodnutý soubor prací, za dohodnutý výkon, který se pracovník organizaci zaváže odvést nebo odvádět během určitého období v odpovídajícím množství a kvalitě;



Mzdové formy

- **Prémie**

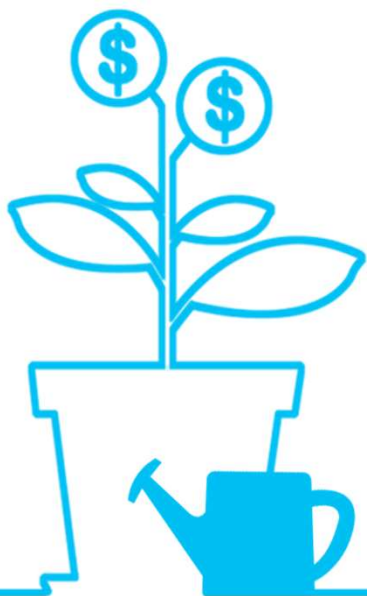
1. periodicky se opakující prémie za uplynulé období s jasnou závislostí na odvedeném výkonu

2. jednorázová prémie (bonus, mimořádná odměna) – poskytovaná za mimořádný výkon, za vynikající plnění pracovních úkolů, za iniciativu apod.,

- **Osobní ohodnocení** (osobní příplatek) – k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných výsledků práce pracovníků, jeho velikost je dána určitým procentem základního platu,

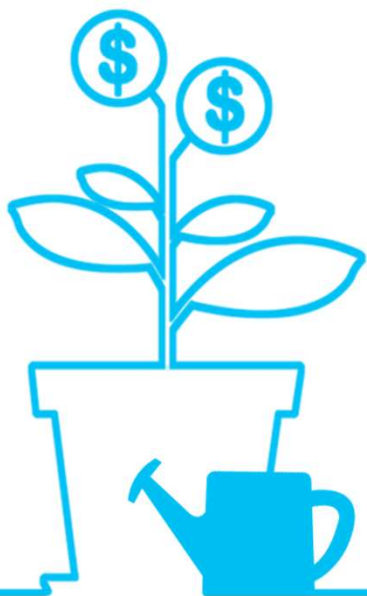
- **Odměňování zlepšovacích návrhů** – může být odvozena od přírůstku zisku nebo od poklesu nákladů prokazatelně souvisejících se zlepšovacím návrhem,

- **Podíly na výsledcích hospodaření organizace** – může mít podobu podílu na zisku, podílu na výnosu a podílu na výkonu.



Mzdové formy

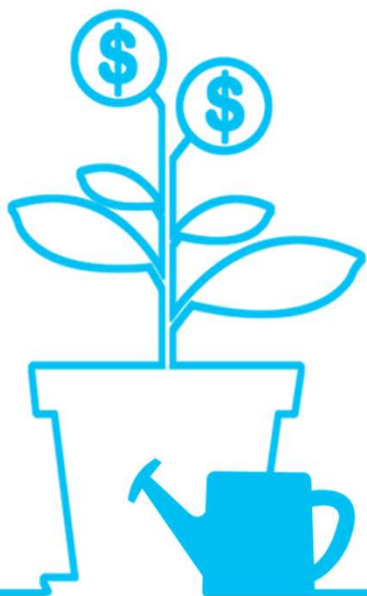
- **Příplatky** – **povinné** (př. za přesčas, za práci ve svátek, v sobotu a neděli, ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci, za vedení, za zastupování atd.), **nepovinné** (příplatky na dopravu do zaměstnání, na oděv, na ubytování atd.),
- **Ostatní výplaty** – např. 13. plat, vánoční příspěvek, příspěvek na dovolenou, příspěvek k životnímu nebo pracovnímu výročí.



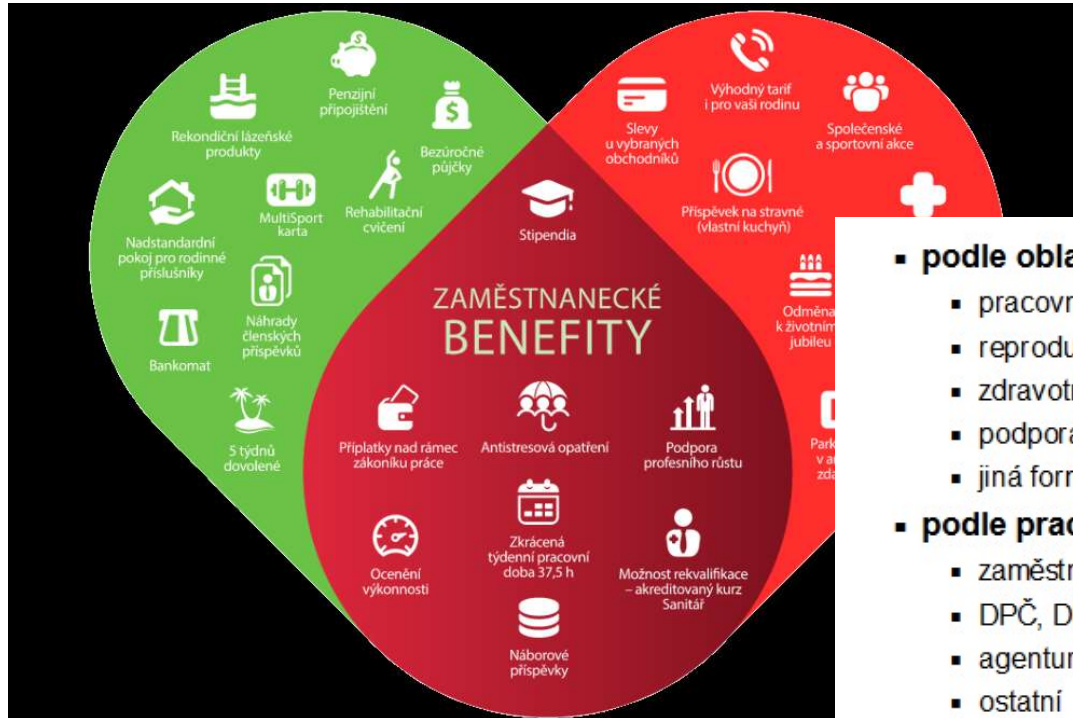
BENEFITY?

Co jsou benefits?

Cafeteria systémem - zaměstnavatel určí různým skupinám zaměstnanců různý rozpočet bodů a také přidělí různým nabízeným benefitům bodové ohodnocení. Zaměstnanci pak mohou čerpat do výše svého rozpočtu výhody podle svých preferencí.



Benefits – zaměstnanecké výhody



▪ podle oblastí

- pracovní prostředí
- reprodukce pracovní síly
- zdravotní péče
- podpora zájmových organizací
- jiná forma péče o zaměstnance

▪ podle pracovníků

- zaměstnanci
- DPČ, DPP
- agenturní zaměstnanci
- ostatní

▪ podle pracovníků

- na všechny
- na skupinu
- na jednotlivce

▪ podle možnosti získání

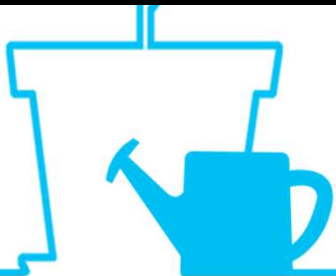
- plošné
- volitelné/výběrové
- statusové (podle pozic, statusu)
- podle výkonnosti nebo jiných kritérií

▪ podle „výhodnosti“

- „daňově optimální“
- ostatní

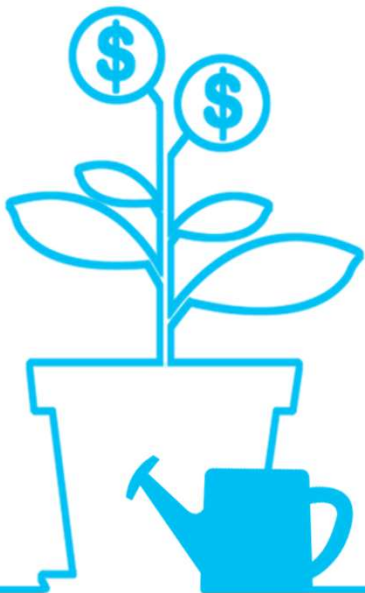
▪ podle termínu poskytnutí

- od začátku pracovního poměru
- po zkušební době
- jinak



Benefits – proč?

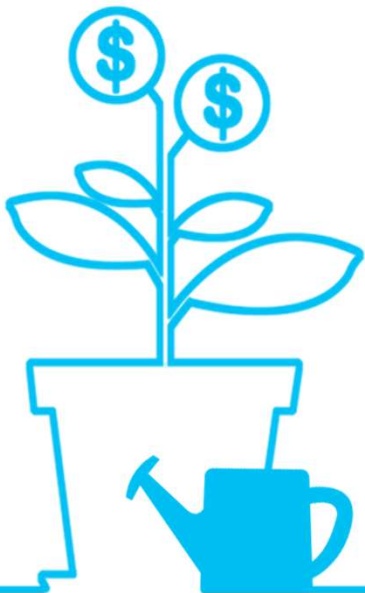
- = důvody péče (poskytování výhod) o zaměstnance
- 1. **dosahování stanovených firemních cílů**
 - zaměstnanci jako základ/„prostředek“ ke splnění cílů
 - **podpora výkonu zaměstnance**
- 2. **„politické“, etické a humánní důvody**
 - zaměstnanec jako základ firmy
 - „péče“ jako základ pro dobré vztahy mezi zaměstnanci a firmou (obdoba vztahu se zákazníky)
- 3. **právní požadavky**
 - povinné a nepovinné požadavky (pracovní prostředí, bezpečnost, stravování, kvalifikace, osobní ochranné pomůcky, pojištění, pracovní podmínky žen, těhotných, matek atd.)
- 4. **situace na trhu**
 - **tlaky na trhu, tlaky ve společnosti, potřeba/snaha zohlednit zájmy zaměstnanců**
 - **zlepšení pověsti/image firmy na trhu, nábor**
 - **udržení klíčových zaměstnanců, udržení talentů, loajalita**
 - „Nejdříve je potřeba vybudovat sebe, svoji vnitřní sílu, potom své lidi a ti vybudují firmu“ (Tomáš Baťa)



Benefity – výhody a trendy 2024?

- zvýšení motivace zaměstnanců,
- zvýšení spokojenosti zaměstnanců,
- posílení pozitivního vztahu se zaměstnavatelem,
- produktivnější zaměstnanci s lepším přístupem k zákazníkům, neboť jsou odpočatí, spokojení a správně motivovaní,
- posílení rovnováhy soukromého a pracovního života,
- zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele,
- lepší získávání a stabilizování kvalifikovaných zaměstnanců,
- vyjádření důležitosti zaměstnanců pro zaměstnavatele,
- pozitivní PR (Public Relations) a zlepšení image firmy.

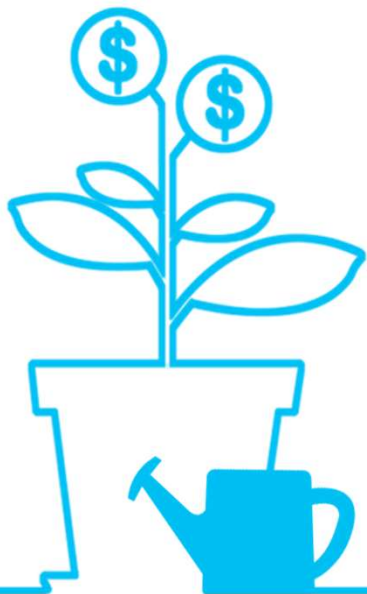
- **Trendy?**



Změny v benefitech – konsolidační balíček

Nově má zaměstnavatel možnost určit, jak vysoký bude podíl zaměstnance na spoluúčasti za elektronické či papírové stravenky. U volnočasových benefitů, se zavádí nový roční limit čerpání pro zaměstnance do výše poloviny průměrné mzdy, tj. do 21 983,50 Kč v roce 2024

<https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnanecke-benefity-danove-zmeny-2024/>



Shrnutí

- Systém odměňování
- Základní pojmy
- Mzdové formy
- Benefity
- Trendy v odměňování
- Výpočet čisté mzdy

