

Slovenská Technická Univerzita
Fakulta Elektrotechniky a Informatiky

Pracovní síla, odměňování a produktivita práce
Podnikové hospodářství

1.4.2007

bc. Tomáš Gramblička
1.roč ING -MIT

Obsah

3.....	Pracovná sila
8.....	Odmeňovanie
18.....	Produktivita práce
20.....	Použitá literatúra
21.....	Otázky

1. Pracovná sila

práca – je to cieľavedomá a účelná činnosť, ktorej nositeľom je človek so svojimi fyzickými a duševnými schopnosťami a talentom

Množstvo práce závisí od:

- počtu osôb schopných alebo ochotných pracovať
- intenzity práce a dĺžky prac. času
- kvalitu práce určuje najmä kvalifikácia pracovníkov, štruktúra a kvalita použitých výrobných procesov
- kvalifikácia pracovníkov – je schopnosť človeka odborne a kvalifikovane vykonávať za určitých pracovných podmienok určitú profesiu alebo prácu

Úroveň kvalifikácie závisí od:

- fyzickej spôsobilosti (telesná zdatnosť, zmyslová spôsobilosť)
- duševnej spôsobilosti (nadanie, stupeň všeobecných schopností, rýchlosť reakcie)
- teoretických vedomostí (škola, rekvalifikácia, individuálne štúdium)
- praktických skúseností, zručností a návykov

Veľký dôraz kladieme aj na osobné vlastnosti pracovníka.

Osobitnú skupinu tvoria ľudia s podnikateľskými schopnosťami. Ako vlastníci majetku (kapitálu) organizujú výrobu a dokážu využívať výrobné faktory na výrobu výrobkov a služieb. Každá krajina musí investovať do výchovy a vzdelania ak chce disponovať ľudským kapitálom v budúcnosti. Nahromadenie všetkých minulých vkladov do vzdelania, výchovy, telesnej výchovy a zdravia, zvyšuje produktívnu kapacitu ľudí a nazývame ju ľudský kapitál. Významný činiteľ, ktorý pôsobí na veľkosť prac. zdrojov je mobilita práce, čiže pohyb v oblasti pracovných miest a povolání.

Mobilita práce:

- geografická mobilita práce (pohyb pracovníkov)
 - mobilita povolání (pohyb pracovníkov z jedného povolania do druhého)
- Štruktúra pracovných síl – je to percentuálne zastúpenie pracovníkov organizácie.
Posudzujú sa podľa: pohlavia, veku, kvalifikácie

Pracovný výkon pracovníkov:

Výsledkom ľudskej práce je pracovný výkon. Pracovné podmienky:

- vnútorné, ktoré prináša so sebou pracovník
- vonkajšie, ktoré vytvára zamestnávateľ

Vonkajšie aj vnútorné pracovné podmienky ovplyvňujú pracovný výkon človeka.

Vnútorné pracovné podmienky

A.) Vzťah k práci

Ak má pracovník kladný vzťah k práci a práca mu prináša radosť, je pracovný výkon stúpa. Najlepšie je ak má človek takú prácu, ktorá je súčasne aj jeho koníčkom. Ak má pracovník záporný vzťah k práci, jeho pracovný výkon klesá.

B.) Pracovná výkonnosť

Každý pracovník má rozdielnu pracovnú výkonnosť. Na pracovnú výkonnosť vplýva vek pracovníkov. Vtedy hovoríme o kolísaní pracovnej výkonnosti. Tiež pracovný výkon závisí od zdravotného stavu pracovníka. Klimatické podmienky tiež vplývajú na výkon.

C.) Pracovná aktivita

Bez pracovnej aktivity (iniciatívy) zanikne aj tá najlepšia výkonnosť. Na pracovnú aktivitu pôsobia:

Hmotné stimuly – umožňujú zvýšiť prac. výkony, čo je veľmi potrebné najmä počas vrcholových sezónnych prác, patrí sem aj poskytovanie podnikových bytov, rekreácií príp. iných materiálových výhod a soc. zabezpečení. Morálne stimuly (diplomy, pochvaly), ktoré pôsobia na citovú zložku človeka

Vonkajšie pracovné podmienky:

A.) Forma práce

Podľa vynaloženej námahy, ktorú vyžaduje určitý druh práce, rozlišujeme rôzne formy práce, ktoré sa od seba odlišujú podľa telesnej námahy a polohy pracovníka, duševnej námahy, koncentrácie a zodpovednosti.

B.) Pracovisko a jeho vybavenie -dobře vybavené a upravené pracovisko uľahčuje prácu, zvyšuje výkonnosť pracovníkov a pracovnú aktivitu.

Základné prvky pracovného prostredia sú

- 1.- Osvetlenie pracoviska – je veľmi dôležité, pretože človek prijíma 90% informácií zrakom.
- 2.- Farebná úprava pracoviska – farby majú psychologický účinok, ktorý sa prejavuje v činnosti ľudí.

Farby

Teplé (červená, oranžová, žltá) – podnecujú k aktivite

Studené (zelená, modrá) – upokojujú a poskytujú úľavu

Neutrálne (biela, čierna)

Veľký význam má farebné označenie ovládania strojov.

Na vyjadrenie nebezpečenstva sú stanovené teplé farby:

Červená – výstraha, zastavenie stroja

Oranžová – vyznačenie nebezpečných miest na stroji

Žltá – koniec schodiska a pod.

Na vyjadrenie bezpečia sa používajú studené farby:

Zelená – spustenie stroja, soc. zariadenia, prvá pomoc

Modrá – informácie a orientácie

3.- Hlukové podmienky – za hluk sa (považuje) označuje každý zvuk alebo súbor zvukov, ktoré škodia ľudskému organizmu. Pôsobenie hlučného prostredia na výkon závisí od druhu vykonávanej práce. Človek má pracovať v takom prostredí, aby zvuková kulisa človeka neruší v práci.

4.- Teplota na pracovisku – musí byť taká, aby pracovníci mali čo najlepšie podmienky na vykonávanie svojej práce a nebola narušené a ich zdravie. Tepelná rovnováha medzi človekom a prostredím závisí od týchto činiteľov:

Teploty vzduchu, teploty predmetov a stien pracoviska, rýchlosti prúdenia vzduchu oblečenia pracoviska

5.- Prašnosť a škodlivé látky v ovzduší – ako jednoduchá ochrana sa odporúča používať respirátor. Úlohou podniku je obmedziť pôsobenie škodlivých prvkov prac. prostredia a vytvoriť pre pracovníkov čo najlepšie podmienky na vykonávanie práce.

C.) Pracovný čas

Pracovný výkon a zdrav. Stav pracovníkov závisí aj od dĺžky prac. času a jeho usporiadania. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Práca vo voľných dňoch, príliš dlhé nadčasy a nočné zmeny zaťažujú ľudský organizmus, čo vplyv na jeho zdravotný stav, ako aj zvýšenú úrazovosť z dôvodu únavy organizmu a následkom. Mnoho podnikov a organizácií zohľadňuje individuálne kolísanie prac. výkonnosti svojich zamestnancov a umožňuje im do určitej miery samostatné stanovenie určitej časti pracovného času.

D.) Pracovná atmosféra

Na dobrú pracovnú atmosféru majú vplyvy ako sú spravodlivé odmeňovanie za prácu, sociálna starostlivosť o pracovníkov, vedenie pracovníkov k tomu, aby uznávali výsledky prác svojich kolegov a mali úctu voči nadriadeným pracovníkom. Dať možnosť pracovníkom zúčastniť sa na rozhodovaní, účelné a správne vybavenie. Pracovníci navzájom spolupracujú a prichádzajú do styku s inými ľuďmi, vedúcimi a podriadenými čím vznikajú mnohostranné kontakty, čiže sa vytvára pracovná atmosféra.

E.) Vplyv nových(moderných) technológií

Realizácia novej technológie umožňuje podstatné zvýšenie pracovnej výkonnosti. Uskutočňujú sa najmä činnosti ako automatické spracovanie informácií, automatické riadenie výrobných systémov, analýza laboratórnych pokusov a pod. Nove technológie pracujú s takou presnosťou a rýchlosťou, ktorú človek nikdy nedosiahne. Podiel ľudskej práce na celkovej výrobe preto klesá.

PROGNÓZA PRACOVNEJ SILY V KRAJOCH SR DO ROKU 2025

Pracovná sila je významným faktorom pri dosahovaní prosperity krajiny. Dôležitá je nie len početnosť pracovnej sily ale aj jej rozmiestnenie a štruktúra. Početnosť aj štruktúra pracovnej sily sú významne ovplyvňované demografickým vývojom.

Súčasný trendy

Za posledných 20 rokov boli zaznamenané výrazné zmeny v počte a štruktúre pracovnej sily. Charakterizovalo ich podstatné zvyšovanie ekonomickej aktivity žien, znižovanie ekonomickej aktivity mladých ľudí a obyvateľov v blízkosti dôchodkového veku. Pokles ekonomickej aktivity mladých ľudí je predovšetkým dôsledok technologického pokroku a z neho vyplývajúcej potreby zvyšovania vzdelania hlavne mladej pracovnej sily prichádzajúcej na trh práce. Výrazné znižovanie ekonomickej aktivity starších ľudí bolo zas spôsobené systémom sociálneho zabezpečenia a možnosťou skoršieho odchodu do dôchodku. Ekonomická aktivita mužov je dlhodobo vyššia ako ekonomicke aktivity žien a to vo všetkých vekových skupinách. Jedným z dôvodov nižšej ekonomickej aktivity žien je aj materstvo. Klesajúca plodnosť a postupné zlepšovanie služieb pre rodiny prispievajú k znižovaniu rozdielov v ekonomickej aktivite medzi pohlaviami.

Predpoklady budúcich trendov

Základné predpoklady o budúcich trendoch vývoja ekonomickej aktivity (najbližšie dve desaťročia) možno zhrnúť do nasledovných bodov:

- Ekonomická aktivita žien sa bude naďalej zvyšovať, hlavne vo veku 25-54 rokov, hlavne v dôsledku zlepšovania podmienok pre zladenie pracovných a rodinných povinností.
- Počíta sa so zvyšovaním ekonomickej aktivity starších ľudí, ku ktorému prispeje nedostatok mladšej pracovnej sily v dôsledku nízkej pôrodnosti v poslednom období ako aj intenzívnejšie predlžovanie ľudského života po roku 1990.
- Pokračujúci pokles ekonomickej aktivity mladých ľudí pôjde predovšetkým na vrub zvyšujúceho sa významu vzdelania.
- Jedinou skupinou, pre ktorú sa očakáva stagnácia resp. mierny pokles miery zamestnanosti je stredný vek u mužov.

Očakávaná početnosť pracovnej sily

Počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa bude pravdepodobne ešte niekoľko rokov zvyšovať a maximálnu hodnotu (približne 2730 tis.) by mal dosiahnuť krátko po roku 2010. V porovnaní so súčasnosťou ide o zvýšenie o 1,7 %. Po tejto kulminácii sa bude až do konca prognózovaného obdobia počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva znižovať. Do roku 2025 by sa mala početnosť pracovnej sily znížiť zhruba na hodnotu 2583 tis., čo je v porovnaní so súčasnosťou zníženie približne o 3 %. V porovnaní s rokom 2011 (rok s max. očakávanou hodnotou pracovnej sily) ide o pokles o 5,5 %.

Očakávaný vývoj vekového zloženia pracovnej sily

Očakávané vekové zloženie pracovnej sily

Počas celého prognózovaného obdobia sa bude znižovať počet ekonomicky aktívnych osôb vo veku do 29 rokov a od roku 2010 aj vo vekovej skupine 30 - 34 rokov. To znamená zníženie početnosti mladšej pracovnej sily. Vo všetkých ostatných vekových skupinách, t.j. pracovná sila v strednom a staršom veku, sa počet ekonomicky aktívnych osôb zvýši, aj keď v niektorých prípadoch nepôjde o rast počas celého prognózovaného obdobia. Do roku 2020 bude najpočetnejšou ekonomicky aktívnou skupinou obyvateľstvo vo veku 35-39 rokov a 40-44 rokov. Po roku 2020 sa k týmto dvom vekovým skupinám pridá aj obyvateľstvo vo veku 45-49 rokov, ktoré sa na úplnom konci prognózovaného obdobia stane najpočetnejšou skupinou ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Uvedené skutočnosti jasne naznačujú, že pracovná sila (podobne ako celé obyvateľstvo) bude starnúť a tento proces sa bude zrýchľovať. Kým v súčasnosti pripadá 67 ekonomicky neaktívnych vo veku 15 rokov a viac na 100 ekonomicky aktívnych v rovnakom veku, v roku 2025 bude tento pomer už 80 ku 100 (zvýšenie o 19,4 %).

Očakávaný vývoj pracovnej sily v krajoch

V porovnaní so súčasnosťou sa do roku 2025 zníži stav pracovných síl v piatich krajoch - Bratislavskom, Trnavskom, Trenčianskom, Nitrianskom a Banskobystrickom (najviac 8,9 % v Nitrianskom kraji, najmenej 3,4 % v Trnavskom kraji). V ostatných troch krajoch sa počet ekonomicky aktívnych osôb zvýši, pričom zvýšenie v Žilinskom a Košickom kraji bude

minimálne (menej ako 0,5 %). Takže vlastne jediným krajom, v ktorom sa viditeľnejšie zvýši počet ekonomicky aktívnych obyvateľov bude Prešovský kraj (nárast o 6,9 %).

Dôsledky očakávaného vývoja pracovnej sily

Základnými trendmi vo vývoji pracovnej sily na Slovensku v najbližších dvoch desaťročiach bude zníženie početnosti a starnutie pracovnej sily. Zvyšovať sa bude ekonomické zaťaženie obyvateľstva. To znamená, že na ekonomicky aktívne obyvateľstvo bude pripadať stále viac ekonomicky neaktívnych osôb. Tieto skutočnosti treba brať do úvahy pri riadení ekonomiky, pri zmenách v systémoch sociálneho poistenia a tiež pri koncipovaní populačnej, sociálnej a migračnej politiky, nakoľko dobre nastavená migrácia môže prispieť k zmierneniu očakávaných problémov v oblasti pracovných síl.

2. Odmeňovanie

Zákon hovorí

§ 118

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

§ 119

(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

(3) Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.

§ 120

Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci v prepočte na odpracovanú hodinu sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín podľa odseku 1 sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas.

(3) Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy ustanovenej osobitným predpisom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín a koeficienta minimálnej mzdy,

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa hodinové sadzby minimálnych mzdových nárokov úmerne zvýšia.

(6) Sadzba minimálneho mzdového nároku sa zaokrúhľuje na celých desať halierov nahor.
§ 121

Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

(2) Ak sa mzda dohodla v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 1 zamestnancovi nepatria.

§ 122

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

(4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

(5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzda za prácu vo sviatok vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 2 v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

§ 123

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň.

(2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 124

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí

(1) Zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, pri ktorej je ohrozený život alebo zdravie zamestnanca v prípade, ak je riziko prekročenia najvyššie prípustných hodnôt alebo expozície zamestnanca škodlivým faktorom práce alebo pracovného prostredia, ktoré sú ustanovené osobitnými predpismi. Riziko tohto prekročenia na základe žiadosti zamestnávateľa, príslušného odborového orgánu, zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov na ochranu práce posudzuje príslušný orgán na ochranu zdravia.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých je ohrozený život alebo zdravie v pracovnom prostredí, sú činnosti s rizikom škodlivého pôsobenia

- a) profesionálnej infekcie,
- b) ionizujúceho žiarenia alebo neionizujúceho žiarenia,
- c) chemických karcinogénov,
- d) chemických škodlivín alebo
- e) fyzikálnych vplyvov (napríklad prachu, teploty, hluku, vibrácií, zvýšeného tlaku vzduchu).

(3) Za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takom prostredí mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň.

(4) V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že mzdové zvýhodnenie sa bude poskytovať aj pri

- a) nižšej intenzite vplyvov škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia, ako zodpovedá postupu podľa odseku 1,
- b) pôsobení ďalších vplyvov pracovného prostredia, pri ktorých ešte nie je ohrozený život alebo zdravie podľa odseku 2, ale zamestnancovi prácu významne sťažujú.

(5) Pri dohodnutí mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí podľa odseku 4 sa ustanovenie odseku 3 neuplatní.

§ 125

Mzda pri výkone inej práce

(1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

(2) V kolektívnej zmluve možno rozšíriť okruh dôvodov preradenia na inú prácu uvedených v odseku 1 a dohodnúť inú sumu a dobu poskytovania doplatku k dosiahnutej mzde. Preradiť zamestnanca na inú prácu z týchto dôvodov možno len s jeho súhlasom.

(3) Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

- (4) Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán na ochranu zdravia zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.
- (5) Súčasťou nákladov na doplatok podľa odsekov 3 a 4 sú aj odvody do poisťných fondov, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.
- (6) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ v orgáne na ochranu zdravia v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia. V žiadosti uvedie
- a) meno, priezvisko a rodné číslo zamestnanca preradeného na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda z dôvodu karanténneho opatrenia,
 - b) mzdu zamestnanca pred preradením,
 - c) mzdu zamestnanca po preradení,
 - d) dobu preradenia zamestnanca na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda, v hodinách a
 - e) celkovú sumu vyplatených doplatkov vrátane odvodov do poisťných fondov.
- (7) Orgán na ochranu zdravia náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

§ 126

Mzda pri chybnnej práci

Ak zamestnanec vyrobí zavinene svojou chybnou prácou nepodarok, nepatrí mu za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak zamestnanec urobí opravu sám, patrí mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy. Ak zamestnanec nepodarok nezavinil, patrí mu mzda ako za bezchybnú prácu. Táto mzda mu patrí aj vtedy, ak sa mu po oznámení nedostatku neuložilo zastaviť prácu. Rovnako ako pri nepodarkoch sa postupuje tiež pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav a stavebných prác.

§ 127

Naturálna mzda

- (1) Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.
- (2) Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu.
- (3) Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.
- (4) Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

§ 128

Mzda v cudzej mene

Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno s jeho súhlasom alebo na jeho písomnú žiadosť poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v slovenských korunách na cudziu menu sa vykonáva podľa

kurzu peňažných prostriedkov v cudzej mene vyhláseného Národnou bankou Slovenska v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

§ 129

Splatnosť mzdy

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

(2) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. To platí i pri nástupe do služby v ozbrojených silách alebo do civilnej služby.

(3) Pri skončení zamestnania vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak.

§ 130

Výplata mzdy

(1) Mzda sa vypláca zamestnancovi v peniazoch. V inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo iný právny predpis.

(2) Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. S domáckym zamestnancom možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej

práce.

(3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

(4) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

(5) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a o vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Údaj o celkovej cene práce tvorí súčet mzdy a úhrady poisťného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

(6) Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

(7) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

(8) Zamestnávateľ je povinný poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že zamestnávateľ bude časti mzdy určené zamestnancom zasielať na viac účtov, ak o to zamestnanec požiada.

§ 133

Normovanie práce

(1) Zamestnávateľ môže určiť normy spotreby práce.

Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuro- psychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a čas na prirodzené potreby zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou.

(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

§ 134

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku.

(6) Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

(7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(9) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z

priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, poistného na zdravotné poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

(10) Ustanovenia odsekov 4 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

(11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve.

§ 135

Priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaniu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

System odmeňovania je výsledkom vzájomne prepojenej politiky odmeňovania s konkrétnymi procesmi a praktickými postupmi podniku pri odmeňovaní zamestnancov v nadväznosti na ich prínos, schopnosti a ich trhovú hodnotu. Na podnikovú efektívnosť vplyva tým, že na jeho základe sa odmeňuje tzv. pozitívne správanie zamestnancov, ktoré je konzistentné s cieľmi podniku. Čím väčšia je táto zhoda, tým je pravdepodobnejšie adekvátne správanie zamestnancov a ich vyššie výkony. Stimulácia je vonkajší podnet, ktorý pôsobí na správanie pracovníka nepriamo, prostredníctvom jeho motivácie. Motivácia predstavuje všetky vnútorné podnety, ktoré aktivizujú človeka a vedú ho k určitému správaniu.

Stimulačné prostriedky:

- mzda
- materiálne výhody a služby
- spoločenské postavenie
- práca, ktorá uspokojuje
- príležitosť pre rozvoj a pracovný postup
- pozitívne hodnotenie pracovníka bezprostredným nadriadeným
- uznanie spolupracovníkov
- spravodlivé a schopné vedenie
- osobná sila a vplyv
- dobré pracovné podmienky

Otázky, ktoré rieši systém odmeňovania v podniku:

A.) Priority odmeňovania v nadväznosti na strategické i krátkodobé ciele podniku (zvýrazniť to, čo je dôležité a vyslať o tom posolstvo),

B.) Štruktúra celkovej odmeny z hľadiska podielu základnej, pohyblivej a nepriamej odmeny a využitie nepeňažných odmien,

C.) Úroveň miezd a platov najmä vzhľadom na konkurencieschopnosť na trhu práce a vlastnú finančnú situáciu,

D.) Diferenciácia miezd a platov na základe mzdových taríf a platových stupníc,

E.) Uplatnenie vhodných foriem miezd vzhľadom na ich účinnosť v nadväznosti na charakter práce a takisto ich preferovanie v podniku (podľa závislosti od výkonu alebo od kvalifikácie),

F.) Špecifikácie odmeňovania manažérov a špecialistov (manažérska mzda, pohyblivé zložky

mzdy, osobitné zamestnanecké výhody),

G.) Zamestnanecké výhody (forma a úroveň poskytovaných zamestnaneckých výhod a miera v akej si môžu zamestnanci z nich vyberať)

H.) Vymedzenie právomoci subjektov podieľajúcich sa na rozhodovaní o odmeňovaní,

I.) Riadenie a kontrola odmeňovania (sledovanie nadväznosti na systém hodnotenia zamestnancov, posudzovanie účinnosti jednotlivých foriem mzdy a pod.)

Zložky systému odmeňovania:

1. Odmeňovanie peňažné – priame

(základná peňažná odmena – mzda(plat), doplnky k základnej peňažnej odmene – mzdové zvýhodnenie, prémie, odmeny, provízie),

2. Odmeňovanie peňažné – nepriame

(vstup zamestnancov do kapitálu podniku, sporenie zamestnancov na základe vzájomného vkladu zamestnanca a zamestnávateľa, finančné čiastky vyplácané v krízových situáciách zamestnanca, rôzne formy poistenia – doplnkové dôchodkové poistenie, úrazové alebo životné poistenie, pôžičky, úhrada telefónnych výdavkov, príplatky na stravovanie, ošatenie),

3. Odmeňovanie nepeňažné

(materiálny hodnoty – služobný byt, služobný automobil, benzín, mobilný telefón, sociálne výhody a služby – doplnkové dovolenka na zotavenie, starostlivosť o deti, poradenstvo v krízových obdobiach, posilňovne a rekreačné zariadenia).

Základná peňažná odmena

Základná peňažná odmena môže byť základňou na stanovenie doplnkových foriem odmien, ako i rôznych foriem mzdového zvýhodnenia a poistenie. Úroveň základnej peňažnej odmieny podmieňujú:

a.) Vonkajšie faktory, a to najmä situácia na trhu práce a platné zákony, predpisy a výsledky kolektívneho vyjednávania.

b.) Vnútorne faktory, ktoré je možno merať prostredníctvom niektorej z metód hodnotenia práce.

Mzdový systém veľkého podniku môžu tvoriť nasledujúce nástroje:

- podnikový kvalifikačný katalóg
- stupnica mzdových taríf
- príplatok tarifnej povahy a mzdové zvýhodnenie
- mzdové formy

Formy tarifných stupníc:

- a. Tarifná stupnica s pevnými mzdovými tarifami
- b. Tarifná stupnica so mzdovými tarifami s rozpätím
- c. Tarifná stupnica so širokým rozpätím
- d. Jednotná integrovaná tarifná stupnica

Minimálna mzdové tarify sú určené vládny nariadením, ktoré obsahuje charakteristiky prác rozdelených podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti do 12 tarifných tried a ku každej je priradená minimálny mzdová tarifa v hodinovom i mesačnom vyjadrení.

Určená je pre 42,5 hodinový pracovný týždeň. Ak skutočná mzda je nižšia ako minimálny mzda, zamestnanec má nárok na doplatok do úrovne príslušnej tarify. V súčasnosti je to 6080,- Sk.

Podnik má právo dohodnúť si v kolektívnej zmluve alebo určiť vo vnútro podnikovom predpise aj vyššie tarify podľa svojich podmienok a možností a uplatniť detailnejšie členenie

prác do väčšieho alebo menšieho počtu tried.

Mzdové formy

V mzdovej praxi sa používa celá paleta mzdových foriem a ich modifikácií. Patrí k nim najmä:

1. Časová mzda
2. Úkolová mzda
3. Podielová mzda
4. Zmluvná mzda
5. Mzda s meraným denným výkonom
6. Doplnkové formy- odmeny, prémie, podiely na výsledkoch podniku.

časová: $M\check{c} = T_m * S_m$

$M\check{c}$ - časová mzda pracovníka

T_m - odpracované hodiny za mesiac

S_m - mzdová sadzba v tarifnej triede za hodinu

Mzdové tarify upravuje nariadenie vlády SR zo 16.12.1997 a obsahuje 12 tarifných tried:

1. trieda - 16,20 SKK/hod
12. trieda - 32,20 SKK/hod

úkolová:

závisí od skutočného výkonu pracovníka $S_u = N\check{c} * S_m$

S_u - úkolová sadzba 60

$N\check{c}$ - norma času v minútach za kus

S_m - mzdová sadzba v príslušnej tarifnej triede za hodinu

podielová:

uplatňuje sa najmä v oblastiach poskytovania služieb a to na pracoviskách, kde výkon možno merať iba súhrnnými ukazovateľmi. $M_u = Q * S_u$

M_u - úkolová mzda

Q - počet jednotiek výkonu

S_u - úkolová sadzba za kus

zmiešaná:

vhodné vzájomné kombinovanie

- časová a úkolová

- časová a podielová

- využitie v konkrétnych podmienkach prednosti týchto foriem miezd

zmluvná:

je dohodnutá mzda medzi zamestnávateľom a pracovníkom

naturálna:

predstavuje len časť mzdy, hradenou formou výrobkov, výkonov, prác a služieb

Doplnkové:

sú voľné, uplatňované a účelovo zamerané na požadované ciele.

Výrazne ovplyvňujú stimulačné pôsobenie na celkový zárobok.

Do hrubého príjmu okrem mzdy patrí:

=> náhrada za dovolenku

=> vyplatená nevyčerpaná dovolenka

=> platené študijné voľno

=> náhrada za sviatky a iné platené voľno podľa ZP

=> mzda za preстоje

=> dohody o vykonaní práce, alebo pracovnej činnosti, aké sa vykonávajú popri hlavnom pracovnom pomere

Časové podmienky práce predstavujú dĺžku a štruktúru pracovného času, účelné striedanie práce a oddychu v rámci zmeny pracovného týždňa a roka. Maximálny pracovný čas je 43 hodín. U pracovníkov mladších ako 16 rokov je to 33 hodín týždenne. Kratší pracovný čas sa môže z prevádzkových dôvodov dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pracovný režim predstavuje spôsob rozvrhnutia pracovného času, určuje rozloženie pracovných dní v týždni, dĺžku a cykly striedania pracovných zmien. Pružný pracovný čas je také rozvrhnutie pracovného času, kde nie je stanovený presný začiatok a koniec denného pracovného času, ale len presne vymedzený čas stanovený na 5 hodín každý pracovný deň. Pracovné prostredie vplýva na výkon pracovníka a jeho pracovnú pohodu. Ide najmä o vplyv fyzikálnych a sociálno-psychologických faktorov.

Fyzikálne faktory: osvetlenie, hluk, čistota ...

Sociálno-psychologické faktory: vzťahy medzi ľuďmi na pracovisku

Bezpečnosť ochrany zdravia je taký stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých faktorov na pracovníkov.

Zamestnanecké výhody

Zamestnanecké výhody predstavujú nepriamu formu odmeňovania, a to peňažnú i nepeňažnú.

Cieľom je prostredníctvom uspokojovania osobných potrieb zamestnancov ovplyvňovať získanie kvalitných zamestnancov a posilňovanie ich angažovanosti a lojality voči podniku.

Najznámejšie formy:

dôchodkové pripoistenie zamestnanecké akcie sporenie zamestnancov so spoluúčasťou

zamestnávateľa životné a úrazové poistenie doplnková dovolenka vzdelanie hradené

podnikom poskytovanie rôznych foriem poradenstva finančná výpomoc formou podnikových

pôžičiek príspevok na stavovanie, dopravu, ošatenie kultúrne, rekreačné a športové aktivity

služobný byt, služobný automobil, mobilný telefón výhodný predaj podnikových výrobkov a

požičiavanie podnikového vybavenia.

3. Produktivita práce

- je to účinnosť vynaloženej práce, ktorá sa vyjadruje pomerom medzi objemom vyrobenej produkcie a spotrebou času. Čím viac výrobkov sa vyrobí za určitú časovú jednotku, alebo čím menej času sa spotrebuje na výrobu jedného výrobku, tým vyššia bude produktivita práce.

Produktivita

- výrobnosť, výrobná schopnosť, vytváranie hodnôt
- má vplyv na množstvo pracovných síl potrebných na vyprodukovanie výrobkov
- čím je vyššia úroveň produktivity práce, tým sú lepšie dosahované ekonomické výsledky určitého objektu.

Môžeme ju vyjadriť:

a.) PRIAMO – udáva koľko výrobkov sa vyrobí za jednotku času.

$$P = Q / T$$

P – úroveň produktivity práce

Q – množstvo výrobkov – produkcie

T – spotreba práce v jednotkách času

b.) NEPRIAMO – vyjadruje aká je spotreba času na jednotku výrobku. V tomto prípade sa hovorí o ukazovateli prácnosti.

Na výrobu výrobkov sa spotrebuje živá a minulé práca, ktorá je zhmotnená vo výrobných prostriedkoch.

Produktivitu práce poznáme:

1. produktivita živej práce, ktorá vyjadruje spotrebu živej práce vynaloženú na výrobu určitého produktu za určitý čas.
2. produktivita spoločenskej práce, ktorá vyjadruje účinnosť živej a minulej práce vynaloženej na určitú produkciu.

Ak sa produktivita živej práce zvýši, produktivita spoločenskej práce klesne.

Na dosiahnutie zvýšenia spoločenskej produktivity práce je potrebné, aby podiel živej práce na výrobu určitého produktu klesal rýchlejšie, ako sa zvyšuje podiel minulej práce a zároveň aby klesala celková spotreba práce.

Podľa úrovne národného hospodárstva možno produktivitu práce vypočítať:

$$P = \text{hodnota hrubého domáceho produktu} / \text{počet pracovníkov národného hospodárstva}$$

Produktivita práce závisí od týchto činiteľov:

- od dosiahnutého stupňa technického rozvoja a od používanej technológie výrobného procesu
- od úrovne organizácie práce a využívania pracovného času
- od kvalifikácie a výšky hodnoty osobnosti pracovníkov
- od vnútorných a vonkajších podmienok pracoviska
- od pôsobenia prírodných a ekonomických výrobných podmienok

Rentabilita

- je jedným z komplexných ukazovateľov ekonomickej činnosti podniku
 - je to dosahovanie hrubého zisku (renty) pri vykonávaní určitej hospodárskej činnosti
- Rentabilita podniku - vyjadruje schopnosť podniku hrať z prostriedkov získaných predajom svojich výkonov nielen vynaložené celkové vlastné náklady, ale dosahovať ešte určitý peňažný výnos, čiže hrubý zisk.

Rentabilita výkonov je vyjadrená rozdielom medzi realizačnou (trhovou) cenou určitého výkonu a úplnými vlastnými nákladmi vynaloženými na jeho výrobu.

Dosahovanie zisku je ovplyvnené týmito činiteľmi:

realizačnou cenou, za ktorú sa výkony odpredajú na trhu

objemom vyrobenej produkcie – množstvo výrobkov

výškou vynaložených celkových nákladov na výrobu výkonov – výrobkov a služieb

Základnou cestou zvyšovania rentability je zvyšovanie peňažných výnosov (najmä tržieb) a znižovanie celkových nákladov.

Ukazovatele rentability

Všeobecný vzorec pre výpočet rentability je:

$$\text{Rentabilita (R)} = \text{zisk/základňa} * 100$$

Za najdôležitejšie ukazovatele sa považujú:

A. rentabilita nákladov – miera rentability

$$\text{RN} = \text{hrubý zisk} / \text{vlastné náklady} * 100$$

Hrubý zisk = peňažné výnosy – vlastné náklady

B. rentabilita majetku podniku (RMP)

$$\text{RMP} = \text{hrubý zisk podniku} / \text{hodnota majetku podniku} * 100$$

Nazýva sa aj výnosovosť vloženého majetku (kapitálu). Rentabilita podniku slúži akcionárom aj na vyčíslenie hodnoty ich akcií na trhu.

C. rentabilita výnosov (RV)

$$\text{RV} = \text{hrubý zisk} / \text{hodnota výnosov} * 100$$

Tento ukazovateľ sa nazýva aj ziskovosť a udáva percentuálny podiel hrubé zisku na dosiahnutých výnosoch.

D. čistá rentabilita výnosov (ČRV)

$$\text{ČRV} = \text{čistý zisk} / \text{hodnota výnosov} * 100$$

4. Použitá literatúra

1. Podnikové hospodárstvo a manažment –doc. Ing. Ľubomír Jemala
2. www.statistics.sk/webdata/slov/infor/1206/demo.htm
3. www.zbierka.sk
4. www.tahaky-referaty.sk

5. Otázky

1. čo sa skrýva za výrazom kvalifikovanosť pracovníka?
2. vymenujte vnútorne pracovné podmienky pracovníka
3. vymenujte zložky odmeňovania pracovníkov
4. typy mzdových foriem
5. definujte výraz produktivita práce