

DOBRÁ PRAXE VE SPOLEČNOSTI SNOP CZ

Audit rovného odměňování

Název projektu

Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_038/0000243

Auditovaná společnost

SNOP CZ, a.s.

Krátká charakteristika zaměstnavatele

SNOP CZ, a.s., je výrobní společnost působící v automobilovém průmyslu. Vyrábí ocelové komponenty pro osobní i užitková vozidla a působí v Písku, Pohořelicích, Klášterci nad Ohří a nově i Zápech a Nepřevázce (poslední 2 lokace nebyly předmětem auditu, neboť k jejich akvizici došlo až v jeho průběhu).

Systém odměňování je založen na pevných pilířích, jako je jasná tarifní struktura, analytické hodnocení pracovních pozic podle metodiky Korn Ferry nebo víceúrovňové kontrole úpravy navyšování mezd.

Mezi příklady dobré praxe patří podpora interní mobility, profesního zaškolování a pracovní rotace, přímá komunikace vedení a férový přístup k návratům z mateřské a rodičovské.

Region:
Písek, Pohořelice, Klášterec nad Ohří

Velikost organizace:
1 000–1 500 zaměstnaných

Odvětví:
Automobilový průmysl

Kontakt:
Erika Malířská, vedoucí mzdové účtárny

Financováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROVNÁ ODMĚNA

EY

Popis opatření

Zavedená opatření reflektující dobrou praxi v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň

SNOP CZ využívá tarifní systém s víceúrovňovou kontrolou ročního navyšování mezd. Návrhy posuzuje HR, vedení závodu a regionální úroveň vedení.

Kontrolní linie omezuje nahodilá rozhodnutí a podporuje vnitřní spravedlnost při úpravách odměňování napříč jednotlivými závody.

Analytické hodnocení pracovních pozic podle metodiky Korn Ferry vytváří společný rámec pro posuzování hodnoty práce.

Společnost podporuje interní mobilitu. Zaměstnaní mohou přecházet mezi rolemi a rozvíjet kompetence prostřednictvím zaškolování a rotací.

Mimořádné odměny lze využít v situacích, kdy tým dosáhne nadstandardního výsledku; návrh prochází jasně stanovenou schvalovací linií.

Pravidelná setkání vedení se zaměstnanými a průzkumy spokojenosti podporují porozumění výsledkům, fungování společnosti, ale i interním pravidlům a předpisům.

Při návratu z mateřské nebo rodičovské se mzda automaticky valorizuje na aktuální úroveň role a zachovávají se nároky na benefity.

Silné profesní zaškolování, buddy přístup a pracovní rotace vytvářejí základ pro růst odborných kompetencí ve výrobních i technických rolích.

Rozhovor

s představitelem zaměstnaných

Pavel Jurek, směnový mistr



V rozhovoru s Pavlem Jurkem byly popsány praktické zkušenosti s interní mobilitou a profesním růstem ve výrobním prostředí.

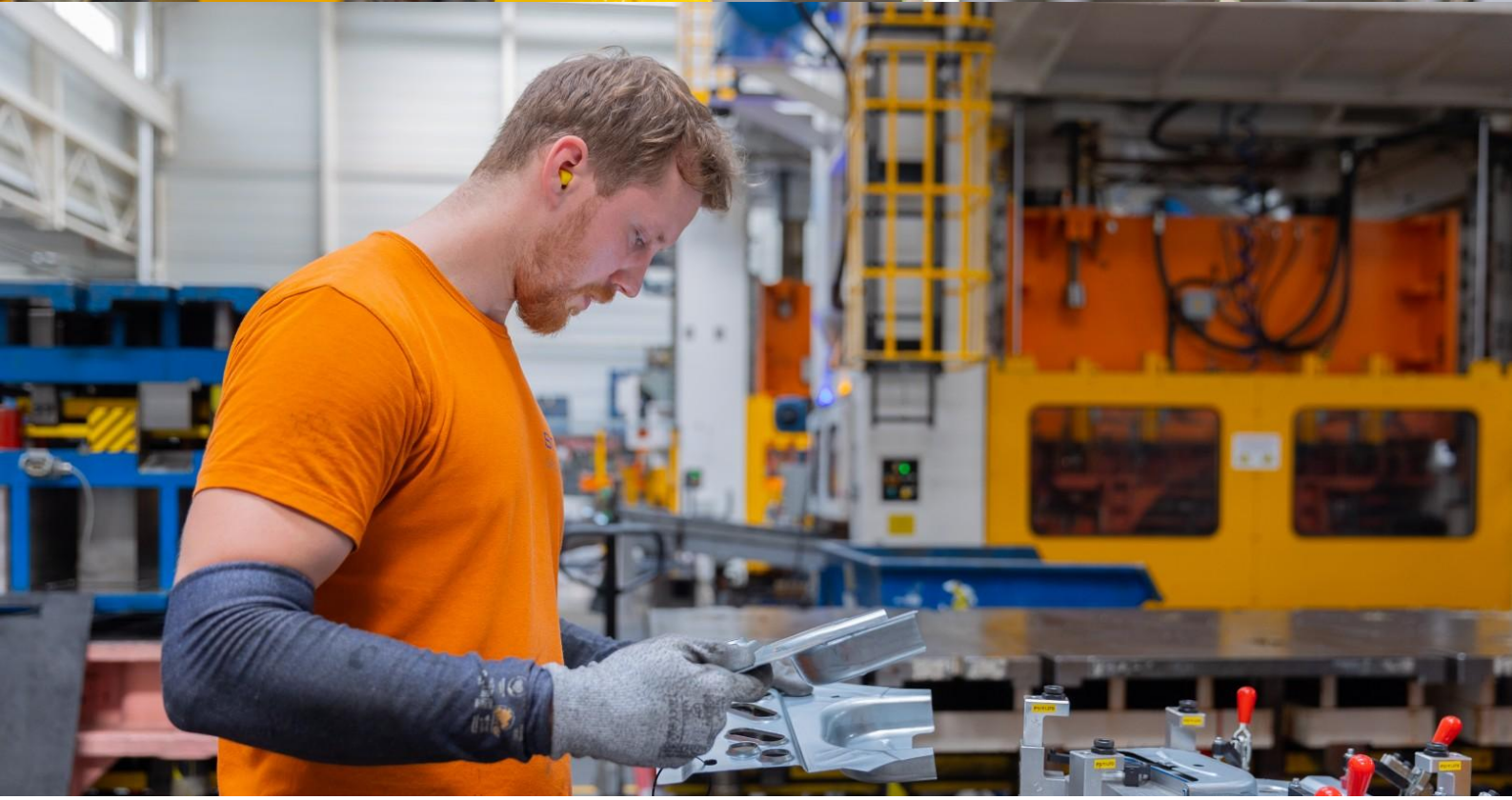
Respondent začínal v logistice a následně přešel na pozici směnového mistra. Nabídku postupu získal na základě dlouhodobých výsledků.

„Podle mých zkušeností firma aktivně vyhledává zaměstnance a zaměstnankyně s potenciálem a nabízí jim možnost přejít na odbornější pozice nebo do jiných útvarů.“

Vedoucí mohou zaměstnané s vhodnými kompetencemi doporučit k pracovnímu posunu podle jejich schopností, pracovního přístupu, ale i výsledků pravidelného hodnocení.

Příkladem je postup z pozice operátora/operátorky výroby na pozici seřizování strojů. Možnost rozvoje je otevřená zaměstnancům i zaměstnankyním.

Rozhovor potvrzuje, že interní mobilita je prakticky využívaným nástrojem rozvoje a pomáhá společnosti udržet zkušené pracovníky a pracovnice.



Rozhovor

Rozhovor s představitelkou HR

Vendula Kalábová, HR manažerka



V rozhovoru s Vendulou Kalábovou, HR manažerkou závodu v Písku, byly popsány principy řízení lidských zdrojů, kariérního rozvoje a odměňování ve společnosti SNOP CZ.

„Společnost preferuje obsazování volných pozic interními kandidáty a kandidátkami. Podpora profesního růstu je zakotvena v HR politice i ostatních interních předpisech společnosti, ale především každodenní praxi.“

Kariérní rozvoj je propojen s pravidelným hodnocením pracovního výkonu, které slouží nejen k vyhodnocení cílů a kompetencí, ale také jako podklad pro rozhodování o mzdovém růstu a rozvojových aktivitách zaměstnaných.

Odměňování je založeno na tarifním systému a analytickém hodnocení pracovních pozic. Společnost pravidelně reviduje zařazení pozic, využívá externí mzdové benchmarky a usiluje o to, aby případné rozdíly v odměňování byly založeny na objektivních kritériích, jako jsou zkušenosti, kvalifikace či úroveň vykonávané práce.

Rozhodnutí o individuálním navyšování mezd procházejí víceúrovňovou kontrolou zahrnující HR útvar, vedení závodu i regionální vedení společnosti.

Pozitivně je nastaven také přístup k zaměstnaným vracejícím se z mateřské nebo rodičovské. Společnost usiluje o zachování srovnatelných podmínek odměňování, podporuje zkrácené úvazky a flexibilní formy práce.

Transparentnost personálních procesů podporují pravidelná setkání vedení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, otevřená komunikace HR oddělení a průzkumy zaměstnanecké spokojenosti.

„Personální oddělení má dveře pořád otevřené, zaměstnanci a zaměstnankyně mohou kdykoliv přijít a cokoliv řešit,“ dodává nakonec Vendula Kalábová.



Jak mohou zjištěná opatření dobré praxe u zaměstnavatele SNOP CZ pomoci dalším společnostem v celé ČR:

Tarifní systém a víceúrovňová kontrola odměňování

Jasně definované tarify a kontrola ročního navyšování na úrovni HR, vedení závodu a regionu omezují ad hoc rozhodnutí a posilují vnitřní spravedlnost.

Analytické hodnocení pracovních pozic

Metodika Korn Ferry vytváří společný rámec pro posuzování hodnoty práce. Organizaci pomáhá porovnávat role a lépe obhájit rozdíly v odměňování.

Interní mobilita, zaškolování a rotace

Aktivní vyhledávání potenciálu, buddy přístup a pracovní rotace umožňují rozvíjet kompetence, obsazovat odborné pracovní pozice interně a podporovat retenci.

Pravidelná komunikace vedení se zaměstnanými

Měsíční setkání s vedením, prostor pro otázky a průzkumy spokojenosti zvyšují informovanost a pomáhají zaměstnaným porozumět výsledkům společnosti, i interním pravidlům a politikám.

Férové návraty z mateřské a rodičovské

Valorizace mzdy na aktuální úroveň pracovní pozice, zachování nároků na benefity a nabídka flexibilních pracovních úvazků snižují riziko dlouhodobého znevýhodnění pečujících osob.