

Mzdové formy – nástroj ekonomického řízení

- Zákon č.1/1992 o mzdě byl zrušen k 1. 1. 2007
- od 1. 1. 2007 je účinný Zákoník práce.

Základní pojmy:

Mzda – náleží pracovníkovi za odpracovanou dobu

Plat – odměna za práci, konanou v pracovním nebo služebním poměru u zaměstnavatele, který je organizační složkou státu nebo příspěvkovou organizací (státní zaměstnanci)

Náhrada mzdy – poskytuje se v případě, že má pracovník nárok na placené pracovní volno (např. dovolená, svátek, osobní a obecné překážky v práci)

Délka pracovní doby:

- **40 hodin** týdně (tj. 8 hodin denně) – u pracovišť, kde jsou pouze ranní směny,
- **38,75 hodiny týdně** (tj. 7,75 hodiny denně) - s dvousměnným pracovním režimem,
- **37,5 hodiny týdně** (tj. 7,5 hodiny denně) s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem,
- **30 hodin týdně** – osoby mladších 16 let s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin.

- Od 1. 1. 2023 je **minimální mzda 17 300 Kč za měsíc** pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin. Minimální **hodinová mzda** je ve výši **103,80 Kč**.
- **Průměrná měsíční mzda** se v roce 2023 činí **40 324 Kč**.
- **Nejnižší úroveň zaručené mzdy 2023 je** 17 300 Kč v první třídě a 34 600 Kč v osmé třídě zaručené mzdy.

Tabulka zaručené mzdy na rok 2023 rozdělená **dle délky stanovené týdenní pracovní doby** 40 h / 38,75 h / 37,5 h.

Skupina prací	MĚSÍČNÍ zaručená mzda	HODINOVÁ zaručená mzda		
		40 h týdně	38,75 h týdně	37,5 h týdně
1	17 300,00	103,80	107,20	110,70
2	17 900,00	106,50	109,90	113,60
3	19 700,00	117,50	121,30	125,30
4	21 800,00	129,80	134,00	138,50
5	24 100,00	143,30	147,90	152,90
6	26 600,00	158,20	163,30	168,80
7	29 400,00	174,70	180,30	186,40
8	34 600,00	207,60	214,30	221,40

Zdroj: <https://accace.cz/minimalni-prumerna-a-zarucena-mzda/>

Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytován plat¹⁾ zahrnují skupiny prací podle odstavce 1 práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem²⁾, a to:

1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Zdroj: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_567_2006

Mzda může být poskytována jako mzda:

- **hodinová** – pro pracovníky dělnických profesí,
- **měsíční (denní)** – pro THP.

Mzdové formy:

Základní:

- časová (hodinová),
- úkolová,
- podílová,
- provizní,
- smíšená,

Doplňková:

- prémie,
- odměny,
- podíly na zisku.

Časová mzda

Používá se tam, kde:

- nelze objektivně měřit výsledky práce,
- je velká různost nebo střídání pracovních činností,
- jde o práci tvůrčí.

➤ Časová mzda prostá (pevný tarif)

Základní mzdový tarif – podnik zařadí pracovníky podle odbornosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce do tarifních stupňů.

Skupina prací

	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	103 Kč	17 300 Kč
2.	120 Kč	21 120 Kč
3.	140 Kč	24 640 Kč
4.	150 Kč	26 400 Kč
5.	160 Kč	28 160 Kč
6.	170 Kč	29 920 Kč
7.	180 Kč	31 680 Kč
8.	200 Kč	35 200 Kč

➤ Časová mzda s rozpětím tarifů

Používá se u THP. Konkrétní sazba tarifu se pak pracovníkovi určí platovým výměrem (dekretem)

Př.

Tarif. stupeň	THP funkce	Tarif s rozpětím Kč/měsíc
?	Administrativní pracovník	19 000 – 24 000

➤ Časová mzda s odstupňovaným tarifem

Př.

Kritéria:	Bodové rozpětí	Body	Tarif. stupeň	Mzda Kč
Vzdělání	0-10 bodů	do 15	1.	18 000
Praxe	0-20 bodů	do 20	2.	19 000
Stabilizace ve firmě	1 rok = 1 bod	do 35	3.	20 500
Zvl. kval. nebo schopnosti	0-10 bodů	do 50	4.	22 000
Ovládání více profesí	0-10 bodů	do 60	5.	23 000
		nad 60	6.	25 000

Časová mzda diferencovaná

Př.

Plnění výkonů nebo norem v %	Koeficient	Tarifní stupeň	Mzda v Kč
80	0,8	5.	22 000
80 - 90	0,9		
90 - 110	1,0		
110 - 120	1,1		
atd.	atd.		

Mzda se rovná tolika % tarifu, na kolik je plněna výkonová norma.

Úkolová mzda

U úkolové mzdy je výdělek závislý na výkonu vyjádřeném stupněm plnění stanovené výkonové normy. Nelze ji zavést vždy a všude. Podmínky pro její zavedení jsou:

- možnost stanovení výkonové normy,
- spolehlivá evidence množství a jakosti práce,
- její zavedení **neohrožuje bezpečnosti práce**.

➤ Úkolová mzda přímá

Úkolová mzda přímá se používá většinou jako individuální úkol. Pro určitou práci se stanoví a pak se zjišťuje procento jejího plnění.

Př.

Úkol	Norma:	Výkon:	Sazba v Kč:
Balení houskových knedlíků	1 měna (8 hod.)	1 400 ks	825,--
		1 ks	3,50

➤ Akordní mzda

Akordní mzda je zvláštním druhem úkolové mzdy, kdy skupině pracovníků je uloženo vykonat určité dílo v předem stanoveném termínu za předem stanovenou částku. Akord je stanoven jako celková sazba včetně všech příplatků, které se tedy ani nesledují.

Př. Pracovní četa (2 dělníci)

Etapy prací	Popis:	Sazba v Kč:
1. den	Vysekání a odstranění stávající elektroinstalace	4 000,--
2. den	Natažení nové elektroinstalace	2 800,--
3. den	Zapojení elektrických zásuvek, vypínačů, osvětlení a připojení na jističe	6 500,--

Podílová mzda

Podílová mzda je mzdovou formou, používanou v obchodě a v odvětví služeb, kde velmi účinně motivuje zaměstnance na dosažení co nejvyšších tržeb, maloobchodního nebo velkoobchodního obratu. Mzda zaměstnance, odměňovaného podílovou mzdou, je určena podílem, vyjádřeným v procentech, na tržbách za zboží nebo poskytované služby, vyjádřených v penězích, realizovaných za určité, většinou měsíční období.

Podílová mzda může být stejně jako mzda úkolová stanovena jako individuální nebo kolektivní.

Podílová mzda se tvoří jako podíl (zpravidla v %) z peněžně vyjádřené výpočetní základy (např. tržby).

$$\text{Měsíční mzda} = \frac{\text{Tržby} \times \text{podílová sazba (\%)}}{100}$$

$$\text{Sazba se určuje jako} = \frac{\text{plánovaná měsíční mzda}}{\text{plánované tržby}} \times 100$$

Provizní mzda

Provizní mzda je určitou variantou podílové mzdy. Rozdíl oproti klasické podílové mzdě spočívá v tom, že zaměstnanec si jako mzdu přímo ponechává stanovenou část dosažené tržby. Tato část může být určena buď pevnou částkou nebo procentem z tržeb nebo dosaženého rabatu, čímž je také dána míra a zaměření jeho mzdové motivace.

Smíšená mzda

Bývá dána jako kombinace výše uvedených mzdových forem.

Např. jako mzda časová + provizní.