

OBSAH

Předmluva	10
<i>Část první: Úloha mzdových forem v soustavě hmotné zainteresovanosti</i>	<i>13</i>
1. Odměňování podle práce	13
2. Soustava mzdových forem	15
3. Stimulační funkce mzdových forem	17
3.1. Přímá působivost mzdových forem	17
3.1.1. Výše hmotné pobídky v poměru k pracovnímu vkladu	18
3.1.2. Napjatost plánovaného plnění ukazatele	22
3.1.3. Závislost rozpětí výdělků na rozpětí plnitelnosti ukazatele	26
3.1.4. Gradace růstu výdělku	30
3.2. Nepřímá působivost mzdových forem	32
3.2.1. Zajišťování předstihu růstu produktivity práce před růstem mezd	32
3.2.2. Existenční perspektiva pracovníka	36
3.2.3. Podpora zájmu na kolektivní spolupráci	37
3.2.4. Posilování autority vedoucích	38
3.2.5. Vnitropodniková diferenciací mezd	38
4. Rozbory efektivnosti mzdových forem	39
4.1. Dva faktory efektivnosti mzdových forem	40
4.2. Jak posuzovat působnost zavedené mzdové formy	42
4.3. K čemu přihlížet při navrhování nové mzdové formy	41
<i>Část druhá: Mzdové formy a zvláštnosti jejich uplatňování</i>	<i>45</i>
5. Časová mzda	45
6. Úkolová mzda	47
6.1. Přímá úkolová mzda	48
6.1.1. Kusová mzda	49
6.1.2. Mzda za normohodiny	49
6.1.3. Akordní mzda	52
6.2. Diferencovaná úkolová mzda	54
6.3. Progresivní úkolová mzda	61
7. Podílová mzda	62
8. Smíšená mzda	64
8.1. Smíšená mzda složená z časové a úkolové mzdy	64
8.2. Smíšená mzda složená z časové a podílové mzdy	66
9. Prémie	68
9.1. Charakteristické znaky prémie	68
9.1.1. Dvě základní zásady prémiování	69
9.1.2. Druhy prémie	70
9.1.3. Struktura prémie	71
9.2. Výkonové prémie	77
9.3. Kapacitní prémie	78
9.4. Prémie za věcné úspory	80
9.5. Jakostní prémie	88
9.6. Termínové nebo cílové prémie	89
9.7. Protinehodové prémie	91
9.8. Spojování prémie	93
9.8.1. Volba počtu ukazatelů	93
9.8.2. Váha prémie	93

9.8.3. Sečítání prémie	96
9.8.4. Vyjadřování výsledné prémie tabulkou	98
10. Odměny	100
10.1. Výkonnostní odměny	102
10.1.1. Výkonnostní odměny pro tvůrčí pracovníky	103
10.1.2. Výkonnostní odměny pro dělníky	104
10.2. Mimořádné odměny	105
10.3. Odměny za výsledky dosažené iniciativou pracujících v socialistickém soutěžení	106
10.4. Odměny vedoucím pracovníkům	109
10.5. Odměny při pracovních a životních výročích	109
11. Podíly na hospodářských výsledcích	111
12. Osobní ohodnocení	114
13. Jiné (souhrnné) mzdové formy	119
13.1. Mzda o více činitelích (vícefaktorová mzda)	120
13.2. Měsíční mzda	123
<i>Část třetí: Volba mzdových forem pro specifické výrobní práce a pracovní funkce</i>	<i>124</i>
14. Plánovitě využívání meziročního přírůstku mezd prostřednictvím mzdových forem	124
14.1. Plán meziročního růstu průměrných mezd	124
14.1.1. Potřeby zvyšovat mzdy	125
14.1.2. Sestavování plánu diferencovaného růstu mezd	127
14.1.3. Vliv změny početního stavu na nárůst mezd	134
14.1.4. Nač je třeba pamatovat při sestavování plánu	136
14.2. Růst mezd a uplatnění mzdových forem	139
14.2.1. Postup při volbě forem mzdy	140
14.2.2. Použití mzdové formy k diferencování nadvýdělku	141
15. Kolektivní mzda a její význam	144
15.1. Výhody a nevýhody kolektivního odměňování	144
15.1.1. Výhody kolektivní práce	145
15.1.2. Nevýhody kolektivní práce	147
15.2. Otázky organizační	148
15.2.1. Velikost kolektivu	148
15.2.2. Dělení kolektivního výdělku	148
15.2.3. Noví členové čety	151
16. Vliv sériovosti výroby a dalších výrobních podmínek na volbu mzdové výrobní operace	153
16.1. V čem spočívá škodlivost nadměrné nepřesnosti norem	154
16.2. Čím způsobují různé stupně sériovosti výroby nadměrnou nepřesnost norem	157
16.2.1. Kvantifikace stupňů sériovosti	158
16.3. Další výrobní a organizační podmínky, ovlivňující přípustnou nepřesnost norem času	159
16.3.1. Operace vykonávané volnou četou	159
16.3.2. Evidence plnění norem za jiné období než měsíční	160
16.3.3. Operace částečně automatizované	161
16.4. Jak řešit změnu stoupání výdělku v závislosti na rozpětí plnitelnosti výkonových norem	162
16.4.1. Trojí způsob vyjádření stoupání výdělku	163
16.4.2. Přímá úkolová mzda a její kombinace	165
16.4.3. Diferencovaná úkolová mzda a její kombinace	166

16.4.4. Smíšená mzda časová s úkolovou	167
16.4.5. Závěr	169
17. Mzdové formy pro práce na operacích kusové a malosériové výroby	169
17.1. Jednoduché ruční a strojně ruční operace	170
17.2. Nákladné strojní operace	172
17.3. Vícestrojová obsluha	174
17.3.1. Konvenční stroje	175
17.3.2. NC stroje	181
17.4. Externí montáže	184
18. Mzdové formy pro práce na velkosériových a hromadných výrobních operacích	188
18.1. Vícestrojová obsluha	188
18.1.1. Pravidelná (cyklická) obsluha	189
18.1.2. Nepravidelná (náhodná) obsluha	193
18.2. Výrobní operace řazené do výrobního proudu	200
18.2.1. Synchronizace proudu	201
18.2.2. Diferenciace mezd	207
18.3. Kolektivní obsluha výrobních agregátů a aparatur	210
18.4. Domácké práce	216
18.4.1. Zvláštnosti domácké práce	217
18.4.2. Prémiování domáckých prací	219
19. Mzdové formy obslužných (režijních) prací ve výrobě	220
19.1. Tři organizační stupně, určující volbu vhodné mzdové formy	221
19.2. Normativy stavu a normy obsluhy pro střední stupeň organizace obslužných režijních prací	222
19.3. Forma mzdy pro střední stupeň obsluhy	225
19.3.1. Stanovisko k zavádění úkolu	225
19.3.2. Hlavní ukazatel pro prémiování	226
19.3.3. Osobní ohodnocení a další prémie	227
20. Osobní hmotná zainteresovanost na racionalizaci výroby	228
20.1. Odměňování navrhovatelů racionalizačních opatření	229
20.2. Odměňování připravovatelů racionalizačních opatření	232
20.3. Zvýhodňování uživatelů racionalizačních opatření	233
20.4. Jednota hmotného a morálního stimulování racionalizačního procesu	234
21. Odměňování mistrů	235
21.1. Ukazatel prémiování	235
21.2. Poměr mezd mistrů ke mzdám podřízených pracovníků	238
<i>Část čtvrtá: Řízení mzdových forem v podniku</i>	<i>239</i>
22. Systematičnost a tvořivost při uplatňování mzdových forem	240
23. Úloha ekonoma práce (mzdáře) v podniku	243
23.1. Komplexní profesionální úloha mzdáře	244
24. Zabezpečovat soulad ve vývoji v systému odměňování	249
25. Psychologické působení mzdy a jejích forem	252
25.1. Pracovní motivace	252
25.2. Jednotlivé formy mzdové stimulace	254
26. Seznamovací a komunikační systém v odměňování	258
27. Úloha odborů při řízení a uplatňování mzdových forem	261
Příloha I — Vyhodnocení efektivnosti mzdových forem	267
Příloha II — Osobní ohodnocení	280
Příloha III — Normování hromadných obsluh	284