Specialista/specialistka pro práci a mzdy (kód: 63-005-R)

Autorizující orgán: Ministerstvo práce a sociálních věcí
Skupina oborů: Ekonomika a administrativa (kód: 63)
Týká se povolání: Personalista specialista
Kvalifikační úroveň NSK - EQF: 6

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Orientace v pracovněprávních předpisech	6
Navrhování mzdových systémů v organizaci	6
Kontrola dodržování interních mzdových předpisů	6
Zpracování mzdových koncepcí, analýz a prognóz	6
Vyhodnocování mzdových podmínek a prémiových ukazatelů	6
Zařazování zaměstnanců do povolání, pozic, mzdových skupin, tarifních stupňů	6
Využívání mzdového softwaru	4
Vystavování individuálních smluv o odměňování a mzdových dokladů	6
Tvorba plánů a rozpočtů mzdových prostředků	6

Platnost standardu

Standard je platný od: 21.10.2022

Kritéria a způsoby hodnocení

Orientace v pracovněprávních předpisech

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat vztahy mezi zákoníkem práce, kolektivní smlouvou vyššího stupně, podnikovou kolektivní smlouvou a mzdovým předpisem	Ústní ověření
b) Charakterizovat ustanovení zákoníku práce v kapitolách týkajících se odměňování, pracovní doby a doby odpočinku včetně prováděcích nařízení vlády	Ústní ověření
c) Popsat strukturu mzdového předpisu nebo mzdové části kolektivní smlouvy	Písemné ověření
d) Uvést a stručně popsat výčet vnitřních pracovněprávních předpisů a zákonných předpisů	Písemné a ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Navrhování mzdových systémů v organizaci

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat, jaké cíle sleduje mzdový systém	Ústní ověření
b) Popsat metodiku uplatnění mzdového předpisu	Ústní ověření
c) Vysvětlit vztahy mezi nárokovými složkami mzdy a motivačními složkami mzdy	Ústní ověření
d) Předložit a zdůvodnit způsob odměňování pro určitou skupinu zaměstnanců ve vazbě na související zákony a vnitřní předpis, příp. kolektivní smlouvu	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Kontrola dodržování interních mzdových předpisů

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vypracovat hlavní zásady postupu při interní kontrole uplatňování mzdového předpisu	Praktické předvedení
b) Popsat postup kontroly dodržování mzdových předpisů a předpisů o rozvrhu a evidenci pracovní doby	Ústní ověření

Je třeba splnit obě kritéria.

Zpracování mzdových koncepcí, analýz a prognóz

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vysvětlit účel a cíl mzdových rozborů, analýz a prognóz, jejich rozdělení podle formy mzdy a skupin zaměstnanců	Ústní ověření
b) Vypočítat celkový vývoj průměrného výdělku dané profesní skupiny zaměstnanců	Praktické předvedení s ústním vysvětlením
c) Popsat, jaké veličiny možno využívat při mzdovém benchmarkingu	Ústní ověření
d) Provést benchmarking pracovních pozic s různou formou odměňování a vysvětlit výhody a nevýhody použitých forem odměňování	Praktické předvedení s ústním vysvětlením
e) Vypočítat fluktuaci a nemocnost zaměstnanců	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Vyhodnocování mzdových podmínek a prémiových ukazatelů

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat nejčastější druhy variabilních složek mezd, jejich základní rozdělení a způsob používání	Písemné ověření
b) Navrhnout způsob variabilních bonusů (prémiování) pro cílovou skupinu zaměstnanců	Praktické předvedení
c) Vyhodnotit konkrétní prémiový ukazatel na daném pracovišti a spočítat příslušnou měsíční prémii	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Zařazování zaměstnanců do povolání, pozic, mzdových skupin, tarifních stupňů

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vysvětlit principy systémů pro hodnocení složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a dalších hledisek u pracovních pozic	Ústní ověření
b) Vyjmenovat zásady zařazování zaměstnanců do pracovních pozic	Ústní ověření
c) Popsat tvorbu kvalifikačních katalogů a systemizace pracovních míst	Ústní ověření
d) Zařadit pracovní pozice do tarifního stupně v rámci zvolené tarifní stupnice	Praktické předvedení a ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Využívání mzdového softwaru

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Uvést příklady výstupů ze mzdového softwaru	Ústní ověření
b) Charakterizovat způsob ověření správného nastavení mzdového softwaru	Ústní ověření
c) Uvést příklady testování mzdových či platových programů a výpočtu mezd	Ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Vystavování individuálních smluv o odměňování a mzdových dokladů

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Charakterizovat obsah smlouvy o mzdě pro člena managementu	Ústní ověření
b) Zkontrolovat správnost a úplnost mzdového/platového výměru	Praktické předvedení

Je třeba splnit obě kritéria.

Tvorba plánů a rozpočtů mzdových prostředků

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Uvést zásady pro tvorbu plánu mzdových prostředků	Ústní ověření
b) Vytvořit plán mzdových prostředků	Praktické předvedení
c) Vysvětlit důvody a způsob kontroly mzdových nákladů	Ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Organizační a metodické pokyny

Pokyny k realizaci zkoušky

Autorizovaná osoba informuje, které doklady musí uchazeč předložit, aby zkouška proběhla v souladu s platnými právními předpisy.
Před zahájením vlastního ověřování musí být uchazeč seznámen s pracovištěm a s požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO), o čemž bude autorizovanou osobou vyhotoven a uchazečem podepsán písemný záznam.
Zdravotní způsobilost pro vykonání zkoušky není vyžadována.

Písemné ověření:

Autorizovaná osoba nesmí pro ověřování kompetencí použít test. Písemné ověření se děje formou otevřených otázek.

Pro ověření kritéria d) kompetence Orientace v pracovněprávních předpisech Uchazeč vypracuje písemné odpovědi na zadání vycházející z kritérií hodnocení a následně zodpoví doplňující otázky autorizované osoby.

Praktické předvedení:
Uchazeč zpracuje portfolio k následujícím kritériím:
u kompetence Zařazování zaměstnanců do povolání, pozic, mzdových skupin, tarifních stupňů:
- kritérium Zařadit pracovní pozice do zvolené tarifní stupnice

u kompetence Navrhování mzdových systémů v organizaci:
- kritérium Předložit a zdůvodnit způsob odměňování pro určitou skupinu zaměstnanců ve vazbě na související zákony a vnitřní předpis, příp. kolektivní smlouvu

u kompetence Zpracování mzdových koncepcí, analýz a prognóz:
- kritérium Vypočítat celkový vývoj průměrného výdělku dané profesní skupiny zaměstnanců
- kritérium Provést benchmarking pracovních pozic s různou formou odměňování a vysvětlit výhody a nevýhody použitých forem odměňování

u kompetence Tvorba plánů a rozpočtů mzdových prostředků
- kritérium Vytvořit plán mzdových prostředků

Zpracované portfolio zašle 14 dnů před konáním zkoušky autorizované osobě a u zkoušky ústně obhájí. Skupinu pracovních pozic do portfolia si uchazeč zvolí sám. Je požadováno, aby zvolené pozice měly rozdílný podíl fixní a variabilní složky mzdy a měly rozdílné podmínky pro stanovení variabilní mzdové složky. Portfoliem se rozumí:
- popis vybrané skupiny pracovních pozic (2-3 pozice) a seznam zaměstnanců na tyto pozice přiřazených
- popis způsobu odměňování zaměstnanců (příslušné zákony, vnitřní předpisy, případně kolektivní smlouvy) z odrážky výše
- mzdový rozbor a mzdové srovnání s trhem práce pro danou skupinu pracovních pozic

Pro ověřování praktických kritérií u kompetencí
Zpracování mzdových koncepcí, analýz a prognóz
- kritérium Vypočítat fluktuaci a nemocnost zaměstnanců

Vyhodnocování mzdových podmínek a prémiových ukazatelů
- kritérium Navrhnout způsob variabilních bonusů (prémiování) pro cílovou skupinu zaměstnanců
- kritérium Vyhodnotit konkrétní prémiový ukazatel na daném pracovišti a spočítat příslušnou měsíční prémii

autorizovaná osoba bude používat soubor minimálně 5 případových studií.

Autorizovaná osoba na svých webových stránkách zpřístupní požadavky ke zkoušce, dá k dispozici vzorový příklad případové studie k praktickým zkouškám. Uchazeč si u zkoušky vylosuje jednu případovou studii, kterou vyřeší a odprezentuje. Autorizovaná osoba má možnost klást doplňující otázky. Řešení případové studie je součástí zkoušky a probíhá ve zkušební místnosti v den konání zkoušky. Čas na samotné řešení případové studie jedním uchazečem je 60 až 90 minut.

Pro ověření kritéria b) kompetence Vystavování individuálních smluv o odměňování a mzdových dokladů si uchazeč u zkoušky vylosuje jeden mzdový/platový výměr, který zkontroluje. Autorizovaná osoba bude používat soubor minimálně 10 mzdových/platových výměrů, každý z nich bude obsahovat chybu či obsahový nedostatek.

Ústní ověření:

V případě, že autorizovaná osoba zvolí pro ústní ověřování formu vylosovaných otázek, musí dodržet následující pravidla:
Při každé zkoušce musí být ověřeny všechny kompetence kvalifikačního standardu. To znamená, že v případě, kdy se některé kompetence nebo kritéria ověřují pomocí losovaných otázek, musí být splněny následující dvě podmínky:
A. Pro celkový soubor otázek: Každé kritérium je zohledněno v několika otázkách.
B. Pro soubor vylosovaných otázek konkrétního uchazeče:
Každý uchazeč musí mít v souboru svých vylosovaných otázek zohledněno alespoň jednou každé kritérium (myslí se kritérium, u něhož jsou losované otázky způsobem ověření a v návaznosti na pokyn o tom, která kritéria je třeba u zkoušky splnit).

V průběhu zkoušky bude autorizovaná osoba sledovat komunikativní dovednosti uchazeče a správné používání odborné terminologie a výsledek sledování promítne do výsledného hodnocení.

Výsledné hodnocení

Zkoušející hodnotí uchazeče zvlášť pro každou kompetenci a výsledek zapisuje do záznamu o průběhu a výsledku zkoušky. Výsledné hodnocení pro danou kompetenci musí znít „splnil“ nebo „nesplnil“ v závislosti na stanovení závaznosti, resp. nezávaznosti jednotlivých kritérií u každé kompetence. Výsledné hodnocení zkoušky zní buď „vyhověl“, pokud uchazeč splnil všechny kompetence, nebo „nevyhověl“, pokud uchazeč některou kompetenci nesplnil. Při hodnocení „nevyhověl“ uvádí zkoušející vždy zdůvodnění, které uchazeč svým podpisem bere na vědomí.

Počet zkoušejících

Zkouška probíhá před zkušební komisí složenou ze 2 členů, kteří jsou autorizovanými fyzickými osobami s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci nebo autorizovanými zástupci autorizované podnikající fyzické nebo právnické osoby s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci.

Požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby, resp. autorizovaného zástupce autorizované osoby

Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby musí splňovat alespoň jednu z následujících variant požadavků:

a) Bakalářské vzdělání ekonomického nebo technického směru a alespoň 5 let odborné praxe v činnostech vykonávaných v oblasti ekonomiky práce, resp. platů a mezd.
b) Magisterské vzdělání ekonomického nebo technického směru a alespoň 5 let odborné praxe v činnostech vykonávaných v oblasti ekonomiky práce, resp. platů a mezd.

Další požadavky:

- Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby, která nemá odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo nemá odbornou kvalifikaci podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, nebo praxi v oblasti vzdělávání dospělých (včetně praxe z oblasti zkoušení), nebo nemá osvědčení o profesní kvalifikaci 75-001-T Lektor/lektorka dalšího vzdělávání, může být absolventem přípravy zaměřené zejména na praktickou aplikaci části první, hlavy III a IV zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) ve znění pozdějších předpisů, a přípravy zaměřené na vzdělávání a hodnocení dospělých s důrazem na psychologické aspekty zkoušení dospělých v rozsahu minimálně 12 hodin.

Žadatel o udělení autorizace prokazuje splnění požadavků na odbornou způsobilost autorizujícímu orgánu, a to předložením dokladu nebo dokladů o získání odborné způsobilosti v souladu s hodnoticím standardem této profesní kvalifikace, nebo takovým postupem, který je v souladu s požadavky uvedenými v hodnoticím standardu této profesní kvalifikace autorizujícím orgánem stanoven.

Žádost o udělení autorizace naleznete na internetových stránkách autorizujícího orgánu: Ministerstvo práce a sociálních věcí, ww.mpsv.cz

Nezbytné materiální a technické předpoklady pro provedení zkoušky

Aktuální znění zákoníku práce, PC, kalkulačka, psací potřeby, papír, místnost pro zkoušení, soubor případových studií, vzorová kolektivní smlouva,soubor 10 mzdových/platových výměrů.

K žádosti o udělení autorizace žadatel přiloží seznam materiálně-technického vybavení dokládající soulad s požadavky uvedenými v hodnoticím standardu pro účely zkoušky. Zajištění vhodných prostor pro provádění zkoušky prokazuje žadatel odpovídajícím dokladem (např. výpis z katastru nemovitostí, nájemní smlouva, dohoda) umožňujícím jejich užívání po dobu platnosti autorizace.

Doba přípravy na zkoušku

Uchazeč má nárok na celkovou dobu přípravy na zkoušku v trvání 30 minut. Do doby přípravy na zkoušku se nezapočítává doba na seznámení uchazeče s pracovištěm a s požadavky BOZP a PO.

Doba pro vykonání zkoušky

Celková doba trvání vlastní zkoušky jednoho uchazeče (bez času na přestávky a na přípravu) je 3 až 4 hodiny (hodinou se rozumí 60 minut), z toho na vykonání písemné zkoušky připadá 30 minut. Zkouška nemůže být rozložena do více dnů.

Autoři standardu

Autoři hodnoticího standardu

Hodnoticí standard profesní kvalifikace připravila SR pro management a administrativu, ustavená a licencovaná pro tuto činnost HK ČR a SP ČR.

Na tvorbě se dále podílely subjekty zastoupené v pracovní skupině:
TREXIMA, spol. s. r. o.
Pražská energetika, a. s.
Gumotex, akciová společnost
AABYSS, s. r. o.