



ODMĚŇOVÁNÍ A BENEFITY

HLAVNÍ CÍLE POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ

- Poskytnout spravedlivý, transparentní a jednoduchý systém odměňování zaměřený na výkon
- Zajistit, aby osobní náklady společnosti byly vynakládány s optimální návratností a v souladu s obchodní strategií



FILOSOFIE ODMĚŇOVÁNÍ

- Jakou mzdovou politiku chce zaměstnavatel zaujmout ve srovnání s konkurencí
- Jaké postupy k tomu uplatní



STRATEGIE ODMĚŇOVÁNÍ

- Vychází ze strategie organizace
- Vyjadřuje úmysl za **co**, **komu**, **kolik** a **jak** platit



MZDOVÝ SYSTÉM

- Transparentní, srozumitelný a jednoduchý
- Spravedlivý (určuje rozdíly ve mzdách na vnitřním i vnějším trhu práce)
- Efektivní (stimulace výkonnosti)



MZDOVÝ SYSTÉM

Určuje:

- Hodnotu práce vyjadřující složitost, odpovědnost a namáhavost
- Mimořádné pracovní podmínky
- Pracovní výkon a jednání
- Cenu práce



MZDA DLE ZP

- Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda nebo plat podle zvláštního právního předpisu.
- Pokud tento zákoník obsahuje ustanovení o mzdě, rozumí se tím i plat, není-li výslovně stanoveno jinak.



ODMĚŇOVÁNÍ V NO

- **Mzda** - odměňování zaměstnanců podnikatelské sféry a vztahuje se i na zaměstnance různých typů neziskových organizací, např. nadací, občanských sdružení apod.
- **Plat** - platí pro zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond nebo příspěvková organizace, jejíž výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních zákonů.



MZDA DLE ZP

- Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek.
- Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k indexu spotřebitelských cen. V kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví nařízení vlády podle věty první.



MINIMÁLNÍ MZDA 2014

- Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnávané v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Výše minimální hodinové sazby: 55 Kč / h
- Výše minimální měsíční mzdy (pokud má zaměstnanec odpracováno 40 h týdně) : 9 200 Kč
- Stanovuje MPSV

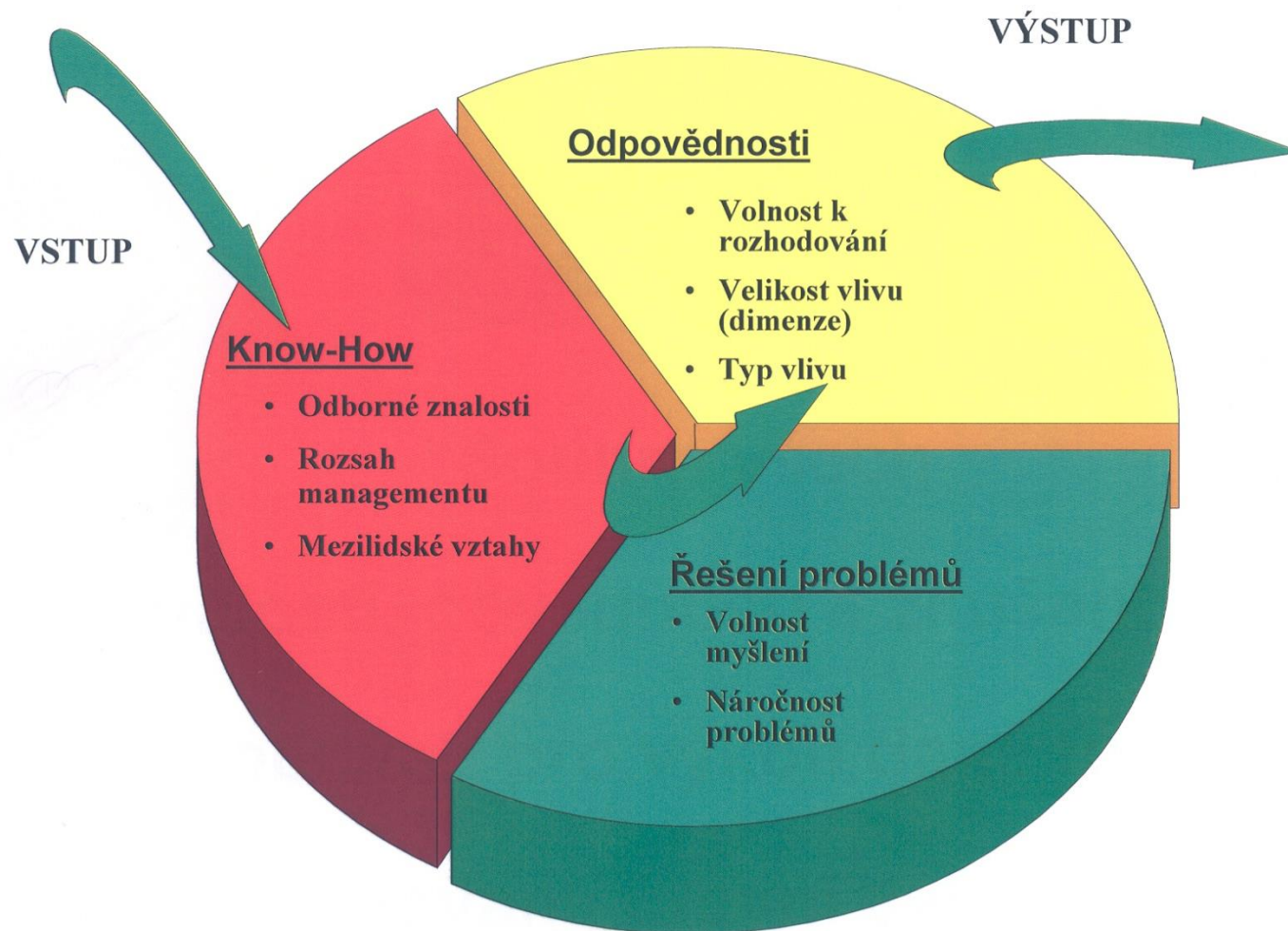


JAK SE STANOVUJE ZÁKLADNÍ MZDA?

- Např. metodologie **HayGroup** (v ČR nejužívanější)
- Každoročně HayGroup, sbírá a vyhodnocuje průměrné mzdy na trhu (dle úrovně, odvětví a regionu)
- Při externím porovnávání mezd se sleduje celkový příjem, nesleduje se pouze základní mzda zaměstnanců



ZÁKLADNÍ MZDA



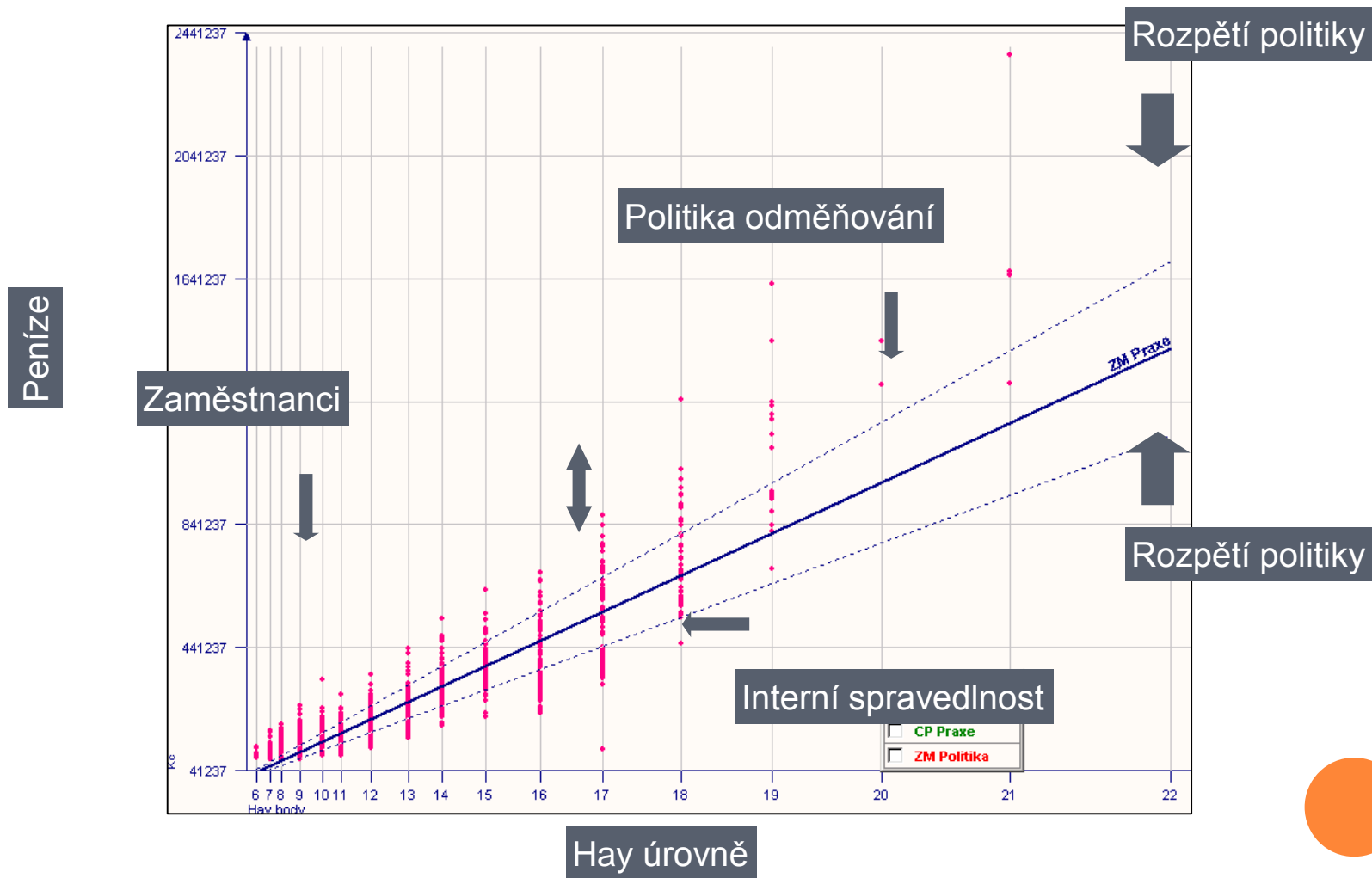
TARIFNÍ STUPNICE

Tarifní stupeň	Charakteristika	Mzdový tarif
1	Jednoduché práce, často se opakující, vykonávané podle podrobných pokynů nadřízeného	100
2	Odborné a samostatně prováděné práce, složitější a dlouhodobější	120
3	Vysoce odborná práce, specializovaná práce	200

SROVNÁNÍ PRACOVNÍCH MÍST

Tarifní stupeň			
5	Vedoucí týmu konzultantů		
4	Senior konzultant		Psycholog
3	Konzultant	Účetní	
2	Junior konzultant	Asistentka	
1	Researcher		Řidič

JAK VYPADÁ SPOLEČNOST Z HLEDISKA ODMĚŇOVÁNÍ



FORMY ODMĚŇOVÁNÍ

○ **Nepeněžní formy odměňování**

- **hmotné povahy** – požitky věcné, služební telefon, služební automobil, služební byt,
- **nehmotné povahy** – společenská prestiž, rozvoj dovedností, ocenění, vnitrofiremní tituly,

○ **Peněžní formy odměňování**

- mzda a plat (finanční odměny, prémie, bonusy, příplatky, podíly na zisku



STRUKTURA MZDY

- Mzdový tarif = hodnota práce
- Mimořádné pracovní podmínky = Příplatky
- Pracovní výkon a jednání = pohyblivá složka, nezaručená
- Cena práce = rozdíly mezi vnitřním a vnějším trhem



PŘÍPLATKY KE MZDĚ

- Práce přesčas + 25%
- Práce ve svátek + náhradní volno
- Noční práce + 10%
- Práce ve ztíženém pracovním prostředí + 10%
- Práce v sobotu a v neděli + 10%



BONUSY ZA PRACOVNÍ VÝKON A JEDNÁNÍ

- Měsíční
- Čtvrtletní
- Roční MBOs, KPIs
- Zvláštní ocenění za mimořádné výkony, přínos pro tým apod.



ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

- Plošně nebo individuálně
- Jednotný nebo flexibilní systém



BENEFITY V NO

- Pracovní prostředí
- Pracovní kolektiv
- Flexibilní pracovní doba
- Větší autonomie
- Vzdělávání
- Cíle organizace
- Občerstvení na pracovišti
- Cestovní náhrady

