WEBINÁŘ

Transparentní odměňování

SMARTFP



CEO SmartFP
Dalibor Němec



Expert
Milan Barták

Program

10:00

Zahájení

10:05

Milan Barták

expert na transparentní odměňování

Legislativa a povinnosti

10:30

Dalibor Němec

CEO Gappex | 25 let zkušeností s digitalizací firemních procesů

Praktické řešení ve SmartFP

10:45

Q&A

Milan Barták

Transparentní odměňování:
legislativa a povinnosti zaměstnavatelů

SMARTFP

MB MILAN BARTÁK

TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ

Jak se připravit na novou legislativu

Milan Barták



Když za vámi dnes přijde zaměstnanec a zeptá se, proč má jinou mzdu než kolega…

…co mu řeknete?

Máte už odpověď připravenou?

Gratulujeme!

Patříte ke 3 % společností *

* Průzkum společnosti Trusaic

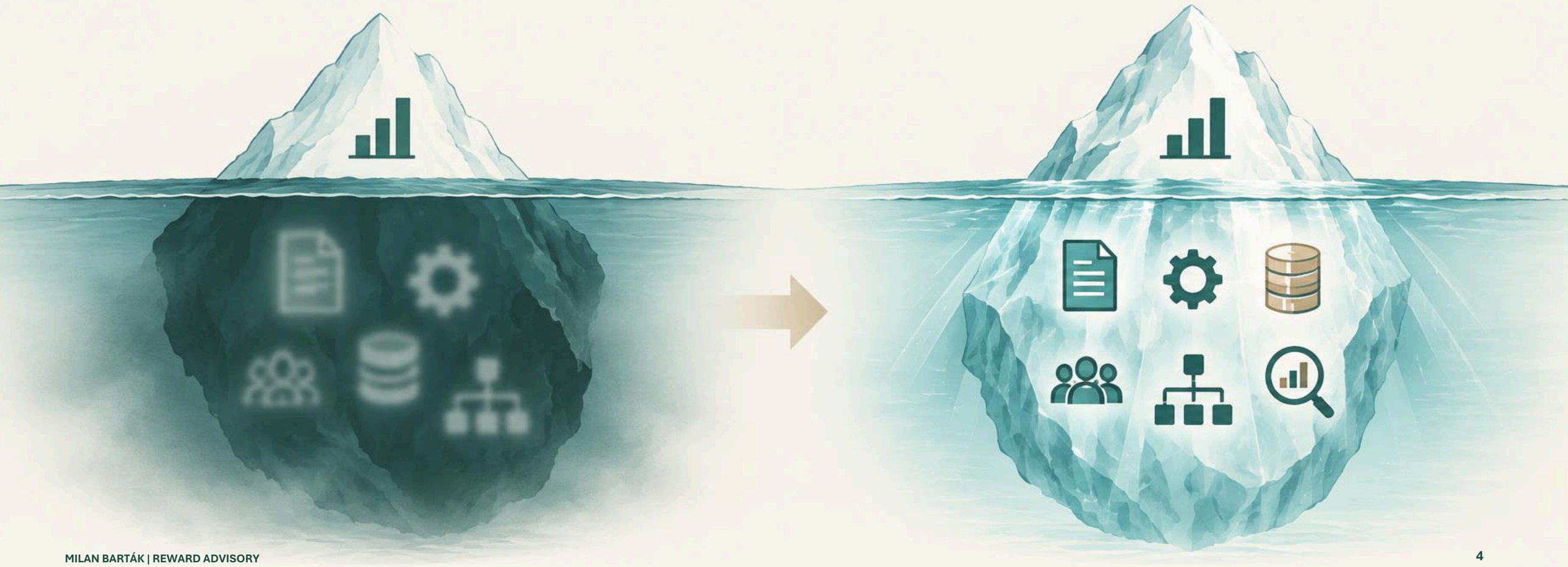
... POŽADAVKŮ NENÍ MÁLO







TAKŽE… O CO V NOVÉ LEGISLATIVĚ VLASTNĚ JDE?



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

CESTA K TRANSPARENTNÍMU ODMĚŇOVÁNÍ

PŘED NÁSTUPEM

Uchazeč musí předem vědět, za jakých podmínek bude odměňován. Zaměstnavatel transparentně komunikuje nástupní mzdu nebo její rozpětí a nesmí zjišťovat předchozí mzdu kandidáta.

2027

NASTAVENÍ MZDY

Mzda musí být nastavena podle jasných a objektivních pravidel. Zaměstnanci mají mít přístup k informacím o mzdových úrovních a kritériích pro růst mzdy, která jsou genderově neutrální.

2027

PRÁVO NA INFORMACE

Zaměstnanec má právo vědět, jak je odměňován a jak si stojí ve srovnání s ostatními. Může získat informace o své mzdě a průměrných mzdách ve srovnatelných kategoriích práce.

2028

SLEDOVÁNÍ ROZDÍLŮ

Zaměstnavatel musí pravidelně sledovat a reportovat rozdíly v odměňování žen a mužů. Sleduje nejen celkový rozdíl, ale také jeho příčiny, variabilní složky a zastoupení žen a mužů ve mzdových pásmech.

2028

NÁPRAVA

Pokud se objeví významný a neodůvodněný rozdíl, musí následovat společné posouzení a náprava. Zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců identifikuje příčiny a přijme opatření k odstranění rozdílu.

2028

ZÁKLADNÍ PRAVIDLA PRO VŠECHNY ZAMĚSTNAVATELE

250+ zmc	KAŽDÝ ROK OD 2028
150-249 zmc	KAŽDÉ 3 ROKY OD 2028
100-149	KAŽDÉ 3 ROKY OD 2031

Orientační termíny podle návrhu české transpozice; konečné znění se může lišit



KLÍČOVÉ DOKUMENTY A ÚPRAVY

PŘED NÁSTUPEM

- Náborová metodika a směrnice
- Pracovní inzerát a webové stránky
- Pravidla pro stanovení nástupní mzdy

2027

NASTAVENÍ MZDY

- Architektura pozic, popisy a hodnocení
- Směrnice odměňování
- Mzdová struktura
- Kritéria růstu mzdy

2027

PRÁVO NA INFORMACE

- Procesposkytování informací
- Formulář žádosti
- Vzor pravidelné roční
- komunikace
  Návrh, jak školit manažery

2028

SLEDOVÁNÍ ROZDÍLŮ

- Metodika výpočtu rozdílu v odměňování žen a mužů
- Vzor reportu

2028

NÁPRAVA

- Šablona pro reportování opatření
- Pravidla pro spolupráci se zástupci zaměstnanců

2028

Z pohledu zaměstnance:

Vím → Rozumím → Mohu porovnat → Firma sleduje → Firma řeší

RIZIKO PRO FIRMY

Podstatná část povinností a souvisejících sankcí platí už dnes podle Zákoníku práce (stejná mzda za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty). Máte-li například rozdíly v odměňování mezi ženami a muži, máte potenciální problém už teď. Novela ZP zviditelní problémy a přináší možnosti, jak zákon vymáhat.

Příklady možných (maximálních) sankcí:

1 000 000 Kč	400 000 Kč	200 000 Kč
Porušení principu rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty Diskriminace zaměstnanců Nevytvoření systému odměňování	Doložky mlčenlivosti o mzdě v pracovních smlouvách Nevytvoření systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty Neprojednání stížnosti na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu	Porušení informačních povinností Porušení povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro BOZP



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

STEJNÁ PRÁCE NEBO PRÁCE STEJNÉ HODNOTY?

STEJNÁ PRÁCE

Zaměstnanci vykonávají stejné nebo velmi podobné úkoly a mají srovnatelné pracovní požadavky

Příklad: dva účetní se stejným rozsahem práce

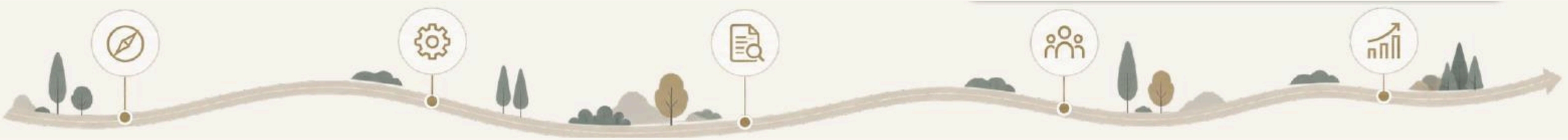
PRÁCE STEJNÉ HODNOTY

Pozice a úkoly se liší, ale hodnota práce je srovnatelná podle znalostí, náročnosti, odpovědnosti a pracovních podmínek

Příklad: mzdová účetní a specialista nákupu

Pozice mohou mít jiný název a přesto představovat práci stejné hodnoty

Právní základ: směrnice (EU) 2023/970, čl4



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

CO VŠECHNO SE ZAPOČÍTÁVÁ DO ODMĚŇOVÁNÍ?

01

PEVNÁ SLOŽKA

Základní mzda nebo plat

02

POHYBLIVÁ SLOŽKA

Bonusy, prémie, provize a odměny za výkon

03

PŘÍPLATKY

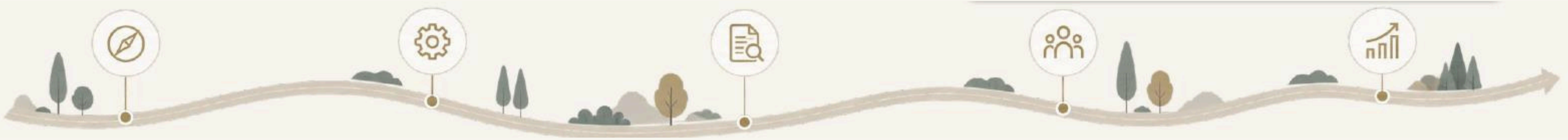
Směny, přesčasy, práce v noci a další příplatky

04

DALŠÍ PLNĚNÍ

Nepeněžní výhody spojené se zaměstnáním, například zaměstnanecké výhody nebo soukromé využití služebního auta

Směrnice (EU) 2023/970, čl3; metodiku výpočtu zákonných ukazatelů je nutné sladit s konečnou českou úpravou



KDO JE ZAMĚSTNANEC

01

ZAMĚSTNANEC NA HLAVNÍ NEBO VEDLEJŠÍ PRACOVNÍ POMĚR

02

DPČ A DPP

03

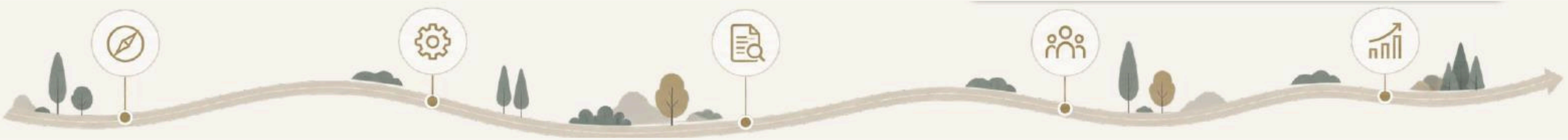
PŘIDĚLENÍ AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCII

04

KDOKOLIV DALŠÍ, U KOHO POVAHA PRACOVNÍHO VZTAHU NAPLŇUJE ZNAKY ZÁVISLÉ PRÁCE

Při stanovování počtu zaměstnanců se vezme do úvahy skutečně odpracovaný čas a fond pracovní doby (DPP, DPČ). Zohlední se zkrácené úvazky a nástupy nebo odchody během roku (např. plný úvazek v období červenec - prosinec = 0,5)

Směrnice (EU) 2023/970, čl3; metodiku výpočtu zákonných ukazatelů je nutné sladit s konečnou českou úpravou



JAK NA TO?



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

PRÁVNÍ POVINNOST NEBO DOPORUČENÁ PRAXE?

CO PRÁVNÍ RÁMEC VYŽADUJE

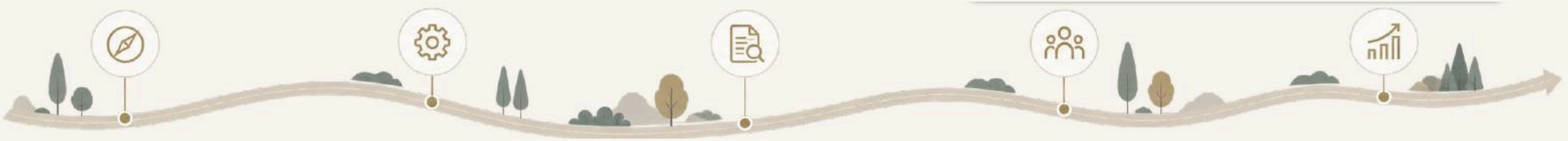
- Objektivní a genderově neutrální kritéria odměňováníí
- Transparentnost při náboru a nezjišťování předchozí mzdy
- Právo zaměstnance na vlastní odměnu a průměrné úrovně podle pohlaví u srovnatelné práce
- Vykazování rozdílů, pokud se na zaměstnavatele vztahuje povinnost

CO DOPORUČUJEME JAKO PRAKTICKÉ ŘEŠENÍ

- Uspořádat pozice do pracovních rodin a úrovní
- Aktualizovat popisy pracovních pozic
- Nastavit mzdová pásma a pravidla pohybu v pásmu
- Pravidelně analyzovat odměny
- Pravidelně školit manažery

Směrnice nepředepisuje jedinou univerzální metodiku hodnocení pozic ani povinný počet hodnoticích tříd
Nezaměňujme povinný výsledek s konkrétním nástrojem, kterým jej firma zajistí

Směrnice (EU) 2023/970; některé povinnosti a dokumentační požadavky se mohou v konečné české úpravě upřesnit



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

HODNOCENÍ POZIC: CO JE NUTNÉ A CO JE VOLBA FIRMY?

CO MUSÍ SYSTÉM UMOŽNIT

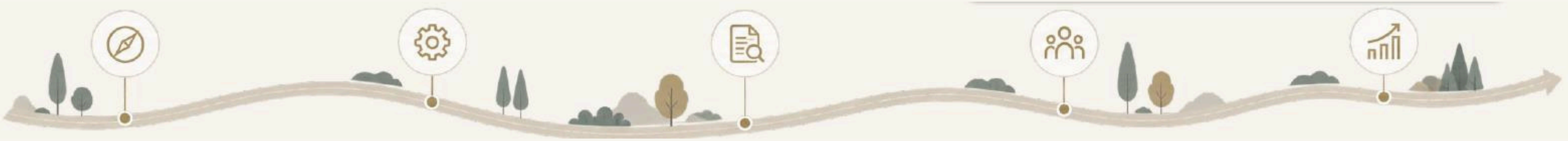
- Objektivně porovnávat hodnotu práce
- Vymezit skupiny srovnatelných prací
- Používat jasná a genderově neutrální kritéria odměňování
- Vysvětlit, jak se podle pravidel stanovuje odměna

JAK TO LZE PRAKTICKY UDĚLAT

- Aktualizovat popisy pracovních pozic
- Zavést bodové hodnocení nebo jinou konzistentní metodiku
- Používat hodnotící třídy a mzdová pásma
- Pravidelně ověřovat, zda zařazení odpovídá skutečné práci

Zákon stanovuje výsledek, nikoliv jedinou univerzální metodiku
Popis pozice je podklad pro hodnocení – nikoliv hodnocení samo

Směrnice (EU) 2023/970, čl4 a 6; přesný rozsah dokumentace ověřit podle konečné české úpravy



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

ČASTÉ MÝTY O TRANSPARENTNÍM ODMĚŇOVÁNÍ

„Týká se to jen velkých firem“

Základní pravidla se týkají širšího okruhu zaměstnavatelů; vykazování se liší podle velikosti

„Stejná pozice znamená stejnou mzdu“

Rozdíly jsou možné, pokud mají objektivní, genderově neutrální a doložitelné důvody

„Zaměstnanec zjistí mzdu každého kolegy“

Má právo na vlastní odměnu a průměry žen a mužů v relevantní skupině, ne automaticky na individuální mzdy kolegů

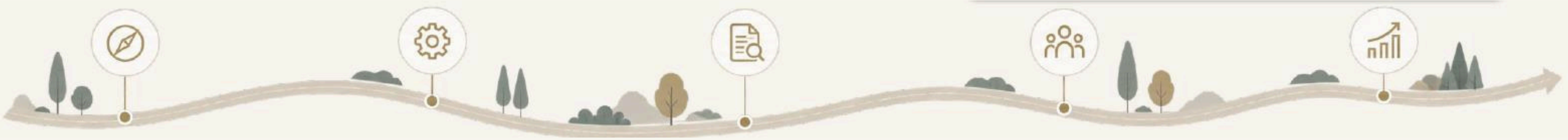
„Rozdíl nad 5 % automaticky porušuje zákon“

Rozhoduje také odůvodnění rozdílu a to, zda byl ve stanovené lhůtě napraven

„Každá firma musí mít katalog a hodnoticí třídy“

Konkrétní forma není univerzálně předepsaná; systém však musí umožnit objektivně posoudit hodnotu práce

Základní rámec: směrnice (EU) 2023/970; konkrétní povinnosti posuzujte podle velikosti firmy a účinné české úpravy



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

CO PŘESNĚ ZNAMENÁ HRANICE 5 %?

5 %

SIGNÁL K PROVĚŘENÍ

Překročení hranice není samo o sobě důkazem porušení zákona

Jde o rozdíl v průměrné odměně žen a mužů ve skupině srovnatelných prací – ne o dvě individuální mzdy!

SPOLEČNÉ POSOUZENÍ SE ŘEŠÍ, POKUD PLATÍ VŠECHNY TŘI PODMÍNKY

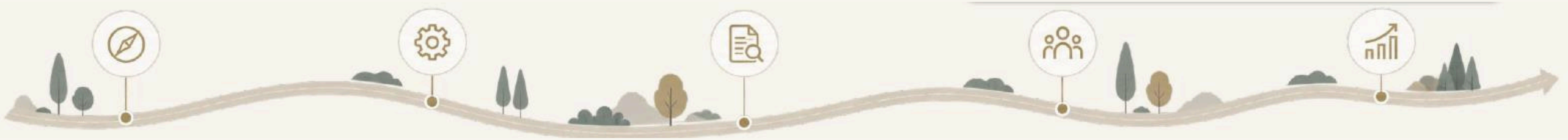
01 Rozdíl dosahuje alespoň 5 % v příslušné skupině srovnatelných prací

02 Rozdíl nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii

03 Rozdíl není napraven do šesti měsíců od předložení zprávy o odměňování

Jak se % počítá? Jako poměr průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů. Příklad: průměr mužů 250 Kč/h a žen 230 Kč/h → rozdíl 8%

Směrnice (EU) 2023/970, čl9 odst10; uplatnění vykazovací povinnosti závisí na pravidlech pro daného zaměstnavatele



MILAN BARTÁK
REWARD ADVISORY

KDY JSOU ROZDÍLNÉ MZDY OBHAJITELNÉ?

ROZDÍL MŮŽE BÝT OPRÁVNĚNÝ

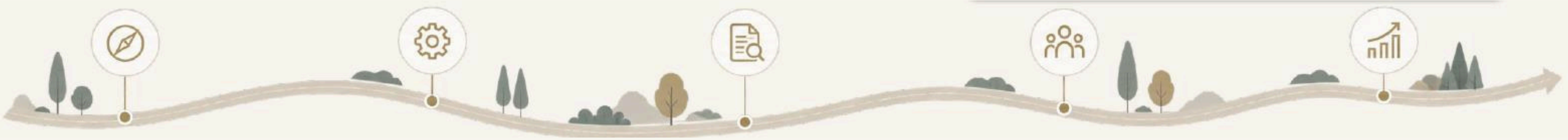
- Relevantní zkušenosti a odbornost
- Rozdílná míra odpovědnosti
- Doložitelný pracovní výkon podle známých pravidel
- Odlišné pracovní podmínky

VAROVNÉ SIGNÁLY

- „Takto jsme to vždycky dělali“
- „Při nástupu si vyjednal/a víc“
- „Manažer měl pocit, že si zaslouží vyšší mzdu“
- Rozdílná pravidla pro zaměstnance na srovnatelných pozicích

PŘÍKLAD: Dva specialisté mají stejnou pozici. Jeden vede složitější projekty a přeplňuje stanovené cíle.
Rozdíl může být obhajitelný, pokud jej firma doloží a pravidla používá konzistentně

Kritéria musí být objektivní a genderově neutrální; směrnice (EU) 2023/970



NEJVĚTŠÍ ÚSKALÍ



Jak nastavíte nástupní mzdu kandidáta, aby byla férová i atraktivní?



Umíte porovnávat průměrné odměny žen a mužů ve srovnatelných skupinách a vysvětlit rozdíly?



Máte veškerou dokumentaci genderově neutrální?



Chystáte se odpovídat na jednotlivé žádosti zaměstnanců individálně?



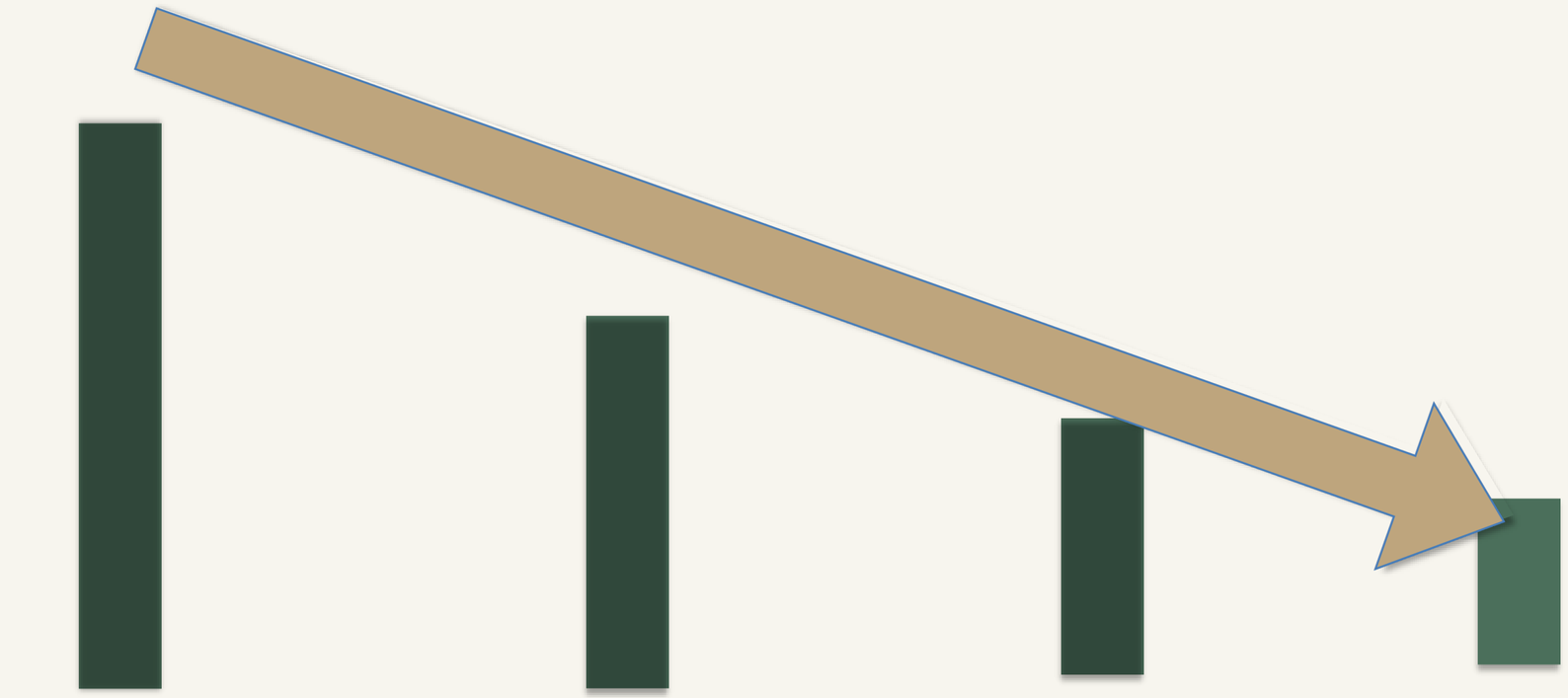
Plánujete vytvářet rozpočet jiným způsobem?

PŘED NÁSTUPEM | **NASTAVENÍ MZDY** | **PRÁVO NA INFORMACE** | **SLEDOVÁNÍ ROZDÍLŮ** | **NÁPRAVA**

NÁŠ PŘÍSTUP



AUDIT



Určitě víte, proč v odměňování děláte to, co děláte

Je jen potřeba to doladit, popsat a vysvětlit zaměstnancům

DOPORUČENÉ KROKY

AUDIT

- Porozumění výchozímu stavu
- Doporučení
- Akční plán

CO NEJDŘÍVE

METODIKA STANOVENÍ HODNOTY PRÁCE

- Aktuální praxe
- Principy odměňování
- Architektura pozic

CO NEJDŘÍVE

ÚPRAVA NÁBOROVÉHO PROCESU

- Pravidla náboru
- Nástupní mzdy
- Proškolení manažerů

PROSINEC

SMĚRNICE ODMĚŇOVÁNÍ

- Pravidla odměňování
- Pravidla zvyšování mezd

PROSINEC

PŘÍPRAVA NA REPORTOVACÍ POVINNOSTI

- Procesy zpracování individuálních žádostí

ZAČÁTKEM ROKU 2027



… A TEĎ ZPÁTKY K OTÁZCE ZA ZAČÁTKU…

„Proč mám nižší mzdu než kolega?“

„Nižší mzdu než kolega máš, protože…“

Cílem není, aby všichni vydělávali stejně.

Cílem je, aby rozdíly v odměňování vycházely z jasně daných a obhajitelných pravidel.

Dalibor Němec

Transparentní odměňování v praxi:
ukázka řešení ve SmartFP

SMARTFP

Co si dnes ukážeme



CEO SmartFP
Dalibor Němec

01 **Pracovní pozice**
Co zaměstnanec dělá a za co odpovídá

02 **Průvodce pro nastavení systému**
Jak vám systém pomůže nastavit skupiny práce stejné hodnoty

03 **Hodnocení pozic**
Jakou hodnotu má pozice pro organizaci

04 **Zaměstnanec a jeho skutečná odměna**
Srovnání s ostatními a zdůvodnění rozdílů



Data



CEO SmartFP
Dalibor Němec

Účetnictví

HR systémy

Mzdový systém

CSV / XLSX

SmartFP
Spojení dat

Pracovní pozice

Skupiny prací stejné hodnoty

Výplaty a odměny

Porovnání

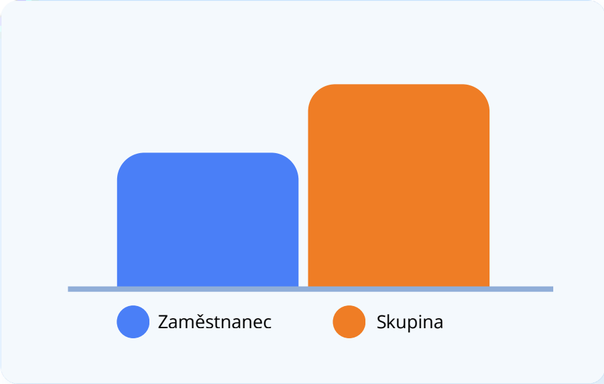


CEO SmartFP
Dalibor Němec

01

Práce stejné hodnoty

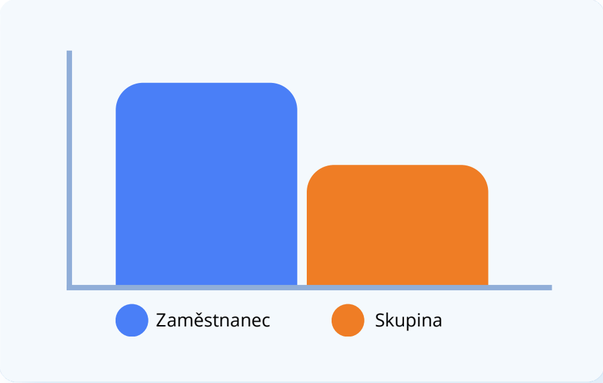
Porovnání odměny zaměstnance v rámci skupiny prací stejné hodnoty.



02

Pracovní pozice

Porovnání odměny zaměstnance s odměnami na stejné pracovní pozici.



03

Třída

Porovnání odměny zaměstnance v rámci stejné mzdové třídy.



Rozdíly v odměňování a jejich vysvětlení

JAK VÁM MŮŽEME POMOCI



Poradíme vám

Pomůžeme vám zorientovat se v transparentním odměňování a navrhnout konkrétní kroky pro vaši organizaci.



Zpracujeme to s vámi

Propojíme odborné poradenství s analýzou vašich dat ve SmartFP, a to od vyhodnocení až po konkrétní doporučení.



Dáme vám nástroj

Získáte vlastní nástroj v podobě platformy SmartFP pro průběžné porovnávání odměn, správu pozic a přípravu legislativních reportů.

Q&A

Čas na otázky

Spojte se s námi



Dalibor Němec

CEO

dnemec@gappex.cz

+420 603 506 117



Milan Barták

Expert

milan.bartak@ramb.cz

+420 735 189 023



Tomáš Rolc

Sales

trolc@gappex.cz

+420 774 872 780

Děkujeme za účast