

Ochrana práv zaměstnanců u firmy ZTS Elektronika ES a.s.

Bc. Vrbovská Ivana

Diplomová práce
2007

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav managementu

akademický rok 2006/2007

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Ivana VRBOVSKÁ**

Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Ochrana práv zaměstnanců u firmy ZTS Elektronika ES, a.s.**

Zásady pro vypracování:

Úvod

lex

I.Teoretická část

- Zpracujte teoretická východiska využitelná v diplomovém projektu.

II.Praktická část

- Proveďte analýzu současného stavu firmy ZTS Elektronika ES, a.s. v oblasti ochrany práv zaměstnanců.
- Navrhněte strategii firmy ZTS Elektronika ES, a.s. v oblasti ochrany práv zaměstnanců.
- Zpracujte vybraný projekt vycházející z navrhované strategie.
- Zhodnoťte přínosy a rizika vybraného projektu.

Závěr

Rozsah práce: 70 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

GALVAS, M. Pracovní právo pre zamestnancov i zamestnávatel'ov. Bratislava: Computer Press, 2003. 110 s. ISBN 87-226-280-7
KACHAŇÁKOVÁ, A. Riadenie ľudských zdrojov – ľudský faktor a úspešnosť podniku. Bratislava: Sprint, 2003. 72s. ISBN 80-714-2756-6
AMSTRONG, M. Personálny manažment. Bratislava: Grada s.r.o., 2002. 423s. ISBN 80-24704-692
Zákoník práce. Žilina: NOVÁ PRÁCA s.r.o., 2005. 241s. ISBN 80-88929-73-3

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.
Ústav managementu
Datum zadání diplomové práce: 9. března 2007
Termín odevzdání diplomové práce: 4. května 2007

Ve Zlíně dne 9. března 2007

doc. PhDr. Václav Nováček, CSc.

áľťon



Ing. Pavla Stařková, Ph.D.

Paľkaľ

ABSTRAKT

Cieľom mojej diplomovej práce bude stanoviť stratégiu pre ochranu práv zamestnancov u firmy ZTS Elektronika ES, a.s. , ktorá sa špecializuje na predaj a služby v oblasti elektrotechnických zariadení pre špeciálny strojársky priemysel.

V prvej časti práce budú spracované teoretické východiská z oblasti problematiky ochrany práv zamestnancov vo firmách.

V druhej časti práce spracujem analýzu firmy od jej vzniku až po súčasnosť. Z analýzy vyvodím východiská a tieto spracujem v projekte na zlepšenie postavenia zamestnancov a ich práv u firmy v budúcom období.

Kľúčová slova: zamestnanec, zamestnávateľ, ochrana práv zamestnancov, manažment, podnik,

ABSTRACT

The main goal of my diploma work is to set up the strategy to assure protection of rights of ZTS Elektronika a.s. employees, company that is specialized in the field of sales and services in the area of electrotechnical Technologies for special machinery industry.

In the first part of my diploma work will be processed teoretical background in the area of protection of employees rights in the companies.

In the second part of my work will be realized analysis of the company from the establishment to nowadays. From the analysis, I will set up background information, that will be processed in the project for setting up better position of employees and their rights in the company for the future.

Keywords: employees, employer, employees right assuring, management, company,

Ďakujem vedúcemu diplomovej práce JUDr. Liborovi Šnédarovi, Ph.D. za odborné vedenie a pozornosť, ktorú mi venoval pri písaní mojej diplomovej práce. Tiež by som chcela touto cestou poďakovať zamestnancom firmy ZTS Elektronika ES, a.s. za poskytnuté informácie, ochotu, čas, ktorý mi venoval.

*Hlboko vo vnútri človeka driemu schopnosti:
schopnosti tak úžasné, že sa mu nikdy ani nesnívalo, že by ich mohol mať,
sily, ktoré by prevrátili jeho život, keby ich prebudil a zaktivoval.*

ORISON SWETT MARDEN

Prehlasujem, že diplomovú prácu som spracovala samostatne a použitú literatúru som citovala.

V Novej Dubnici dňa 30. apríla 2007

Bc. Ivana Vrbovská

Vedenie spoločnosti, pre ktorú som spracovávala diplomovú prácu, ktorej názov je uvedený v práci a ktorej údaje boli v práci použité, **NESÚHLASÍ** so zapožičaním práce tretej strane.

OBSAH

ÚVOD	7
I TEORETICKÁ ČASŤ	9
1 ZÁKLADNÉ TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV	10
1.1 VYMEDZENIE A CHARAKTERISTIKA ĽUDSKÝCH ZDROJOV	10
1.1.1 Intelektuálny kapitál.....	11
1.1.2 Ľudský kapitál	11
1.1.3 Spoločenský kapitál	12
2 OCHRANA PRÁV ZAMESTNANCOV	14
2.1 MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE	16
2.2 LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD	17
2.3 ÚSTAVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY	18
2.4 ZÁKONNÍK PRÁCE	19
2.4.1 Všeobecné ustanovenie	19
2.5 RADA EURÓPY.....	21
2.6 ZVÁZ ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE	22
2.7 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI.....	23
2.8 PRÁVNE VEDOMIE ZAMESTNANCOV A ZAMESTNÁVATEĽOV	23
II PRAKTICKÁ ČASŤ.....	27
3 ANALÝZA OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV U FIRMY ZTS ELEKTRONIKA ES, A.S.	28
3.1 VZNIK A VÝVOJ PODNIKU	28
3.1.1 Predmet činnosti	30
3.1.2 Súčasný stav v podniku ZTS Elektronika ES, a.s.	31
3.2 ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA PODNIKU	32
3.3 ANALÝZA S.W.O.T.....	33
3.4 MANAŽMENT A PODMIENKY VO FIRME	35
3.5 ANALÝZA INTERNÝCH DOKUMENTOV ZTS ELEKTRONIKA ES, A.S.	36
3.5.1 Stanovy združenia.....	37
3.5.2 Zásady riadenia	37
3.5.3 Príručka integrovaného manažérskeho systému	38
3.5.4 Pracovný poriadok.....	41
3.5.5 Požiarny štatút	42
3.5.6 Kolektívna zmluva	43
3.5.6.1 Sociálny fond.....	44
3.5.6.2 Mzdový predpis.....	45
3.5.7 Technicko organizačný postup pri ochrane životného prostredia	58
3.5.8 Ochranné pomôcky.....	58

3.5.9	Ochrana osobných údajov	58
3.6	ZHODNOTENIE SÚČASNÉHO STAVU	59
4	PROJEKT ZLEPŠENIA OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV V PODMIENKACH FIRMY ZTS ELEKTRONIKA ES, A.S.	60
4.1	CIEĽ PROJEKTU A JEHO ZDÔVODNENIE, VYJADRENIE HYPOTÉZ	61
4.2	ČIASTKOVÉ CIELE PROJEKTU.....	61
4.3	HYPOTÉZY A ICH VÝZNAM PRE PROJEKT	62
4.4	ETAPY, FÁZY A KROKY AKO PROSTRIEDOK ZABEZPEČENIA KONTINUÁLNOTI, NAPREDOVANIA PROJEKTU A DOSIAHNUTIA JEHO CIEĽA.....	63
4.5	PRÍČINY NEDOSTATOČNEJ OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV	64
4.6	NÁKLADOVÁ ANALÝZA	67
4.7	NÁVRH RIEŠENIA SÚČASNÉHO STAVU	71
	ZÁVER.....	75
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	76
	ZOZNAM OBRÁZKOV	80
	ZOZNAM TABULIEK.....	81
	ZOZNAM PRÍLOH	82

ÚVOD

*„Neexistujú zlé alebo dobré podniky,
existujú len podniky so zle alebo
dobře využitými ľuďmi.“*

A.P. Sloan

Nikdy nebola otázka sociálneho štátu aktuálnejšia ako po vstupe do EÚ. Zjednotená Európa nemôže stáť len na politickej, ekonomickej či menovej jednote. Aj sociálna súdržnosť respektíve oblasť modernizácie sociálnej ochrany bude mať v zjednotenej Európe svoje opodstatnenie.

Firmy v každej vyspelej krajiny si v súčasnosti na každom kroku uvedomujú, že dominantou úspechu v konkurenčnom boji je schopnosť pružne, včas a pohotovo reagovať na neustále sa zrýchľujúci technický pokrok a meniace sa podmienky a požiadavky trhu. Toto je možné len za predpokladu dostatočného množstva zdrojov. Obmedzujúcim faktorom rozvoja podnikov nie sú materiálové zložky, ale čoraz častejšie sa limitom rastu stávajú ľudské zdroje – zamestnanci.

Ľudské zdroje predstavujú osobitnú formu kapitálu v podnikaní. Prijatím zamestnanca do pracovného pomeru zapájame do podnikania špecifický faktor, ktorý okrem vlastnej hodnoty má schopnosť vytvárať ďalšie hodnoty. Je potrebné si uvedomiť, že ľudské zdroje pre podnik neznamenaajú len zamestnancov, ale sú zdrojom nových ideí, myslenia a kreativity. Kvalita zamestnancov v podniku ovplyvňuje produktivnosť a adaptabilnosť produktu s ohľadom na meniace sa podmienky trhu a tým limituje aj využitie ostatných výrobných faktorov, pretože bez práce, ktorá sa viaže na ľudský faktor nie je možné vyrobiť žiadny produkt. V záujme prosperity a úspešnosti podnikania v súčasnej trhovej ekonomike je nutné sa v plnej miere venovať zabezpečeniu efektívneho a flexibilného riadenia ľudských zdrojov.

Úspěch podniku závisí od vhodného spájania materiálových zložiek a ľudských zdrojov v podniku. Do popredia vstupuje potreba zabezpečenia optimálnej štruktúry pracovníkov podniku a v neposlednom rade tiež produktivita práce. Optimálna štruktúra kvalitných pracovníkov sa dá dosiahnuť stálou snahou zamestnávateľa o zabezpečenie čo najväčšej ochrany práv zamestnancov v pracovnom procese. V rámci aktívnej politiky trhu práce zistené nedostatky sa snažiť čím skôr odstrániť. Eliminuje tak únik kvalitných ľudských zdrojov. Musí si uvedomovať, že zamestnanci majú nielen svoje povinnosti, ale aj svoje práva.

Cesta k zvyšovaniu produktivity práce vedie cez zabezpečenie ochrany práv zamestnancov, teda ich spokojnosti, a tým následne aj väčšej spolupatričnosti, lojálnosti a ochrany firmy. Vysoko výkonné podniky obyčajne nemenia svoju pracovnú a sociálnu politiku. Viditeľné sú len malé zmeny. Svoju personálnu stratégiu stále zdokonaľujú. Dodržiavanie zákonov ochrany práv zamestnancov im zabezpečuje stále, kvalifikované ľudské zdroje a tým adaptabilnosť v trhovej konkurencii.

Prvá teoretická časť diplomovej práce obsahuje vymedzenie ľudských zdrojov a ochrana ich práv.

Druhá časť obsahuje:

charakteristiku analyzovaného podniku a následne sa zaoberá jednotlivými oblasťami môjho skúmania. Podáva obraz o súčasnom stave spoločnosti a ochrane práv zamestnancov.

ideový návrh projektu zlepšenia ochrany práv zamestnancov. Stanovuje ciele projektu a jeho jednotlivé fázy, náklady riziká a čas realizácie, kompetencie pri realizácii projektu.

Cieľom mojej diplomovej práce je podať stručné zhrnutie základných teoretických poznatkov z oblasti ochrany práv zamestnancov. Následne spracovať analýzu a na základe jej výsledkov vytvoriť efektívny projekt zvýšenia ochrany práv zamestnancov u firmy ZTS Elektronika ES a.s.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1 ZÁKLADNÉ TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV

„Najcennejším vlastníctvom firmy sú jej ľudia .“

Tomáš Baťa

Základnými teoretickými východiskami ochrany práv zamestnancov sa zaoberá pracovné právo. Je to odborný názov pre súbor predpisov, dotýkajúcich sa v akomkoľvek smere pracovného pomeru. Zahrňuje pracovný pomer, ale i všetko, čo môžeme nazvať ochranným zákonom. Najmä predpisy o dĺžke pracovného času, dĺžke času na odpočinok, výške mzdy, náhrade mzdy a náhrade výdavkov, priemerného zárobku, ochrany života a zdravia, prekážky v práci na strane zamestnanca, stravovanie, vzdelávanie, zmenenú pracovnú schopnosť, zabezpečenie pre prípad ochorenia, invalidity, pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti, pracovné podmienky mladistvých zamestnancov, zodpovednosť za škodu, rozsah a spôsob náhrady škody za ktorú zodpovedá zamestnanec, dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov, staroby, nezamestnanosti, kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Súbor pracovného práva zahŕňa vzťahy súkromnoprávne, ale aj verejnoprávne. Z hľadiska svojej podstaty pracovné právo vždy bolo, je a bude právnym odvetvím s najdôležitejším sociálnym významom a poslaním.

1.1 Vymedzenie a charakteristika ľudských zdrojov

Ľudia sú spoločným prvkom každej organizácie a nevyhnutnou súčasťou každej podnikateľskej aktivity . Z pohľadu organizácie patria k základným podnikovým zdrojom a ma-

la by sa im venovať aspoň taká pozornosť ako technickým zariadeniam, financiám, či výrobným kapacitám.

Ľudské zdroje predstavujú tvorivý prvok každej organizácie. Zamestnanci navrhujú a vyrábajú výrobky, poskytujú služby, kontrolujú kvalitu, starajú sa o uplatnenie produktov na trhu, rozdeľujú finančné zdroje a určujú celkovú stratégiu a ciele organizácie. Tá nemá šance dosiahnuť tieto ciele bez efektívne pracujúcich zamestnancov. [1]

1.1.1 Intelektuálny kapitál

Intelektuálny kapitál môžeme charakterizovať ako nehmotné zdroje organizácie, ktoré sú tvorené zásobami a tokmi znalostí, ktoré má organizácia k dispozícii. Tieto znalosti spoločne s hmotnými zdrojmi podniku tvoria tržnú alebo celkovú hodnotu podniku. Bon-tis (1996, 1998) definuje nehmotné zdroje ako faktory, ktoré sa líšia od finančného a nehmotného majetku, ktoré prispievajú k podnikovým procesom vytvárajúcim hodnotu a sú kontrolou firmy. Edvinson a Malone (1997) definujú intelektuálny kapitál ako zdroje, ktoré obsahujú hodnotu všetkých vzťahov organizácie vrátane vzťahov so zákazníkmi a dodávateľmi. Sem patria aj hodnoty, ako je dobrá povest' podniku, jeho imidž a obchodné značky.

1.1.2 Ľudský kapitál

„Ľudský kapitál je existenčným základom spoločnosti, čiže základom zachovania ľudského rodu a základom rozvoja spoločnosti a tiež pre zachovanie trvalo udržateľného ekonomického a sociálneho rozvoja.“ [2]

„Ľudský kapitál ako ekonomická kategória prezentuje súhrn schopností, vedomostí, návykov a zručností, ktorými ľudia disponujú a tiež to, že vlastníctvo ľudského kapitálu sa obmedzuje na osobu, ktorá týmito vlastnosťami a hodnotami disponuje.“ [3]

Z makroekonomického hľadiska sa pod pojem ľudský kapitál zahrňuje tá časť populácie, ktorá je zahrnutá do kategórie pracovná sila. Je to pojem ktorý zahŕňa všetkých zamestnaných v produktívnom veku a všetkých nezamestnaných, ktorí si aktívne hľadajú prácu.

Zamestnancov môžeme chápať ako stelesnenie súboru schopností a znalostí, ktoré si môžu zamestnávateľia prenajať.

Pre zamestnanca predstavujú očakávanú návratnosť investícií do ľudského kapitálu, vyššia úroveň príjmov, väčšia spokojnosť s prácou, perspektíva lepšej kariéry a pocit istoty zamestnania. Jedinci investujú do ľudského kapitálu, pretože veria, že výhody, ktoré im z toho plynú sú väčšie ako náklady, ktoré vynaložia.

Pre zamestnávateľov predstavuje očakávanú návratnosť investícií do ľudského kapitálu zlepšenie výkonu, produktivity, flexibility a schopnosti inovovať, čo by malo prameniť z rozširovania kvalifikačnej základne a rastúcej úrovne znalostí a schopností.

Teória ľudského kapitálu zdôrazňuje pridanú hodnotu, ktorou zamestnanci môžu prispieť organizácii. Považuje zamestnancov za aktívum a zdôrazňuje, že investície organizácie do zamestnancov prinesú užitočné výhody pričom:

- pracovníci aktívne riadia svoje vlastné pracovné životy a preto by nemali byť považovaní za pasívny majetok, ktorý je možné kúpiť, predať a nahradiť podľa vôle zamestnávateľa.
- názor, že firmy vlastnia zamestnancov rovnako, ako vlastnia stroje je neprijateľný-poškodzuje zamestnancov.
- žiadny systém „účtovníctva ľudského majetku“ ešte neuspel, nevytvoril presvedčivú metódu priradovania finančnej hodnoty ľudským zdrojom.

1.1.3 Spoločenský kapitál

Spoločenský kapitál predstavuje znalosti spájané a rozvíjané prostredníctvom vzťahov medzi zamestnancami, obchodnými partnermi, zákazníkmi a dodávateľmi. Vytvára sa výmenou týchto znalostí, a to vyžaduje, aby v prostredí podniku, kde pôsobí, prevládala

spolupráca prostredníctvom ktorej dochádza k toku znalostí a informácií. Podľa Schuller (2000) spoločenský kapitál uľahčuje ľudskému kapitálu realizovať svoj potenciál.

Pojem spoločenského kapitálu definoval Putnam (1996) ako :“Rysy spoločenského života - siete vzťahov, noriem, očakávaní a záväzkov - ktoré umožňujú účastníkom spoločne efektívnejšie pracovať pri sledovaní spoločných cieľov.“

Svetová banka poskytuje nasledujúcu definíciu spoločenského kapitálu: „Spoločenský kapitál sa vzťahuje k inštitúciám, vzťahom a normám, ktoré tvoria kvalitu a kvantitu sociálnych interakcií v spoločnosti ... „. Taktiež poznamenáva, že spoločenský kapitál je možné vnímať ako rad horizontálnych spojení medzi ľuďmi, ktoré vytvárajú spoločenské siete a im zodpovedajúce normy, ktoré pôsobia na spoločnosť, produktivitu a blahobyť. [4]

Riadenie ľudských zdrojov sa najčastejšie definuje ako činnosť, ktorej pozornosť sa sústreďuje na zamestnancov a ktorá sa spolu s ostatnými funkčnými oblasťami manažmentu podieľa na dosiahnutí synergetického efektu – splnení cieľov zamestnancov i podniku ako celku.

Táto činnosť je záležitosťou všetkých manažérov a vedúcich tímov. Úlohou personalistov je túto činnosť zdokonaľovať, rozvíjať, poskytovať rady a služby. [5]

Ide o strategický a logický premyslený prístup k riadeniu najcennejšieho statku organizácie, t.j. zamestnancov, ktorí ako jednotlivci a ako kolektív prispievajú k dosiahnutiu jej cieľov.

2 OCHRANA PRÁV ZAMESTNANCOV

Ochranou práv zamestnancov sa zaoberá pracovné právo. Z histórie takýmto zákonom môžeme nazvať Chamuratiho zákonník (17.st.p.n.l.) obsahoval reguláciu odmeny a diskrimináciu žien . Základ pracovného práva tvorí Rímske právo ktoré sa zaoberalo manuálnou prácou, službami a pod.. Na Slovensku vzniklo moderné pracovné právo až v období priemyselnej revolúcie z. č. 13/1876 o pracovných zmluvách a z. č. 17/1876 o pracovných zmluvách tovarišov . V roku 1921 je ustanovená 8-hodinová pracovná doba zákonom 262/1921 o platenej dovolenke. Po roku 1945 sa upravujú pracovné podmienky zákonmi. V roku 1965 vzniká samostatný Zákonník práce (z.č. 65/1965). Rok 1989 odštartoval reformu pracovného práva, zákon o zamestnanosti, zákon o kolektívnom vyjednávaní a novelu Zákonníka práce. Do dnešnej doby sa tieto zákony neustále novelizujú a upravujú. [6]

Viac pracovných miest, lepšie pracovné miesta a rovnaké príležitosti sú hlavným sloganom európskej politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. Európska únia má dlhodobú tradíciu, pokiaľ ide o zabezpečovanie primeraného pracovného prostredia v rámci EÚ a ochranu práv zamestnancov prostredníctvom spoločných minimálnych pravidiel týkajúcich sa pracovných podmienok, bezpečnosti a zdravia pri práci, napr. ochrana pred hlukom alebo vystavením sa chemikáliám v prípade tehotných žien, zamestnancov mladších ako 18 rokov. V iných právnych predpisoch sú uvedené základné práva týkajúce sa pracovného času rodičovskej dovolenky, základné informácie, ktoré sú všetci zamestnávateľia povinní poskytnúť novým zamestnancom, podmienky hromadného prepúšťania, rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami na čiastočný úväzok alebo dočasnými zamestnancami ako so zamestnancami na plný úväzok na dobu neurčitú. V právnych predpisoch EÚ je takisto upravená zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu a ochrana pred sexuálnym obťažovaním. EÚ podporuje moderné pracovné vzťahy a dialóg medzi zástupcami zamestnávateľa a zamestnancov. Korrectné pracovné vzťahy nielen podporujú ochranu zamestnancov, ale prispievajú aj ku konkurencieschopnosti . EÚ presadzuje spoločenskú zodpovednosť podnikov podporovaním návrhu, že sociálne a environmentálne záležitosti by mali byť súčasťou podnikovej stratégie. Systémy sociálneho zabezpečenia v jednotlivých krajinách EÚ odrážajú osobitné tradície,

sociálne výhody sú predmetom vnútroštátnych prepisov . Členské štáty koordinujú svoje potreby avšak na základe toho, že každý by mal mať prístup k sociálnym výhodám. [7]

EÚ chce rýchlejšiu rast. Chce sociálnu spravodlivosť a zdravšie sociálne prostredie. Aj toto je dôvod prečo sú firmy v EÚ pod narastajúcim tlakom rozširovania svojej pozornosti okrem čistého zisku aj na politiky sociálnej zodpovednosti korporácií. Snahy EÚ o podporu sociálnej zodpovednosti korporácií sú v plienkach. Predstavitelia firiem sa domnievajú, že Európska Komisia ju bude využívať na ospravedlnenie zavedenia väčšej byrokracie. Nastáva tu aj obava, že angažovanie EÚ v tejto oblasti by mohlo viesť k rozdrobeniu nadobudnutých pracovných práv .

Normatívne právne akty tvoria predovšetkým

- Ústava SR
- Zákonník práce
- Zákony o zamestnanosti
- Zákony o kolektívnom vyjednávaní
- Zákon o minimálnej mzde
- Zákon o mzde, odmene a primeranom zárobku
- Vykonávacie pracovnoprávne predpisy (nariadenia a vyhlášky)
- Kolektívne zmluvy
- Vnútropodnikové normatívne akty
- Technické normy
- Pravidlá slušnosti a občianskeho spolužitia
- Medzinárodné zmluvy

2.1 Medzinárodná organizácia práce

Medzinárodná organizácia práce (MOP) má za svoj cieľ podporu sociálnej spravodlivosti a medzinárodne uznávaných ľudských, pracovných a sociálnych práv. Je založená najmä na týchto cieľoch a zámeroch:

- a) práca nie je tovar.
- b) sloboda prejavu a sloboda združovania sa sú základnými podmienkami pokroku.
- c) každá chudoba predstavuje nebezpečenstvo pre prosperitu všade vo svete.
- d) zápas proti každému nedostatku sa musí viesť s nepoľavujúcou silou v každom národe a cestou nepretržitého a sústredeného medzinárodného úsilia, v ktorom sa zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov, majúci rovnaké postavenie ako zástupcovia vlád, spoločne zapoja do slobodnej diskusie a do demokratického rozhodovania s cieľom podporovať všeobecné blaho.

V súčasnom období MOP presadzuje tieto strategické ciele:

- a) podpora a realizácia pracovných noriem a základných zásad a práv pri práci.
- b) vytváranie väčších príležitostí pre ženy a mužov na zabezpečenie dôstojného zamestnania a dôstojného príjmu.
- c) zvýšenie pokrytia a účinnosti sociálnej ochrany pre všetkých.
- d) posilnenie trojstrannosti a sociálneho dialógu.

MOP formuje a vytvára medzinárodné pracovné normy – dohovory a odporúčania najmä v oblastiach:

- sloboda združovania a právo organizovať sa (vytváranie zo strany zamestnávateľov a zo strany zamestnancov organizácií na presadenie a ochranu ich práv a záujmov, práva zamestnávateľov, práva zamestnancov, odborové práva
- sociálny dialóg, kolektívne vyjednávanie, kolektívne zmluvy
- odstránenie diskriminácie, ak ide o zamestnanie a povolanie,
- podmienky zamestnania a pracovné podmienky,
- bezpečnosť a zdravie pri práci,
- minimálne normy a sociálne zabezpečenia.
- rovnosť príležitostí a zaobchádzania [8]

2.2 Listina základných práv a slobôd

Listina základných práv a slobôd tiež obsahuje ochranu práv zamestnancov .

Štvrtá hlava

čl. 27

1. Každý má právo slobodne sa združovať a inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.
2. Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií je neprípustné, rovnako ako zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví.

čl.28

Zamestnanci majú právo na spravodlivú odmenu za prácu a na uspokojivé pracovné podmienky. [9]

2.3 Ústava Slovenskej republiky

Ústava Slovenskej republiky (1.september 1992, publikovaná pod číslom 460/1992 Zb. (v znení neskorších predpisoch). Ustanovuje predovšetkým

Prvý diel

čl. 12 - zákaz diskriminácie

Druhý diel

čl. 18 - zákaz nútených prác alebo nútených služieb

Piaty diel

čl. 35

Právo každého na slobodnú voľbu povolania, právo podnikat' a právo na prácu.

čl. 36

Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä:

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácií v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu dĺžku prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie [10]

2.4 **Zákonník práce**

Jednotlivé krajiny svojimi vnútroštátnymi zákonmi, ktoré nie vždy korigujú s medzinárodnými a európskymi zákonmi alebo odporúčaniami sa snažia ochrániť práva zamestnancov ako slabších jedincov vo väčšej miere ako organizácie. Základným pracovnoprávnym predpisom vo forme zákona je Zákonník práce. Obsahuje ho zákon č. 311/2001 Z. z. v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákon č. 408/2002 Z. z., zákon č. 413/2002 Z. z., zákon č. 210/2003 Z. z., zákon č. 461/2003 Z. z., zákon č. 5/2004 Z. z., zákon č. 365/2004 Z. z., zákon č. 82/2005 Z. z., zákon č. 131/2005 Z. z., zákon č. 244/2005 Z. z., zákon č. 570/2005 Z. z., zákon č. 124/2006 Z. z. zákon č. 231/2006 Z. z.,

- všeobecné ustanovenie
- pracovný pomer
- pracovný čas a doba odpočinku
- mzda a priemerný zárobok
- prekážky v práci
- ochrana práce
- podniková sociálna politika
- náhrady škody
- dohody o prácach vykonávaných v mimo pracovného pomeru
- kolektívne pracovnoprávne vzťahy
- prechodné a záverečné ustanovenia

2.4.1 **Všeobecné ustanovenie**

Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy (§ 1 ods. 1 Zákonníka práce –ďalej len „ZP“)

Zamestnávateľom sa rozumie právnická osoba alebo fyzická osoba , ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch (§ 7 ods.1 ZP)

Zamestnancom sa rozumie fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo odmenu. Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku, zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku (§11 ods. 1, 2, 3 ZP)

Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) . V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu , majetku, rodu alebo iného postavenia. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania: zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom (§ 13 ods. 1, 2, 4, 5 ZP).

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy (§ 14 ZP).

Neplatným je právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv. Právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon,

ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje Zákonník práce alebo osobitný predpis (§ 17 ods. 1 ZP).

Ak zanikne zamestnávateľ , ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak (§27 ZP).

Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú. Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet. Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie (§ 35 ods. 1, 2, ZP)

Mladistvým zamestnancom je zamestnanec mladší ako 18 rokov (§ 40 ods. 3 ZP). Rodinným príslušníkom je na účely Zákonníka práce manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi právoplatným rozhodnutím príslušného orgánu na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo do výchovy, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods. 5 ZP). [11]

2.5 Rada Európy

Poslaním Rady Európy je primárne ochrana ľudských práv a dosiahnutie jednoty medzi jej štyridsiatimi členmi. Zabezpečiť všetky práva ktoré tvoria základy skutočnej demokracie.. Jej hlavnými prostriedkami sú „Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd“ a „Európska sociálna charta“.

Práva obsiahnuté v Európskej sociálnej charte.

Ochrana zamestnanosti:

právo na prácu: zahŕňa právo na odborné vedenie a odborné vzdelávanie

ochrana pracovného prostredia : právo na primerané podmienky práce a spravodlivú odmenu vrátane práv žien a mužov na rovnaký honorár za prácu rovnakej hodnoty

právo na organizovanosť, právo na kolektívne vyjednávanie, právo pracujúcich na účasť pri rozhodovaní , zlepšenie pracovných podmienok a pracovného prostredia,

zvláštna ochrana niektorých zamestnancov : deti a mladí ľudia, ženy, postihnuté osoby, prisťahovalci. [12]

2.6 Zväz odborovej organizácie

Slovenská republika je viazaná Medzinárodným paktom o občianskych a politických právach a Medzinárodným paktom o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktoré právne garantujú činnosť odborových organizácií, právo na štrajk a pod.. Činnosť odborových organizácií je teda legitímna a opodstatnená. Aj keď sa neprejavuje tak výrazne ako v starších krajinách EÚ. Odbory realizujú kolektívne vyjednávanie na rôznych úrovniach riadenia. Na úrovni vlády, zamestnávateľov, a KOZ sa uzatvára Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, kde sa dohodnú podmienky práce , ako sú :

- zvýšenie taríf v zákone o odmeňovaní
- týždenný pracovný čas
- dĺžka dovolenky
- výška odstupného
- výška odchodného

V jednotlivých organizáciách odbory realizujú kolektívne vyjednávanie nad rámec Vyššej kolektívnej zmluvy s vedením organizácie. Odborová organizácia v zmysle Zákonníka práce má možnosť ovplyvňovať podmienky práce na danom pracovisku. Poslaním Zväzu je chrániť a obhajovať oprávnené záujmy zamestnancov. V oblasti pracovnoprávnej zabezpečuje ochranu práv vyplývajúcu z pracovno – právnych vzťahov voči zamestnávateľovi. Bezplatne svojim členom poskytuje právne služby v pracovno – právnych sporoch, vrátane zastupovania pred súdmi. V mzdovej oblasti presadzuje rast plátov, každoročnú valorizáciu

platov podľa výšky inflácie. V sociálnej oblasti sa usiluje o zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov. Bez odborov nie je možná kontrola dodržiavania pracovno – právnych mzdových predpisov a BOZP. Nemožno uzatvoriť Kolektívnu zmluvu a bez nej nemožno dojednať odstupné nad rámec zákona, ani dohodnúť ďalšie výhody. Nemožno zasahovať do tvorby vyhlášok, noriem, zákonov. Zamestnanci nemajú možnosť získať informácie o činnosti zamestnávateľa, jeho ekonomike a jeho zámerom. [13]

2.7 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Inšpektorát práce kontroluje dodržiavanie zákonných ustanovení na ochranu života a zdravia pracovníkov v podnikoch. Je jednou zo strán, ktoré sa zúčastňujú na povoľovacích konaniach a udeľovaní výnimiek. Bezplatne poskytuje informácie a právne záväzné poradenstvo vo všetkých prípadoch týkajúcich sa bezpečnosti práce a obrany zdravia pri práci. Vyšetrujú v prípade pracovných úrazov a sťažností na nedostatky. V rámci prednášok, školení a diskusií sa podieľajú na vyškolení a ďalšom vzdelávaní osôb zodpovedných za bezpečnosť práce. Svojou činnosťou sa usilujú prebúdzat záujem spoločnosti o otázky bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci. [14]

2.8 Právne vedomie zamestnancov a zamestnávateľov

Sociálny dialóg je súčasťou právneho acquis, pretože požiadavka konzultácií so sociálnymi partnermi sa nachádza vo veľkom počte smerníc spoločenstva. V oblasti pracovného práva a základných práv sa Európske pracovné rady v oblasti informovania zamestnancov a konzultácie s nimi priamo zameriavajú na zavádzanie sociálneho dialógu v podnikoch. Predstavitelia manažmentu a práce sa stávajú hlavnými grantmi uplatňovania zásad, na ktorých Európska únia trvá so zreteľom na zamestnanca a to:

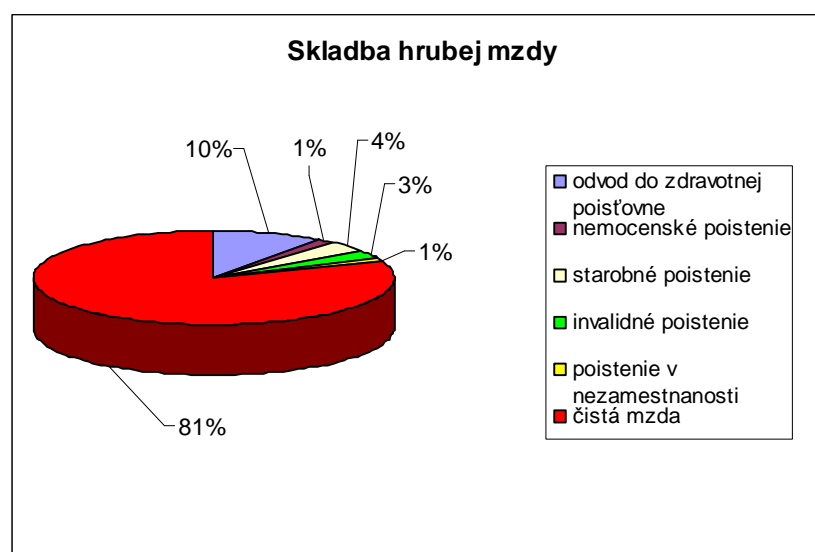
- zdravia a bezpečnosti
- rovnosti príležitostí

- práva na konzultácie

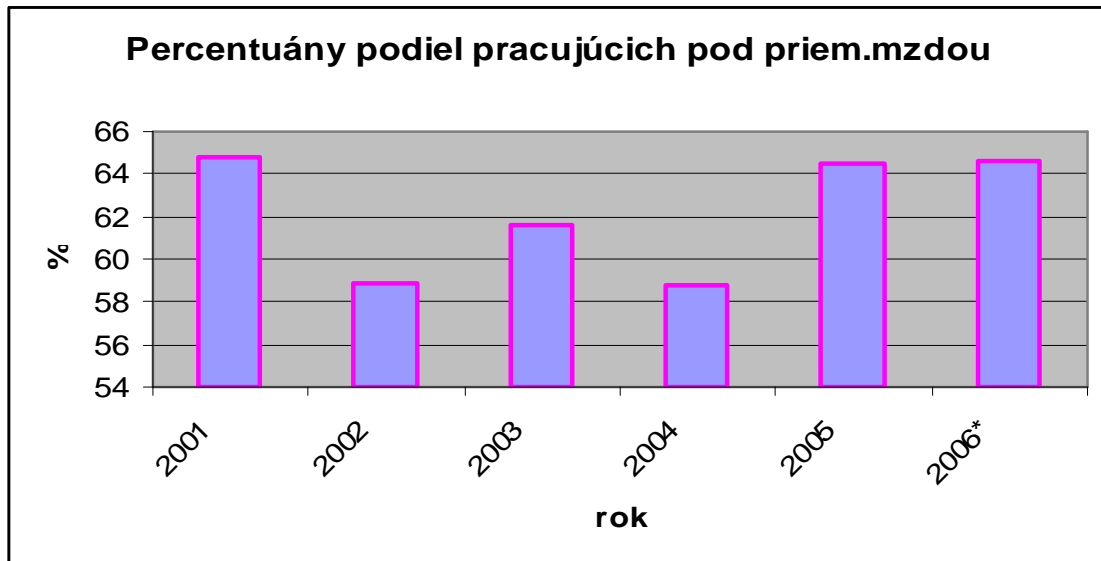
Takýmito opatreniami sa zvyšuje právne povedomie zamestnancov, ale aj zamestnávatel'ov . Môžeme konštatovať, že právne povedomie mladších zamestnancov v regiónoch s dostatkom pracovných miest je na dobrej úrovni (napr. Bratislava a okolie, Trenčín a okolie). Horšie je to u starších zamestnancov, hlavne v lokalitách s vysokou nezamestnanosťou (Michalovce, Prešov). Niektoré podniky v týchto lokalitách sú si vedomé svojej dôležitosti a túto neutešenú situáciu zneužívajú vo svoj prospech pričom porušujú práva zamestnancov. Sú si vedomí, že zamestnanci v snahe zabezpečiť svoje rodiny získaním zamestnania v lokalite trvalého bydliska sa nebudú domáhať práv, ktoré im prináležia zo zákona. Zamestnancov zamestnávajú za minimálne mzdy čo je neprimerané ohodnotenie ich výkonu práce. A touto umelou zamestnanosťou znižujú nezamestnanosť vo svojich regiónoch.

Na Slovensko prichádza v tomto období veľa zahraničných firiem, vkladajú sem svoje investície vo veľkom . Vláda tieto iniciatívy rôznymi výhodami podporuje ale pozor, tieto podniky láka Slovensko nízkym ohodnotením pracovnej sily, čo je pre zahraničné podniky z vyspelých západných krajín veľmi výhodné (vo svojich krajinách by svojim zamestnancom za tú istú prácu zaplatili omnoho viac). Hoci štatistiky uvádzajú priemernú mzdu na Slovensku 18 212,- Sk. Toto číslo však nereprezentuje priemerného zamestnanca, ale len 30% („horných“) zamestnaných ľudí na Slovensku. Skutočná reálna mzda zamestnancov podľa výpočtov spoločnosti Trexima je 14 569,-Sk t.j. rozdiel 3 643,-Sk. [15]

Graf 1

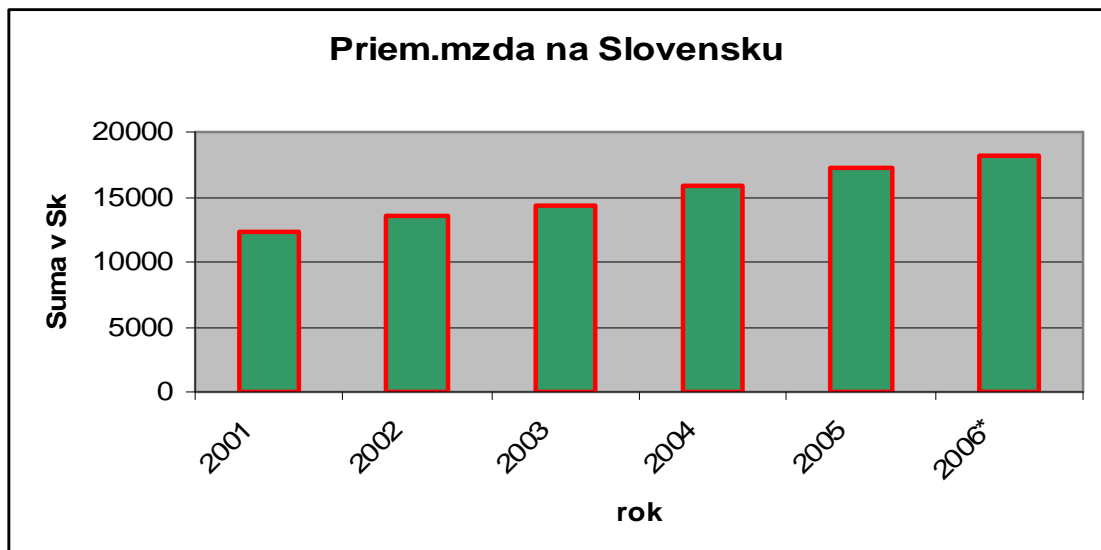


Graf 2



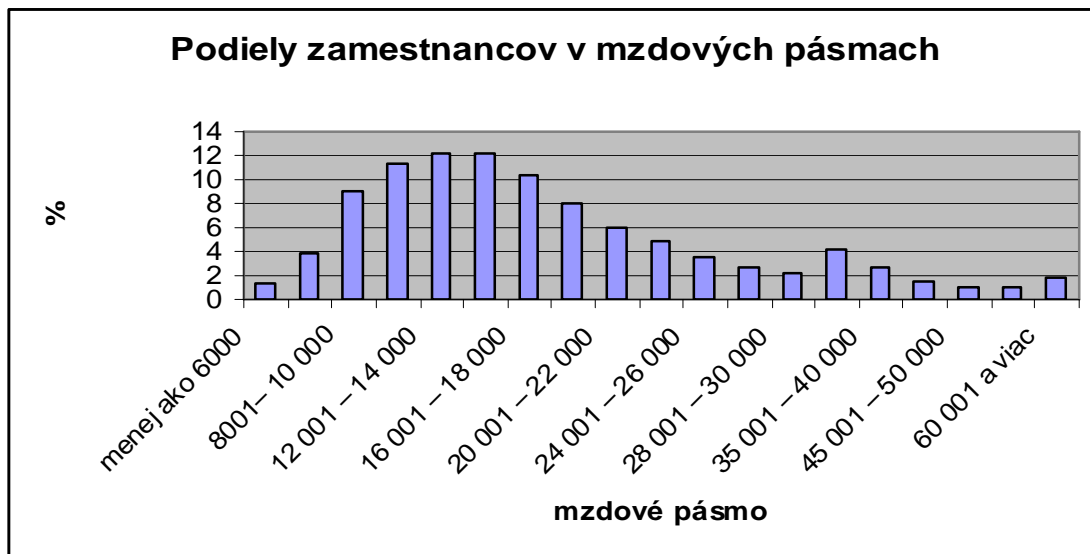
*3. štvrťrok Zdroj: Štatistický úrad, Trexima Orientačné prepočty SME

Graf .3



*3. štvrťrok Zdroj: Štatistický úrad, Trexima Orientačné prepočty SME

Graf 4



Poznámka: tabuľka zahŕňa všetkých zamestnancov, bez rozdielu na aký pracovný úväzok pracujú

Zdroj: Trexima *pásmo priemernej mzdy

Veľmi nízka úroveň povedomia svojich práv je u zamestnancov so základným vzdelaním aj keď veľakrát to nie je chyba zamestnávateľa, ale je to nedostatočnou inteligenciou, vzdelaním a celkovým rozhľadom.

Povinnosťou štátu je svojimi zákonmi ochraňovať slabších jedincov a vytvoriť také zákony, ktoré by boli hodné 21. storočia a nie neuváženými rozhodnutiami vrátiť Slovensko späť na predchádzajúcu úroveň či sa to týka zamestnancov, zamestnávateľov a 100% zamestnanosti za každú cenu. Je potrebné aj v podmienkach SR modernizovať systém sociálnej ochrany okrem iného aj vytvorením podmienok pre motiváciu k platenej práci a zabezpečením istého príjmu a taktiež by mal mať štát pri tvorbe zákonov o to aby sa Slovensko nestalo len krajinou lacnej pracovnej sily. Firmy by mali mať záujem stabilizovať a motivovať svojich zamestnancov, zabezpečením ich sociálnych istôt.

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

3 ANALÝZA OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV U FIRMY ZTS ELEKTRONIKA ES, A.S.

V tejto časti vychádzam z už známych teoretických východísk, prezentovaných v predchádzajúcich kapitolách mojej diplomovej práce.

3.1 Vznik a vývoj podniku

História ZTS Elektronika, združenie sa začala písať v Dubnickom regióne v roku 1968, kedy rozhodnutím ministerstva ťažkého priemyslu bol 25. septembra 1968 založený Elektrotechnický výskumný ústav EVU, ktorého predmetom činnosti bol základný a aplikovaný výskum v oblasti elektrotechniky pre ťažký priemysel a výrobu v oblasti elektrotechniky. Pre realizáciu výskumu bola v roku 1976 vybudovaná základňa, ktorá sa v 80-tych rokoch stala dominantnou činnosťou EVU a zabezpečovala výrobu priemyselnej elektroniky pre strojárstvo v kombináte ZTS Martin.

Spoločnosť EVU prešla v roku 1992 privatizáciou a zo štátneho podniku sa transformovala na akciovú spoločnosť ZTS Elektronika, ktorá nadviazala na tradíciu výroby priemyselnej elektroniky.

V polovici 90-tych rokov začala spoločnosť spolupracovať s odberateľmi, zákazníkmi v Európskej únii. Táto spolupráca priniesla do spoločnosti nové chápanie vzťahu ku kvalite a k zákazníkovi, nové technológie, nové know-how a certifikáciu systému manažérstva kvality podľa ISO 9001 : 1994 spoločnosťou RW TUV.

Na ceste k zákazníkovi, orientácií na zákazníka ZTS Elektronika, a.s. realizovala v októbri 2000 zmenu organizácie, ktorou bolo založené združenie ZTS Elektronika. Združenie sa certifikuje podľa normy ISO 9001 : 2000. (príloha 1)

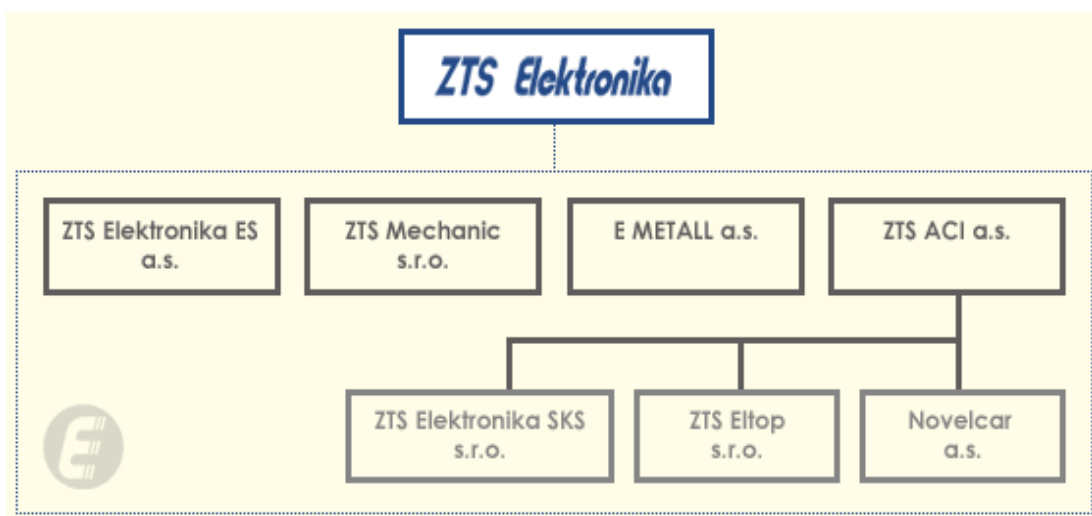
ZTS Elektronika, združenie, vzniklo za účelom prípravy priezorových projektov, ktoré by jednotliví členovia nemohli realizovať samostatne. Tento dôvod vyplýva

z poznania kapacít a technologických možností jednotlivých členov združenia ako aj s ohľadom na zameranie členov na ich špecifické činnosti, ktoré by takýto postup neumožnili.

Cieľom združenia je prispievať k vytvoreniu jednotného podnikateľského prostredia poradenskou a koordinačnou činnosťou pri zavádzaní nových metód a systémov riadenia priemyselných podnikov, nových technológií, nadobúdaní licencií a certifikácií, pri príprave kolektívnych zmlúv a rokovaníach s odborovými zväzmi.

Náplňou tejto činnosti je získavať nové poznatky z teórie riadenia a organizačných štruktúr priemyselných podnikov a tieto poskytovať členom združenia, podieľať sa na ich zavádzaní do riadiacej praxe, počas realizácie nových projektov v oblasti organizácie a nových výrobných projektov. Zastupovať členov pri rokovaníach a získať podporné prostriedky pre ich realizáciu.

Obrázok 1 Štruktúra spoločnosti



Zdroj: Interný doklad spoločnosti

Jedným z členov združenia je aj ZTS Elektronika ES, a.s. ktorá zabezpečuje výrobu a dodávky elektronických napájacích zdrojov pre viaceré odberateľské firmy prostredníctvom kooperujúcej firmy Delta Energy Systems. Pre tieto vo vlastných kapacitách vyrába magnetické obvody.... Elektronické zdroje vyrába a dodáva aj pre ďalšie západoeurópske firmy.

Zápis do obchodného registra : 17.11.1999

Právna forma : Spoločnosť s ručením obmedzeným

Základné imanie: 6 700 000 Sk

Spoločnosť s ručením obmedzeným bola založená zakladateľskou listinou vo forme notárskej zápisnice N24235/99 zo dňa 29.6.1999 podľa § 105 zákona č.513/1991.

Zmena právnej formy : 01.7.2003

akciová spoločnosť

Valné zhromaždenie dňa 14.3.2003 notárska zápisnica N 113/2003,Nz 19036/2003 schválilo zmenu spoločenskej zmluvy a rozhodlo o rozšírení predmetu činnosti a zmene právnej formy na súkromnú akciovú spoločnosť podľa §69b Obchodného zákona.

3.1.1 Predmet činnosti

Predmet činnosti podľa obchodného registra :

- výroba, inštalácia a opravy elektrických strojov a prístrojov
- výroba, montáž , a opravy výrobkov a zariadení spotrebnej elektroniky
- výroba a opravy strojov pre strojársku výrobu
- výroba zariadení pre strojársku výrobu
- výroba kovov a kovových výrobkov, zámočníctvo, kovoobrábanie
- maliarske a natieračské práce, lakovanie
- výroba, montáž a opravy meracej a regulačnej techniky
- výroba rozvádzačov nízkeho napätia
- výroba , montáž, oprava a servis elektronických a elektromechanických zariadení
- veľkoobchod, maloobchod, sprostredkovateľská činnosť- rozsah voľných živností

- inžinierska činnosť v elektrotechnike, projektovanie elektrických zariadení
- podnikanie v oblasti nakladania s odpadmi
- automatizované spracovanie dát
- prenájom budov, bytov, domov a pozemkov vrátane poskytovania doplnkových služieb
- reklamno – propagačná činnosť

Aj keď predmet činnosti je veľmi široký hlavné zameranie je na vývoj, výrobu, predaj a servis priemyselnej elektroniky, elektrických a strojných zariadení a dielcov.

3.1.2 Súčasný stav v podniku ZTS Elektronika ES, a.s.

Akciová spoločnosť ZTS Elektronika ES Nová Dubnica, zaznamenala v roku 2005 tržby z predaja výrobkov a vlastných služieb 263,3 mil. Sk. V porovnaní s rokom 2004 to predstavuje nárast o takmer 31,8 %. Podnik v sledovanom období evidoval výrobu v objeme 262,8 mil. Sk, čo je nárast o 31,7% . Výrobná spotreba firmy sa medziročne zvýšila o viac ako 36,2 % na minuloročnú úroveň 118,4 mil. Sk .

ZTS Elektronika ES zároveň vlni vyprodukovala pridanú hodnotu vo výške 144,5 mil. Sk a zaznamenala tak nárast tohto ukazovateľa o 31,7 mil. Sk.

Hospodárenie za rok 2005 ukončili s čistým ziskom 823 tis. Sk, čím ho v porovnaní s rokom 2004 zvýšili o 34. tis. Sk. Výsledok hospodárenia ovplyvnila strata z hospodárskej činnosti na úrovni 5,4 mil. Sk. V roku 2004 pritom spoločnosť v tejto činnosti vykázala zisk 156 tis. Sk. Podnik súčasne medziročne prehĺbil stratu z finančnej činnosti o 1,2 mil. Sk na minuloročných 2,5 mil. Sk.

Ku koncu decembra minulého roka disponovala ZTS Elektronika ES majetkom v účtovnej hodnote 83,1 mil. Sk. Na obežnom majetku v hodnote 74,6 mil. Sk sa v najväčšej miere podieľali krátkodobé pohľadávky čiastkou 63 mil. Sk. Vlastné imanie krylo celkový majetok podniku sumou 26 mil. Sk. Záväzky dosiahli ku konci roka takmer 53,5 mil. Sk.

Krátkodobé závazky evidovala spoločnosť v objeme takmer 31,8 mil. Sk a bankové úvery a výpomoci vo výške 18,8 mil. Sk. [16]

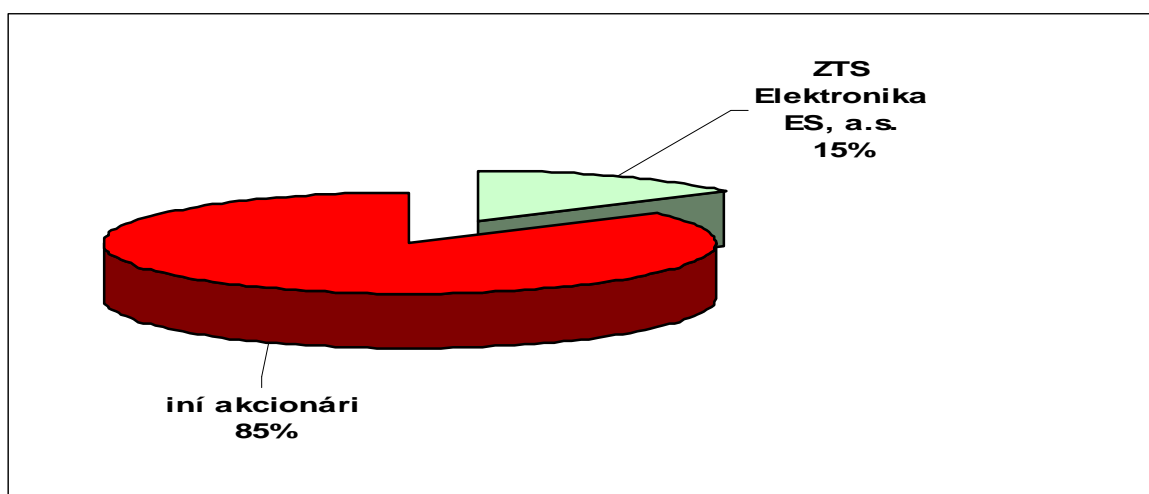
Napriek na prvý pohľad nie moc lichotivým ekonomickým ukazovateľom sa podnik zaradil na 24 miesto v rebríčku dosiahnutých tržieb v elektrotechnickom priemysle na Slovensku.

V súčasnosti sa podnik zameriava na zníženie krátkodobých záväzkov, no zároveň sa snaží o čo najefektívnejšie investovanie do nových technológií. Technológie, ktoré podnik používa v súčasnosti nie sú jeho majetkom, ale ich vlastní firma Delta Energy Systems. Novými vlastnými technológiami chce firma získať nielen nových zákazníkov do budúcich období ale aj zvýšiť svoju konkurencieschopnosť.

3.2 Organizačná štruktúra podniku

ZTS Elektronika je súkromná akciová spoločnosť a preto sa riadi stanovami akciovej spoločnosti, ktoré boli vypracované predstavenstvom a schválené valným zhromaždením. Počet akcií je 6700 a to kmeňových, pričom každá má hodnotu 1000,-Sk. ZTS Elektronika ES, a.s. vlastní 1 005 akcií, ostatní akcionári 5 695 akcií.

Graf č. 5 Štruktúra akcionárov v podniku ZTS Elektronika ES, a.s.



Valné zhromaždenie je najvyšším orgánom spoločnosti, ktorého členmi sú všetci akcionári. Medzi jeho základné právomoci patrí voľba a odvolávanie členov predstavenstva, dozornej rady a iných orgánov určených stanovami.

Predstavenstvo tvorí štatutárny orgán spoločnosti a má oprávnenie konať v mene spoločnosti vo všetkých veciach. Zastupuje spoločnosť voči tretím osobám, pred súdom a inými orgánmi. Na čele spoločnosti je predseda predstavenstva. Jemu podliehajú členovia predstavenstva. Členom predstavenstva podliehajú vedúci na nižších organizačných stupňoch. Ide o dvojstupňové riadenie. Spoločnosť zastupuje a za ňu podpisuje konateľ samostatne. Je oprávnený v mene spoločnosti spoločnosť zastupovať a všetky listiny podpisovať.

- ◆ riaditeľ (predseda predstavenstva)
- ◆ správa a ekonomika (člen predstavenstva)
- ◆ zmocnenec pre Q a E (člen predstavenstva)

Najvyšším kontrolným orgánom je dozorná rada, ktorá dohliada na výkon pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovanie podnikateľskej činnosti spoločnosti. Jej členov volí a odvoláva valné zhromaždenie.

3.3 Analýza S.W.O.T

Každý podnik musí pri definovaní svojich cieľov vychádzať z podrobnej analýzy svojich potrieb, kde jednu z kľúčových úloh zohráva dokonalé poznanie prostredia, kde firma pôsobí. Firma ZTS Elektronika ES, a. s. pri definovaní svojho poslania a cieľov sleduje :

Makro prostredie – demograficko- ekonomické, technologické, politicko - právne a sociálne – kultúrne.

Mikro prostredie – zákazníci, odberatelia, konkurencia, dodávatelia, distribučné siete.

Jedným z hlavných cieľov skúmania prostredia je rozpoznať nové príležitosti.

Príležitosti ZTS Elektronika ES, a.s.

- Ø zvyšovanie kvalifikácie a vzdelávania pracovníkov
- Ø príležitosti vyplývajúce zo vstupu SR do EÚ
- Ø významný dodávateľ pre automobilový priemysel

Niektoré vývojové trendy v prostredí predstavujú pre každý podnik nepríjemné možnosti ohrozenia.

Ohrozenia ZTS Elektronika ES, a.s. :

- Ø silná konkurencia zo strany výrobcov zo západnej Európy
- Ø konkurenčný tlak zo strany ázijských výrobcov (cena)
- Ø len jeden klient (Delta Energy Systems)
- Ø zmeny požiadaviek trhu
- Ø možnosť straty odberateľov
- Ø legislatívne zmeny
- Ø nedostatočne vybudovaná logistika

Vedenie podniku ZTS Elektronika ES, a.s. pravidelne posudzuje a vyhodnocuje úroveň marketingu a finančné, výrobné, organizačné schopnosti podniku. Úlohou týchto analýz je určenie silných a slabých stránok podniku, využitie výhody silných stránok a snaha o eliminovanie slabých stránok.

Silné stránky ZTS Elektronika ES, a.s.

- Ø profesná a technologická zdatnosť pracovníkov
- Ø dobrá výrobná základňa
- Ø používanie moderných technológií vo výrobnom procese
- Ø dobré meno podniku v zahraničí
- Ø vysoká kvalita
- Ø zavedenie noriem ISO 9001 : 2000
- Ø udelenie certifikátu ISO 14001
- Ø akreditácia kalibračného laboratória podľa normy ISO 17025

Slabé stránky ZTS Elektronika ES, a.s.

- Ø nedostatočné využívanie interných analýz
- Ø zlá veková štruktúra spoločnosti
- Ø nedostatočný finančný kontrolling
- Ø nedostatočne prepracovaný systém propagácie

3.4 Manažment a podmienky vo firme

Manažment je spôsob riadenia firmy v trhovej ekonomike. Je to spôsob riadenia ktoré z pozície vrcholovej realizuje zámery a plány vo vzťahu k dosiahnutiu stanovených podnikateľských zámerov.

Manažment v podmienkach firmy predstavuje procese plánovania, organizovania a kontroly.

Plánovanie je východiskový bod a stanovuje v budúcnosti očakávaný (želaný stav). Bez plánovania podnikateľská činnosť stráca zmysel. Úspešnosť plánovania spočíva v dobrej znalosti pomerov, reálnom zhodnotení situácie a predpoklade budúcich podmienok.

Organizovanie je ďalšou zložkou riadenia. Rozčleňuje pracovné úkoly na čiastkové. Mnohokrát je potrebné, aby prešlo k delegovaniu na nižšie zložky (majstri, zamestnanci). Funkciu prezentovania navonok predstavuje vnútroorganizačná štruktúra.

Kontrolovanie - týmto firma zisťuje, či dosahované výsledky (výchylky) zodpovedajú plánovaným. Mal by to byť hlavne prostriedok nápravy a prevencie, nakoľko signalizuje existujúce alebo potenciálne nedostatky. Zmyslom manažmentu nie je kontrola, ale výsledky len upozorňujú na nedostatky, ktorých odstránenie je v nadväznosti na prijaté opatrenia nevyhnutné.

3.5 Analýza interných dokumentov ZTS Elektronika ES, a.s.

Vrcholový manažéri podniku zabezpečujú a dbajú na to, aby všetka dokumentácia bola správne spracovaná, dôsledne a včas uskutočňované v nej všetky zmeny a dodatky, či sa to týka zmien v zákone, alebo vnútornej zmeny v podniku, prípadne zmenou kolektívnej zmluvy alebo ako nápravné nariadenie pri zistení nedostatkov.

Podnik má dokumentáciu riadne zaevidovanú. V zozname je jasne vidieť označenie dokumentu, názov dokumentu, vydanie, účinnosť od dátumu a pracovisko kde bola dokumentácia odovzdaná aj s uvedením funkcie pracovníka, ktorý dokumentáciu prebral. Je prehľadný a umožňuje ľahkú manipuláciu a rýchlu orientáciu. V každom dokumente je uvedený počet listov, platnosť, vydanie, kto dokument vypracoval, preskúmal schválil, dátum účinnosti, počet príloh. Presne uvedené kapitoly v ktorých nastali zmeny.

3.5.1 Stanovy združenia

Nakoľko ZTS Elektronika ES, a. s. je súčasťou združenia tento dokument musel byť vypracovaný ako prvoradý. V ňom sú uvedené všetky údaje o združení, práva a povinnosti jednotlivých podnikov, ktoré spadajú pod združenie. Organizačná štruktúra je stanovená tak ,aby zaručila naplnenie Politiky kvality, environmentálnej politiky a cieľov kvality. V rámci stanov sú stanovené zodpovednosti , vzájomné väzby, účel a poslanie jednotlivých subjektov Združenia, tieto náležitosti vyplývajú z ISO noriem.

3.5.2 Zásady riadenia

Zásady riadenia sú základnou organizačnou normou. Stanovujú a upravujú všetky základné vzťahy a činnosti v procese riadenia a sú základom pre spracovanie všetkých ostatných noriem v riadení. Zásady riadenia stanovujú :

- Ø základné princípy organizácie a riadenia
- Ø organizačnú štruktúru a štruktúru organizačných vzťahov nadriadenosti a podriadenosti medzi útvarmi, úsekmi a odbormi
- Ø činnosť v riadení spoločnosti
- Ø del'bu základných kompetencií medzi odborovými útvarmi a ostatnými organizačnými zložkami
- Ø základné povinnosti, zodpovednosti a práva zamestnancov, vedúcich a riadiacich pracovníkov

System riadenia je ďalej určovaný sústavou právnych, organizačných a riadiacich noriem, ktoré po obsahovej stránke nadväzujú na tieto zásady riadenia. Súčasťou Zásady riadenia je Organizačná štruktúra. Najnižšia úroveň rozpracovania Zásady riadenia predstavujú Popisy pracovných funkcií. Za súlad obsahovej náplne zodpovedajú vedúci tých útvarov, do pôsobnosti ktorých bol výkon, alebo odborné riadenie príslušnej činnosti priradené.

3.5.3 Průručka integrovaného manažerského systému

Táto príručka zahrňuje všetky strategické plánovania, politiku, ciele a plány a stanovuje jednotný postup pri ich uskutočňovaní. Nakoľko sa moja práca zaoberá ochranou práv zamestnancov, budem sa výlučne venovať len tejto problematike. Jedna časť technicko organizačného postupu stanovuje pravidlá pre personálne zabezpečenie spoločnosti na všetkých úrovniach. Od identifikácie potrieb a plánovania prípravy až po zaistenie a vykonávanie vzdelávacích akcií a zaznamenanie spôsobilosti, pripravenosti a kompetentnosti k výkonu ich funkcie. Popisuje tiež činnosti personálneho servisu, ktorý zahŕňa celkovú starostlivosť o zamestnancov v súlade so zákonmi, vnútropodnikovými normami a právnymi predpismi.

Personalistika predstavuje súhrn činností zameraných na získavanie, výber, rozmiestnenie, motiváciu, odmeňovanie zamestnancov a kontinuálny proces zvyšovania kvalifikácie zamestnancov. Cieľom je vytvorenie takého systému personalistiky, ktorý je zameraný nielen na uspokojenie potrieb zákazníka a na efektívne fungovanie spoločnosti, ale aj na to aby boli dodržané práva zamestnancov.

Ekonomika práce je súbor činností ktorými sa realizuje odmeňovanie zamestnancov. Slúži k sledovaniu produktivity práce, efektívnosti vynaložených mzdových prostriedkov a poskytuje jeden z podkladov na sledovanie ekonomickej efektívnosti spoločnosti. Je to súbor činností zameraný na celkovú starostlivosť o zamestnanca v pracovnom procese.

Zamestnanci personalistiky, riaditeľ spoločnosti a vedúci zamestnanci sú zodpovední za :

Personalisti -

- Ø dodržiavanie zákonníka práce a súvisiacich pracovnoprávných predpisov
- Ø spracovanie politiky zamestnanosti
- Ø dodržiavanie pracovného poriadku a kolektívnej zmluvy
- Ø oslovenie a nábor uchádzačov o zamestnanie
- Ø výber zamestnancov podľa zadaných kritérií

- Ø plánovanie vzdelávacích akcií v rámci firmy na základe požiadaviek uplatnených vedúcimi organizačných útvarov
- Ø zabezpečenie vzdelávacích akcií (nástupných, periodických, neperiodických školení
- Ø vstupné, parodické a výstupné lekárske prehliadky zamestnancov
- Ø činnosť pre zamestnancov podľa obchodných zmlúv
riaditeľ spoločnosti a vedúci zamestnanci
- Ø stanovenie personálnych potrieb, vypracovanie požiadavky na výber uchádzačov
- Ø poskytnutie podkladov k vypracovaniu“ Popis pracovnej funkcie „
- Ø identifikáciu potrieb prípravy a vzdelávania podriadených zamestnancov
- Ø predkladanie požiadaviek na prípravu zamestnancov – vypracovanie ročného plánu prípravy a vzdelávania zamestnancov , kontrolu jeho dodržiavania a aktualizáciu

Vedúci zamestnanci na základe príručky zadávajú požiadavky , uvedú potreby zamestnancov v písomnej forme. Personálne oddelenie na základe týchto požiadaviek urobí nábor uchádzačov o zamestnanie. Je možné použiť rôzne spôsoby ale v prvom rade musí byť požiadavka nahlásená na Okresný úrad práce. Títo uchádzači o zamestnanie sú oslovení ako prví.

Na základe vytvorenia databázy uchádzačov nasleduje výber potencionálnych zamestnancov. V prvom kole výber uskutočňuje na základe žiadostí, dotazníka a údajov v životopise personálne oddelenie. V druhom kole vybraní uchádzači absolvujú osobný pohovor, berie sa do úvahy odborná spôsobilosť, vzťahový dotazník, posúdenie mzdových požiadaviek. Tretie kolo už absolvujú aj osobným pohovorom s vedúcim pracovníkom (zadávatelom požiadavky) odborným testom (podľa profesie) testom z cudzieho jazyka, splnenia špeciálnych požiadaviek. Pohovory sa skladajú aj testov nakoľko sa tak predíde diskriminácii (porušeniu ochrany práv) a výsledky testov sa dajú porovnať, či nedošlo k porušeniu zákona, zaujatosti a pod..

Kandidát, ktorý vyhovel kritériám výberu a súhlasí s nástupom za ponúknutých pracovných podmienok si vykoná nástup.

Písomnou pracovnou zmluvou (príloha. č. 2) dohodou o vykonaní práce, zmluvou o dielo a pod.. Podnik má vo svojich štandardoch typizované všetky druhy zmlúv.

Zamestnanec je ešte pred podpisom zmluvy ústne oboznámený s pracovným poriadkom, pracovnou zmenou, prestávkou v práci , dovolenkou a pod.

Bezprostredne po príchode nového zamestnanca na pracovisko nasleduje základné oboznámenie s povinnosťami a dodržiavaním BOZP (školenie) a ochrane pred požiarmi (školenie) v konkrétnych pracovných podmienkach. Toto vykonáva priamy nadriadený zamestnanec.

Oddelenie personalistiky po zaradení zamestnanca na pracovné miesto, vykonaní nástupných úkonov, podpísaní Pracovnej zmluvy a vykonaní základných školení nadriadeným pracovníkom. Zabezpečí komplexné nástupné školenie , ktoré pozostáva z oboznámenia sa s históriou podniku, organizačnými štruktúrami, komplexného školenia BOZP a ochrana pred požiarmi, zodpovednosti za kvalitu.

Zabezpečí, aby mal zamestnanec možnosť si všetky interné dokumenty prečítať a potom podpíše svojim podpisom, že bol s nimi oboznámený.

Podnik svojich nových zamestnancov zaväzuje skúšobnou dobou. Po túto dobu je zamestnanec hodnotený svojim nadriadeným. Hodnotenie sa uskutočňuje písomnou formou (príloha č.3). Na základe hodnotenia môže byť zamestnanec so súhlasom preradený na inú pracovnú činnosť(vyššia, nižšia,) ale môže byť s ním i rozviazaný pracovný pomer na základe nespokojnosti s jeho výkonom.

Podnik zabezpečuje podľa inertných smerníc aj ochranné a hygienické pomôcky podľa typu práce a náročnosti jednotlivých prevádzok.

Zamestnávateľ sa musí chrániť proti vykrádaniu svojho duševného vlastníctva a tak svojich vrcholových zamestnancov zaväzuje k zákazu podnikania v tej istej oblasti. Odchodu ku konkurenčnej firme na riadiace miesto počas dvoch rokov po ukončení pracovného pomeru. A v neposlednom rade taktiež k mlčanlivosti nakoľko sa firma zaoberá hlavne zbrojárskymi produktmi.

Pracovníci mají interné směrnice, které sa týkajú ich vzťahu k podniku, ich bezpečnosti, nárokov kedykoľvek k nahliadnutiu u svojich vedúcich.

3.5.4 Pracovní poriadok

Pracovní poriadok je vydaný za účelom vnútorného poriadku. Podľa ustanovenia Zákonníka práce je vydaný s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Bližšie rozvádza vybrané ustanovenia ZP a vykonávacích predpisov a konkretizuje ich v podmienkach zamestnávateľa. Je jednou zo základných pracovnoprávných organizačných noriem nena-
hrádza však ZP a ostané všeobecne záväzné pracovnoprávne predpisy.

Obsahuje :

- Ø pracovný pomer – vznik, zmeny, skončenie a predzmluvné vzťahy
- Ø pracovná disciplína - povinnosti zamestnávateľa, zamestnanca, vedúcich pracovníkov
- Ø pracovný čas a pracovné zmeny – dĺžka , rozvrhnutie - pevné pružné, začiatok, koniec pracovných zmien, kratší pracovný čas, prestávky v práci, nepretržitý denný odpočinok , nepretržitý odpočinok v týždni, nočná práca, pracovná pohotovosť, práca nadčas, evidencia práce, náhradné voľno a mzdy za prácu nadčas
- Ø dovolenka – podmienky pre vznik nároku na dovolenku, výmera dovolenky za kalendárny rok, doba čerpania dovolenky a jej krátanie
- Ø zákaz niektorých prác ženám a mladistvým
- Ø zameškaný pracovný čas a jeho nadpracovanie – neskorý príchod, skorý odchod, prekročenie stanovenej prestávky na oddych a jedlo
- Ø prekážky v práci a poskytovanie pracovného voľna - z všeobecného záujmu, štúdium popri zamestnaní, ďalšie vzdelávanie dôležité osobné prekážky v práci
- Ø evidencia dochádzky a vykazovanie pracovného času

- Ø postup pri poskytovaní mimopracovného voľna – neplateného pracovného voľna, dovolenky, náhradného voľna, práca nadčas a nadpracovanie zameškaného času, vybavovanie služobných záležitostí, vyšetrovanie a ošetrovanie počas pracovného času, sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrovanie alebo ošetrovanie
- Ø prerušenie pracovného času
- Ø pracovné cesty
- Ø bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci – povinnosti zamestnávateľa, pracovníka, dodržiavanie platných predpisov
- Ø zodpovednosť za spôsobenú škodu – zamestnávateľ a zamestnanca
- Ø dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer, vedľajší pracovný pomer
- Ø záverečné ustanovenie

V pracovnom poriadku sú jasne a zrozumiteľne vysvetlené jednotlivé pojmy a skratky tak aby im porozumel každý zamestnanec.

3.5.5 Požiarny štatút

Stanovuje jednotný postup pri zabezpečovaní ochrany pred požiarmi v areáli firmy ZTS Elektronika ES, a.s. Obsahuje:

- Ø organizačné usporiadanie ochrany pred požiarmi
- Ø povinnosti vedúcich a ostatných zamestnancov na zabezpečenie ochrany
- Ø úlohy technika PO
- Ø spôsob a lehoty vykonávania preventívnych protipožiarnych prehliadok, kontrola dodržiavania predpisov
- Ø odborná príprava protipožiarnych hliadok, zoznamy protipožiarnych hliadok

- Ø školenie o ochrane pred požiarimi
- Ø dokumentácia ochrany pre požiarimi
- Ø opatrenia na miestach a pri činnostiach so zvýšeným požiarным nebezpečenstvom

3.5.6 Kolektívna zmluva

Kolektívna zmluva má veľkú právnu silu. Jej podmienky sú platné jeden rok. Ak nie sú dojednané podmienky pre KZ na nasledujúci rok do 31.12. a podpísaná nová KZ, stará zostáva v platnosti KZ z predchádzajúceho roka, najneskôr však do 31.3. príslušného roka. Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ za účelom úpravy individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými ZO OZ KOVO. Zmluvné strany pristupujú k uzavretiu zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov tak, aby boli uspokojené ich oprávnené záujmy a potreby a aby boli nastolené a udržiavané vzájomné uspokojivé vzťahy medzi obidvoma stranami. Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ v súlade s ustanoveniami ZP, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona a zamestnanosti a ich vykonávacími predpismi. KZ je záväzná pre zmluvné strany a taktiež pre všetkých zamestnancov. KZ možno uskutočňovať po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné zmeny po písomnom predložení prerokovať do 14 dní.

KZ obsahuje:

- Ø zákaz diskriminácie
- Ø práva zamestnancov, odborov a povinnosti zamestnávateľa
- Ø práva zamestnávateľa
- Ø postavenie, práva a záväzky odborov
- Ø materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

- Ø politika zamestnanosti, uvoľňovanie zamestnancov v súvislosti s organizačnými zmenami
- Ø pracovno právnu oblasť
- Ø zdravotná starostlivosť,
- Ø predškolské zariadenie
- Ø závodné stravovanie
- Ø výpomoc pri úmrtí zamestnanca
- Ø sociálny fond
- Ø odmeňovanie zamestnancov
- Ø bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- Ø riešenie sťažností, predchádzanie kolektívnym a individuálnym sporom

3.5.6.1 Sociálny fond

Neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy je tvorba a čerpanie sociálneho fondu. Na základe § 3 ods. 1 písm. a) a písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ tvorí fond z objemu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok vo výške 1,1%. Ďalšími zdrojmi príjmu fondu sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi

Tieto prostriedky sú vedené na osobitnom účte a zamestnávateľ je povinný do 15 dní po začatí každého mesiaca previesť prídel vo výške jednej dvanástiny z predpokladanej ročnej výšky základu. Pri tvorbe rozpočtu predpokladaných príjmov a výdavkov sa kladie veľký dôraz na prerozdelenie výdavkov, tak aby neboli účelovo prispôsobené len pre jednu skupinu zamestnancov. Z tvorby fondu sa 45,75 % použije na príspevky na dopravu a hradenie zmluvnej dopravy zamestnancov a 54,25 % ako príspevok na stravovanie, regeneráciu pracovnej sily - rekondičné pobyty vo vlastných zariadeniach. Zamestnávateľ si veľmi dobre uvedomuje, že spokojný a oddýchnutý zamestnanec podáva lepšie výkony je lojálny k firme. Zostatok 10 % tvoria sociálne výpomoci, rodinné rekreácie mimo zariadení

organizácie, kultúru, šport, spoločenské udalosti, jubilejné odmeny a príspevky na materské škôlky.

Hoci sociálny fond spravuje zamestnávateľ a vedie jeho evidenciu, odborová organizácia každý štvrt'rok kontroluje príjmy a efektívnosť vynaložených výdavkov.

Tabuľka 1. Návrh rozpočtu sociálneho fondu na rok 2005

Stav k 1.1.2005	141 908,80
Príjmová časť:	
Predpoklad tvorby fondu za rok 2005	872 931,-Sk
Predpoklad čerpania SR spolu	872 251,-Sk
Príspevok na stravovanie:	242 262- Sk
Príspevok na sociálnu výpomoc:	4 0000- Sk
Príspevok na dopravu a autobusovú dopravu:	399 430,- Sk
Rekondičné pobyty	48 000,- Sk
Rodinná rekreácia:	4 500,- Sk
Príspevok na materské škôlky:	49 900,- Sk
Príspevok na jubilejné odmeny:	96 300,- Sk
Lekárske prehliadky	8 359,- Sk
Spoločenské udalosti:	30 000- Sk
Predpokladaný zostatok k 31.12.2005	132 088,80 Sk

3.5.6.2 Mzdový predpis

Odborová organizácia zaväzuje odsúhlaseným mzdovým predpisom zamestnancom dodržiavanie výplatných termínov. V prípade zmeny termínu je zamestnávateľ povinný si vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Pri mesačnom vyúčtovaní musí kaž-

dý zamestnanec obdržať písomný doklad, ktorý obsahuje údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach zo mzdy.

Odsúhlasuje katalóg robotníckych povolání, katalóg funkcií THP. Veľmi dôležitou je údajová základňa o zložkách, druhov a formách mzdy, o tarifných stupňoch. Základné mzdové pojmy a všetky ostatné náležitosti týkajúce sa mzdy upravuje Mzdový predpis, ktorý tvorí prílohu ku KZ.

Vedenie podniku a zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že zamestnávateľ bude používať odsúhlasený tarifný systém odmeňovania. U robotníckych kategórií to bude v rozpätí 1- 7 stupeň , pre odmeňovanie technicko – hospodárskych zamestnancov to bude 1-12 stupeň.

Za mzdu sa nepočíta odstupné, náhrady mzdy, cestovné náhrady, odmena za pracovnú pohotovosť, príspevky zo sociálneho fondu, plnenia poskytované zamestnávateľom zo zisku po zdanení. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca za vopred dohodnutých podmienok. Mzda bude dohodnutá individuálne s každým zamestnancom v písomnej forme (Dohoda o mzdových podmienkach).

Zamestnávateľ využíva pre odmeňovanie zamestnancov nasledovné formy mzdy :

- a) úkolová mzda – je súčinom mzdovej tarify vykonávanej práce a počtu odvedených normohodín
- b) časová mzda – je súčinom mzdovej tarify a odpracovaných hodín alebo mesačná mzda upravená o dobu neprítomnosti v práci
- c) zmiešaná mzda – je kombináciou uvedených foriem mzdy

Mzda zamestnancov sa skladá z niekoľkých zložiek a to tarifnej mzdy , ktorá je stanovená výškou mzdovej tarify v danom tarifnom stupni.

Ostatné zložky mzdy tvorí osobné ohodnotenie, príplatky a mzdové zvýhodnenia za popoludňajšiu a nočnú zmenu, vedenie pracovnej čaty, prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí , za prácu nadčas, sobotu, nedeľu a vo sviatok. Ďalšou zložkou sú odmeny, prémie a bonusy, jubilejné odmeny a vernostné.

Mzda a mzdové příplatky za práci nadčas, vo sviatok v soboty a nedele kopíruje Zákonník práce.

Za prácu v popoludňajšej zmene v čase od 14,00 do 22,00 hodiny zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 4,-Sk za každú odpracovanú hodinu, pri odpracovaní minimálne 5 hodín v popoludňajšej zmene. Za prácu v noci je príplatok vo výške 8,50 Sk. Nie je možná kombinácia dvoch zvýhodnení súčasne.

Mzdové zvýhodnenie za vedenie čaty od 6-10 zamestnancov, patrí zamestnancovi za každú hodinu odpracovanú s čatou 5,50 Sk, nad 10 zamestnancov 7,30Sk. Toto zvýhodnenie patrí vedúcemu čaty ktorý sám s čatou pracuje a písomné poverenie. Nepatrí zamestnancovi ktorému vedenie priamo vyplýva z pracovnej náplne.

Zamestnanci na rizikových pracoviskách majú priznaný príplatok 8,00Sk za každú hodinu odpracovanú v takomto sťaženom prostredí. Sú však vyplácané len pri dodržiavaní pravidiel stanovených pre prácu na danom pracovisku. Porušenie znamená stratu príplatku.

Stimulačné odmeny sú veľmi zaujímavou formou zvýšenia mzdy. Môže byť individuálna alebo kolektívna. Vždy sú dopredu stanovené podmienky pre priznanie odmeny. Táto odmena je vyplácaná za zlepšovacie návrhy, vyriešenie zadaných tematických úloh, za prijaté riešenia racionalizácie v oblasti organizácie práce, za racionalizačné nápady.

Prémii za získanie novej zákazky prideluje riaditeľ v závislosti od výšky realizovaného objemu a miery zainteresovanosti na nej.

Odmeny pri životných jubileách, odchode do dôchodku sú dané pevnou sumou a to 300,-Sk za každý odpracovaný aj započatý rok tieto sa vyplácajú zo sociálneho fondu.

Osobitnou kapitolou je vernostné kde zamestnávateľ rozlišuje výšku odmeny podľa odpracovaných rokov u firmy a to od 10 rokov 200,-Sk , od 15 rokov 300,-Sk od 20 rokov 400,-Sk, od 25 rokov 500,-sk. Firma je založená ako samostatná od roku 1999 ale započítava aj odpracované roky v podniku z ktorého vznikla.

V mzdovom poriadku je ošetrená aj mzda pri preradení na inú prácu , za ktorú patrí zamestnancovi nižšia mzda. V prípade ak nie je preradenie za inú prácu z dôvodu nevládnutia svojej práce má pracovník nárok počas 12-tich mesiacoch na priemernú mzdu ktorú dosiahol na svojom predchádzajúcom pracovisku.

Ak je zamestnanec poverený vykonávaním mimoriadnych prác a ak mu v dôsledku toho ušla mzda, patrí mu mzda vo výške jeho priemerného zárobku.

Mzda pri chybnnej práci je rozlíšená podľa toho či pracovník vlastným zavinením vyrobil nezhodný výrobok. Nesprávnym vykonaním výrobných operácií ale aj všetkých ob-
služných a administratívno - technických prác a činností. Za takúto prácu mu nepatrí mzda. Zamestnávateľ má právo žiadať od neho náhradu za škodu. V súlade s Pracovným poriadkom a ZP.

Spoločnosť pri kladných hospodárskych výsledkoch bude usmerňovať mzdový vývoj

Tabuľka 2 Návrh ročného nárastu miezd

	Ročný nárast mzdy v %
JR	6,3
RR	4,3
THP	4,3

Na základe takto určených pravidiel môžu zástupcovia zamestnancov bez problému skontrolovať či zamestnávateľ svoje záväzky dodržiava alebo porušuje

Pravidlá pre odmeňovanie jedincových zamestnancov. V kategórii jedincových robotníkov pre elektrotechnickú výrobu sú zamestnanci odmeňovaní formou kolektívnej úkolovej mzdy. Je to odvodená mzda vypočítaná z odovzdaných mzdových lístkov za zamestnancov strediska. Na základe vykonanej práce ju rozdeľuje majster alebo vedúci pracovnej čaty jedincovým robotníkom strediska.

Jedincovému robotníkovi patrí:

- > Tarifná mzda – podľa priznanej tarifnej triedy
- > Osobné ohodnotenie – ktoré tvoria štyri čiastky s nasledovným percentuálnym podielom:

a) 50% osobného ohodnotenia OH v závislosti od plnenia pracovného výkonu. Plnenie pracovného výkonu je vyjadrené pomerom odvedenej hodnoty mzdových lístkov v Sk za odpracované Nh HS k vyplatenej hodnote za odpracované hodiny v Sk strediska v pridelených TT jedincovým robotníkom. Táto čiastka má charakter kolektívneho hodnotenia príslušného hospodárskeho strediska a jeho zamestnancov. Je k dispozícii vedúcemu príslušného NS po splnení kritérií.:

Tabuľka 3 Kritériá pre výpočet OH pracovníkov vo výrobe

Kritérium	Hodnota kritéria	Hodnota priznaného OH na stredisko
odvedená hodnota mzdových lístkov v Sk za odpracované NH strediska/ vyplatená hodnota za odpracované hodiny v Sk v pridelených TT Strediska	$Sk\ Nh / Sk\ TT \geq 0,95$	50% OH
- II -	$0,90 \leq Sk\ Nh / Sk\ TT < 0,95$	40 % OH
- II -	$0,85 \leq Sk\ Nh / Sk\ TT < 0,90$	30 % OH
- II -	$0,80 \leq Sk\ Nh / Sk\ TT < 0,85$	20 % OH
- II -	$0,75 \leq Sk\ Nh / Sk\ TT < 0,80$	10 % OH
- II -	$Sk\ Nh / Sk\ TT < 0,75$	0 % OH

b) 20% osobného dohodnotenia - priznáva vedúci strediska podľa dochádzky do zamestnania. Ak zamestnanec nebude mať počas sledovaného obdobia platenú absenciu (PN, OČR, PV, L viac ako 16 hodín , dostane plných 20% osobného ohodnotenia).

- c) 20% osobného ohodnotenia priznáva vedúci NS na základe výsledkov kvality. Parametrom sú prijaté limity v pláne zlepšovania kvality na príslušný rok a kvalita udržania výrobného prostredia na stredisku. .
- d) 10% priznáva vedúci NS za základe dodržiavania BOZP poriadku a čistoty na pracovisku

Všetky tieto zložky majú charakter individuálneho hodnotenia jedinca.

Prémia za plnenie výrobného plánu – priznáva riaditeľ. Ak výrobné HS prekročia v sledovanom období plánované počty kusov v zadanom sortimente a objem zadanej výroby (napr. za hodnotený mesiac), podľa rozpisu plánu daný na mesiac, ktorý je prepočítaný z ročného plánu tržieb na rok 2005 najmenej o 10 %, bude zamestnancom vyplatená v mesiaci nasledujúcom po skončení hodnoteného mesiaca prémieová čiastka vo výške max. 10 % z priznaných tarifných miezd zamestnancov zainteresovaných stredísk. Za každé ďalšie prekročenie tržieb o 10 % bude zvýšená prémie o 10% tarifných miezd. Zamestnanci budú mať prémieovú čiastku jednorázovo vyplatenú.

Úkolová mzda pre nových zamestnancov v kategórii JR. Noví zamestnanci vo výrobných strediskách sú hodnotení počas skúšobnej doby, ktorá trvá 3 mesiace. Počas nej musí zamestnanec dokázať ako rýchle a kvalitne si osvojil pracovnú činnosť. Výsledkom mesačného hodnotenia je posúdenie jeho pokroku v práci a posúdenie jeho celkovej pracovnej spôsobilosti. Zamestnávateľ v prípade vytypovaných prác doplatí novému zamestnancovi HS počas skúšobnej doby do výšky mzdového tarifu TT, ktorý mu bol priznaný pri nástupe do zamestnania, maximálne vo výške danej nasledovne:

1. mesiac skúšobnej doby	30% TT novonastúpených zamestnancov
2. mesiac skúšobnej doby	20% TT novonastúpených zamestnancov
3. mesiac skúšobnej doby	10% TT novonastúpených zamestnancov

V prípade, že sa zamestnanec ukáže nespôsobilým pre výkon zadanej práce, je majster strediska povinný dať návrh na preradenie zamestnanca na inú prácu alebo návrh na ukončenie pracovného pomeru.

Odmeňovanie zamestnancov režijnou mzdou. V kategórii režijný robotník sú zaradení zamestnanci v NS a sú odmeňovaní formou režijnej časovej mzdy. Režijná časová mzda sa určuje ako súčin hodinovej mzdovej tarify a odpracovaného času.

Režijnému robotníkovi patrí:

- 1) Tarifná mzda – podľa priznanej tarifnej triedy
- 2) Osobné ohodnotenie – ktoré tvoria dve čiastky s nasledovným percentuálnym podielom:
 - a) 20% osobného ohodnotenia – priznáva vedúci strediska podľa dochádzky do zamestnania

Ak zamestnanec nebude mať počas sledovaného obdobia platenú absenciu

(PN, OČR, PV a L) viacej ako 10 hodín, dostane uvedených 20% osobného ohodnotenia.

b) 80 % osobného ohodnotenia – priznáva vedúci na základe plnenia úloh v priamej súvislosti s pracovnou disciplínou a zabezpečením úloh strediska v požadovanom výkone, množstve a kvalite.

Táto čiastka OH má charakter individuálneho hodnotenia príslušného zamestnanca

Právo prerozdelenia osobného ohodnotenia

Mzdové prostriedky z úpravy osobného ohodnotenia podľa bodu 2b) môže vedúci, majster strediska rozdeliť zamestnancom na základe kritérií ako aktívny prístup k riešeniu pracovných úloh, plnenie úloh vedúceho, kvalita práce v súčinnosti s výkonnosťou a iné.

Prémie pre zamestnancov odmeňovaných režijnou mzdou

Prémia za plnenie tržieb – priznáva vedúci, majster strediska, do ktorého režijné stredisko organizačne prislúcha.

Ak budú v rámci ZTS Elektronika ES, s.r.o. prekročené plánované tržby za hodnotené obdobie - hodnotený kvartál (rozpis podľa plánu na rok 2005) najmenej o 10%, bude zamestnancom vyplatená v mesiaci nasledujúcom po skončení kvartálu prémiová čiastka max. vo výške 10% z priznaných tarifných miezd zamestnancov zainteresovaných stredísk. Za každé ďalšie prekročenie tržieb o 10 % bude zvýšená prémia o 10% z tarifných miezd.

Zamestnanci budú mať prémieovú čiastku vyplatenú jednorázovo.

Pravidlá pre odmeňovanie THP zamestnancov mesačnou mzdou:

V kategórii technicko - hospodársky pracovník (THP) sú zaradení zamestnanci HS a sú odmeňovaní formou mesačnej časovej mzdy v súlade s § 121 ZP odsek 2. Mesačná časová mzda sa určuje ako súčet mzdovej tarify a osobného hodnotenia. Mesačná mzda sa upravuje o dobu neprítomnosti v práci. Osobné ohodnotenie tvorí pohyblivú zložku mzdy zamestnanca.

Technicko – hospodárskemu pracovníkovi patrí:

- 1) Tarifná mzda - podľa priznanej tarifnej triedy,
- 2) Osobné ohodnotenie - ktoré tvoria dve čiastky s nasledovným percentuálnym podielom
 - a) 50 % osobného ohodnotenia dostáva THP na základe mesačného plnenia plánu tržieb (PT) s podmienkou kladného prevádzkového hospodárskeho výsledku spoločnosti
Priznáva sa automaticky po splnení kritérií :

Tabuľka .4 Kritériá pre výpočet OH pracovníkov THP

Kritérium	Hodnota kritéria	Hodnota priznaného OH
Plnenie plánu tržieb	PT \geq 95% plánovaného PT	50% OH
- II -	PT \geq 85% plánovaného PT	40 % OH
- II -	PT \geq 75% plánovaného PT	30 % OH

- b) 50% osobného ohodnotenia za plnenie úloh v priamej súvislosti s pracovnou disciplínou a zabezpečovaním plnenia úloh strediska v požadovanom výkone, množstve, kvalite, plnenie limitov kvality, BOZP. Odvedená kvalita práce musí byť v zmysle požiadaviek

technickej dokumentácie s ohľadom na plnenie limitov uvedených v cieľoch kvality platných pre dané stredisko, dodržiavaním noriem ISO 9001 – správanie sa a hodnotenie zamestnanca podľa riadenej dokumentácie pre jeho činnosť.

Osobné hodnotenie má charakter individuálneho hodnotenia príslušného zamestnanca.

Právo prerozdelenia osobného ohodnotenia. Mzdové prostriedky z úpravy osobného ohodnotenia podľa bodu 2b) môže vedúci strediska, majster rozdeliť zamestnancom s vynikajúcim plnením pracovných úloh, plnením úloh vedúceho, kvalitou práce v súčinnosti s výkonnosťou a iné.

Pravidlá pre odmeňovanie vedúcich pracovníkov ktorí sú odmeňovaní mesačnou mzdou.

V kategórii vedúcich zamestnancov sú zaradení zamestnanci v HS a sú odmeňovaní formou mesačnej časovej mzdy v súlade s § 121 ZP odsek 2. Mesačná časová mzda sa určuje ako súčet mzdovej tarify a osobného hodnotenia. Mesačná časová mzda sa upravuje o dobu neprítomnosti v práci. Osobné ohodnotenie tvorí pohyblivú zložku mzdy zamestnanca.

Vedúcemu zamestnancovi patrí:

- 1) Tarifná mzda - podľa priznanej tarifnej triedy
- 2) Osobné ohodnotenie - ktoré tvoria dve časti s nasledovným percentuálnym podielom:

a) 50 % osobného ohodnotenia v závislosti od plnenia plánu tržieb (PT) v danom mesiaci nasledovne s podmienkou kladného prevádzkového hospodárskeho výsledku spoločnosti

Priznáva sa automaticky po splnení kritérií :

Tabuľka 5 Kritériá pre výpočet OH vedúcich zamestnancov

Kritérium	Hodnota kritéria	Hodnota priznaného OH
Plnenie plánu tržieb	PT \geq 95% plánovaného PT	50% OH
- II -	PT \geq 85% plánovaného PT	40 % OH
- II -	PT \geq 75% plánovaného PT	30 % OH

b) 50% osobného ohodnotenia za plnenie úloh v priamej súvislosti s pracovnou disciplínou a zabezpečovaním plnenia úloh strediska v požadovanom výkone, množstve, kvalite, plnenie limitov kvality.

Odvedená kvalita práce musí byť v zmysle požiadaviek technickej dokumentácie s ohľadom na plnenie limitov uvedených v cieľoch kvality platných pre dané stredisko , dodržiavaním noriem ISO 9001 – správanie sa a hodnotenie zamestnanca podľa riadenej dokumentácie pre jeho činnosť.

Toto OH má charakter individuálneho hodnotenia zamestnancov.

Právo prerozdelenia osobného ohodnotenia. Mzdové prostriedky z úpravy osobného ohodnotenia podľa bodu 2b) môžu byť rozdelené zamestnancom s vynikajúcim plnením pracovných úloh podľa uváženia riaditeľa spoločnosti.

Súčasťou mzdového predpisu je aj katalóg funkcií s rozpätím platových stupňov a popisom pracovnej náplne.

Tabuľka. 6 Katalóg pracovných funkcií výrobných zamestnancov

Číslo povolania	Názov povolania	Rozpätie stupňov
01	Elektromechanik	4 - 7
02	Robotník v elektrotechnike	1 - 4
03	Mechanik elektronických zariadení	4 - 7
04	Prevádzkový elektrikár	4 - 7
05	Prevádzkový zámočník	2 - 6
06	Inštalatér	2 - 6
07	Chemik	2 - 5
08	Skladník	1 - 4
09	Pracovník pomocných činností	1 - 3
10	Upratovačka	1 - 2
11	Zámočník - Zvárač	4 - 7
12	Strojný ohýbač	3 - 6
13	Sústružník	4 - 7
14	Horizontár	5 - 7
15	Presný vŕtač	5 - 7
16	Vŕtač	4 - 5
17	Obrážač	4 - 6
18	Frézar kovov	4 - 7
19	Brusič na guľato	5 - 6
20	Brusič na plocho	5 - 6
21	Brusič so zvislou osou vretena	5 - 6
22	Brusič otvorov	5 - 6
23	Lakovač (natierač)	3 - 7
24	Pieskovač	5
25	Zámočník	2 - 7

Ako príklad rozpisu by som uviedla robotnícke povolanie č. 14 horizontár, ktorý môže byť zaradený podľa prevažujúcej povahy jeho práce do niekoľkých tarifných skupín.

4. tarifný stupeň

04-01 Frézovanie jednoduchých súčiastok a zvarencov na mieri a do uhla s presnosťou IT 10

5. tarifný stupeň

05-01 frézovanie súčiastok a zvarencov

05-02 vrtanie otvorov, rezanie závitov

05-03 Vrtanie a vystružovanie otvorov nožom

05-04 Frézovanie viacerých plôch s dodržaním rovninnosti a kolmosti s presnosťou IT 8-9

6. tarifný stupeň

06-01 Frézovanie viacerých plôch s dodržaním rovninnosti a kolmosti s presnosťou IT 6-7

06-02 Frézovanie vnútorných vybraní a zahĺbení

7. tarifný stupeň

07-01 Frézovanie hotových plôch vodiacich drážok a líšt s prizmatickým vedením na súčiastkach a zvarencoch

07-02 Vrtanie otvorov s dodržaním presnosti rozmerov IT 5-6

Z týchto dokumentov si môže každý zamestnanec prekontrolovať do akej triedy je zaradený podľa povahy svojej práce.

Tabuľka 7 Katalóg pracovných funkcií TH pracovníkov

Číslo funkcie	Funkcia	Rozpätie stupňov
01	Referent	4-10
02	Ekonom	4-11
03	Majster	8- 10
04	Technický pracovník	6-10
05	Technicko-prevádzkový pracovník	7-10
06	Technológ	7-11
07	Konštruktér / projektant	7-11
08	Praktikant	3
09	Asistent	5
10	Vedúci útvaru	8-12
11	Špecialista	12

Technicko hospodárske povolanie č. 11 špecialista

12. tarifný stupeň.

12-01 Tvorivé riešenie najzložitejších úloh zásadného, prevažne koncepčného významu, metodického a výhľadového charakteru

12-02 Tvorivá aplikácia progresívnych metód, postupov a systémov

12-03 Spracovanie súhrnných koncepčných materiálov a zásadných stanovísk k najdôležitejším materiálom ďalšieho rozvoja odboru

12-04 Spracovanie návrhov, koncepcií a prognóz rozvoja výrobkov, tempa technického rozvoja a technicko – ekonomických rozborov pre úlohy tematického a dlhodobého plánu výskumu a technického rozvoja

3.5.7 Technicko organizačný postup pri ochrane životného prostredia

Jej účelom je stanoviť jednotný systém pre používanie platných zákonov, noriem a rozhodnutí v zmysle požiadaviek noriem ISO 14 001 s cieľom dodržať riadený režim a ich aplikáciu do interných dokumentov. Operátorom procesu je ekológ a vedúci zamestnanci. Sú zodpovední za dodržiavanie právnych noriem v oblasti environmentalistiky, každý vedúci je povinný oboznámiť zamestnancov o zmenách a doplnkoch právnych a iných noriem ohľadom ŽP. Zaoberá sa :

- Ø vstupmi a výstupmi
- Ø činnosťou
- Ø zdrojmi
- Ø monitorovaním a meraním procesu
- Ø analýzou údajov, ich zdokumentovaním
- Ø návrhmi na zlepšenie

3.5.8 Ochranné pomôcky

Zamestnanci podľa svojho zaradenia majú nárok nielen na hygienické potreby ale aj na ochranné pomôcky a odevy, ktoré smú používať pri vykonávaní tých prác pre ktoré sú účelovo určené. Firma má presný rozpis jednotlivých typov na príslušné pracoviská aj s dobou použiteľnosti.

3.5.9 Ochrana osobných údajov

Veľký dôraz je kladený na ochranu osobných údajov. Jednotlivý zamestnanci, ktorí majú k takýmto materiálom prístup sú na školení oboznámení so svojimi povinnosťami kto-

ré vyplývajú zo zákona a taktiež písomnou formou sa zaväzujú k mlčanlivosti. A to nielen k osobným údajom, ale aj k duševnému vlastníctvu firmy(Príloha č. 4, 5).

3.6 Zhodnotenie súčasného stavu

ZTS Elektrotechnika ES, a.s. má dobre vypracované svoje vnútorné prepisy a normy a každý rok si dáva urobiť u firmy PWC audit aby sa vyvarovala konfliktom, problémom, súdom so svojimi zamestnancami. Má záujem chrániť svojich zamestnancov.

Uprednostňuje pri vytváraní nového pracovného miesta, svojich zamestnancov. Na grafe o štruktúre zamestnanosti je vidieť, že majú ešte rezervy a zbytočne vynakladajú finančné prostriedky na pracovníkov, z ktorých nemajú dlhodobý ekonomický zisk, ale taktiež ich zamestnanci nemajú dlhodobé ekonomické istoty.

Kapacity nie sú dlhodobo využité na 100 % a bolo by vhodné zvážiť, či niektoré nábory nie sú zbytočné a nedá sa použiť iná forma zvýšenia počtu zamestnancov na krátke obdobie formou najímania zamestnancov cez pracovné agentúry.

Produktivita sa dá dosiahnuť lepším využitím kapacít, ktoré podnik má. V neposlednom rade lepším rozložením zákazok (v súčasnosti má spoločnosť väčšie množstvo zákazok s nepravidelnými dodávkami a malými sériami, príliš veľkou typovou variabilitou) a tým nenaberaním veľkého množstva pracovníkov len na dobu určitú alebo na dohody.

Finančné prostriedky vynaložené na zaškolenie, školenie, ochranné pomôcky, pracovné oblečenie a podobne nie sú rentabilné pri nestálosti pracovných kapacít, nakoľko každý pracovník, aj keď je zamestnaný len na dobu určitú musí prejsť 1 mesačným zaškolením a školeniami BOZP, PO, ale taktiež zdravotnou prehliadkou.. Firma vynakladá zbytočné finančné prostriedky pri nestabilite zamestnancov. [16]

4 PROJEKT ZLEPŠENIA OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV V PODMIENKACH FIRMY ZTS ELEKTRONIKA ES, A.S.

Projekt vyjadruje formu prezentácie myšlienok, predstáv, názorov, nárokov vo vzťahu k cieľu.

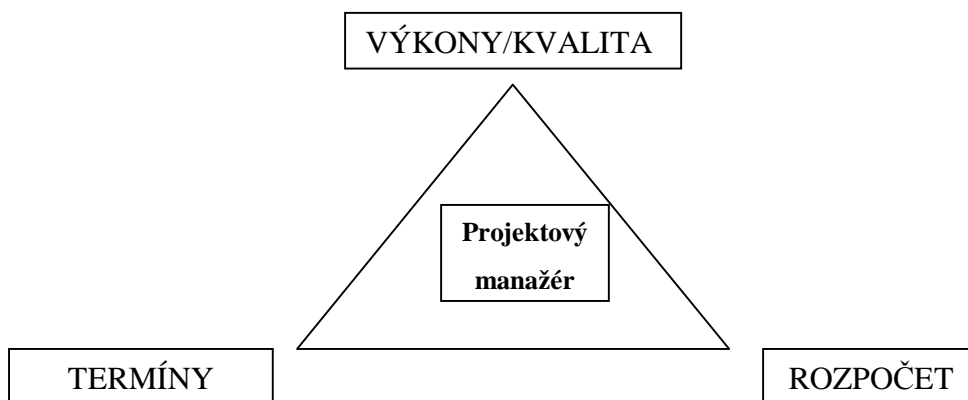
Projekt – je unikátne, cieľavedomé úsilie ľudí s vymedzeným začiatkom a koncom, pri ktorom sú využívané obmedzené zdroje (materiálne, finančné a ľudské), a ktorého výsledkom je zmena

Projektový prístup – je spôsob, akým sú riešené v organizácii vynárajúce sa problémy alebo príležitosti. Projekt má výhodu, že práce, vedúce k riešeniu sú pod časovou, finančnou i vecnou kontrolou. Pre túto charakteristiku je možné investovať do projektu zvonku peniaze alebo podporiť projekt grantom. Ak je projekt dobre pripravený dáva záruku, že vynaložené peniaze budú efektívne spotrebované a dosiahne sa želaný výsledok.

Existujú štyri typické znaky projektov, ktoré pokiaľ sa vyskytujú spoločne, odlišujú riadenie projektu od riadenia iných manažérskych činností. Projekty majú trojrozmerný cieľ, zahrňujú zdroje a podliehajú určitej organizácii.

Trojrozmerný cieľ – projekt má tri základné merateľné veličiny: vecné plnenie, časový rozvrh a rozpočet. Úspech realizovaného projektu spočíva v splnení všetkých troch veličín. [17]

Obrázok 2 Veličiny projektu



4.1 Cieľ projektu a jeho zdôvodnenie, vyjadrenie hypotéz

Analýza firmy ZTS Elektronika ES, a.s. nám poskytla dostatočný podklad pre spracovanie tohto projektu. Máme dostatok informácií, ktoré tvoria základ pre prípravu projektu, ktorý má v podmienkach firmy praktické uplatnenie.

Základný podklad pre spracovanie projektu je analýza S.W.O.T. , ktorá odhaľuje slabé, silné stránky, ale aj príležitosti a ohrozenia. Analýza S.W.O.T. je veľmi používanou a účinnou metódou pri zisťovaní aktuálnej situácie. Na jej základe možno prehľadne formulovať prioritné predstavy. Ďalšie interné podklady odhaľujú slabé miesta vo vedení firmy a tým dávajú priestor na vypracovanie tohto projektu „Ochrany práv zamestnancov“ t. j. umožňujú nám doladenie prioritných predstáv, ktoré sú našim cieľom o tom ako zabezpečiť na dostatočnej úrovni sociálne istoty zamestnancov.

Hlavným cieľom projektu v nadväznosti na teoretickú časť prezentovanú v predchádzajúcej časti je navrhnúť firme lepšie strategické riešenie pre ochranu práv zamestnancov ako aj pre firmu.

Zároveň sa snažím upozorniť manažment na faktory, ktorým neprisudzujú význam. Ich rozpracovanie by malo pomôcť ďalšiemu napredovaniu firmy a zvýšeniu ochrany práv zamestnancov. Firma i napriek zvýšenej miere sebareflexie alebo sebakontroly nemôže nerešpektovať neustále sa vyvíjajúci a meniaci trh ako aj práva zamestnancov.

4.2 Čiastkové ciele projektu

Čiastkové ciele projektu predstavujú okruh oblastí, na ktoré sa v projekte zameriavam. Záujem upriamim k možnostiam zvýšenia ochrany práv zamestnancov firmy ZTS Elektronika ES, a.s. pričom sa budem orientovať:

- možnosti vo sfére ochrany práv zamestnancov - pracovné zmluvy na dobu určitú.
- pracovné agentúry – možnosť využívania externých pracovníkov

- možnosti vo sfére rozvoja a lepšej stability podniku

Prioritou je práve prvý stupeň zo spomenutých cieľov, ktorý smeruje do oblasti sociálnej istoty zamestnancov a tým ochrany ich práv . Naplnením tohto cieľa firma stabilizuje svojich kvalifikovaných zamestnancov a tým eliminuje svoje zbytočné náklady ktoré jej vznikajú fluktuáciou zamestnancov (nepredlžovaním pracovných pomerov pri nedostatku práce, rozvázovaním pracovných pomerov z dôvodu lepšieho finančného zabezpečenia a stability sociálnych istôt) .

Spoločne s prvým cieľom začne plniť ďalší faktor nápravy a to potreby organizačných zmien , spolupráca pri nárazových zákazkách s pracovnými agentúrami. Úpravou organizačných štruktúr, by sa zlepšila variabilita a efektívnosť.

Ďalším cieľom pri stabilizácii ochrany práv zamestnancov je potreba postupne získať väčší podiel na akciách spoločnosti a rozšírenie klientely t.j. odberateľov. Zakúpiť vlastné technológie a tým dosiahnuť väčšiu konkurencieschopnosť

Ako podstatný dôvod na navrhované zmeny je treba určiť potrebu samotnej ochrany práv zamestnancov a tým aj stabilizáciu firmy. Verím, že budúcnosť ukáže, že je to správna cesta k odstráneniu nedostatkov.

4.3 Hypotézy a ich význam pre projekt

Hypotéza je výpoveď o jave, ktorého platnosť nie je definitívne overená. Mala by byť vedecky zdôvodnená, ale je formulovaná ako stav , ktorý nebol možný priamo pozorovať alebo overiť. Vytvárame ich na to aby nám pomohli objasňovať súvislosti a vysvetľovať pravidelnosti.

Moje hypotézy nadobúdajú svoju kvalitu v osobitosti ochrany práv zamestnancov v podnikateľskom prostredí.

Základné hypotézy môjho projektu

- predpoklad zlepšenia ochrany práv zamestnancov

- predpoklad stabilizácie zamestnancov úpravou vnútropodnikových noriem
- zvýšenie konkurencieschopnosti podniku
- väčšia stabilita a vyrovnanosť

Vyjadrené ciele a hypotézy predstavujú základnú osnovu môjho projektu. Nemôže však dôjsť k ich overeniu a vyhodnoteniu hypotéz nakoľko projekt vyjadruje nadčasovú úvahu, ktorej reálnosť, naplnenie a výsledky možno vyhodnotiť až v budúcnosti pokiaľ firma bude ochotná prebrať z mojej práce aspoň čiastkové úlohy.

4.4 Etapy, fázy a kroky ako prostriedok zabezpečenia kontinuálnosti, napredovania projektu a dosiahnutia jeho cieľa

Projekt pozostáva z vzájomne definovaných, časovo a priestorovo nadväzujúcich úloh, ktoré možno plniť len vo vzájomných súvislostiach. Veľmi dôležité sú faktory nákladový, časový a rizikový. Tieto činitele sprevádzajú každý projekt a sú jeho základom.

Zhodnotenie súčasného stavu v podniku ZTS Elektronika ES, a.s. Z analýzy rozpracovanej v predchádzajúcej kapitole sme zistili, že v podniku ZTS Elektronika ES, a.s. majú vypracovanú dokumentáciu podľa platných zákonov a noriem, ale situácia v oblasti ochrany práv zamestnancov je neuspokojivá, pretože zamestnanci nemajú zabezpečené dostatočné sociálne istoty, nakoľko až na niekoľko výnimiek sú zamestnávaní len na dobu určitú max. po dobu 3 rokov, kde sa im zmluva predlžuje spravidla v 3-mesačných intervaloch. (žiadna dlhodobá sociálne istota). Pravidelný príjem finančných prostriedkov, obmedzenie pri zabezpečení rodiny (možnosť zobrať si pôžičku alebo úver, plánovať si budúcnosť).

Zámerom spoločnosti by malo byť zabezpečenie týchto sociálnych istôt a tým ochrany práv na základe postupnosti akú uvádza Maslowova pyramída

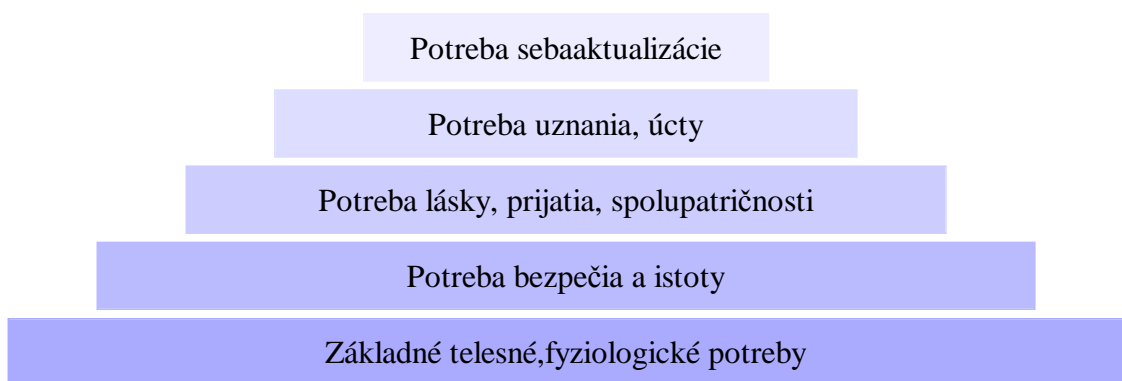
Najväčší problém v tejto problematike vidím v nepružnosti riadiacich pracovníkov a neuplatňovaní popri klasických metódach aj iné nové metódy a prístupy. Zastarané mysle-

nie, dravosť a rivalita v dnešnej dobe je im neznámy pojem. Vrcholoví pracovníci nevyužívajú poznatky z marketingového controllingu na vypracovanie opatrení, ktoré by zlepšili ochranu práv zamestnancov, ale boli by užitočné aj pre firmu.

4.5 Príčiny nedostatočnej ochrany práv zamestnancov

Ak vychádzame z Maslowovej pyramídy potrieb, tak môžeme vidieť na základe vyššie uvedeného, že firma zamestnancom neposkytuje viac ako najnižší stupeň popísaný v tejto štúdií. [18]

Obrázok 3 Maslowova pyramída potrieb



Maslowova pyramída (potrieb) je hierarchia ľudských potrieb, ktorú definoval americký psychológ Abraham Harold Maslow /1943/.

Fyziologické potreby sú potreby organizmu a majú najvyššiu prioritu. Skladajú sa prevažne z týchto potrieb:

- ◆ potreba dýchania
- ◆ potreba regulácie telesnej teploty
- ◆ potreba vody
- ◆ potreba spánku

- ◆ potreba prijímania potravy
- ◆ potreba vylučovaní

Zamestnaním pracovníka tieto základné telesné a fyziologické potreby spĺňa organizácia takže zamestnanec má v plnej miere poskytnutý prvý stupeň Masllowovej pyramídy.

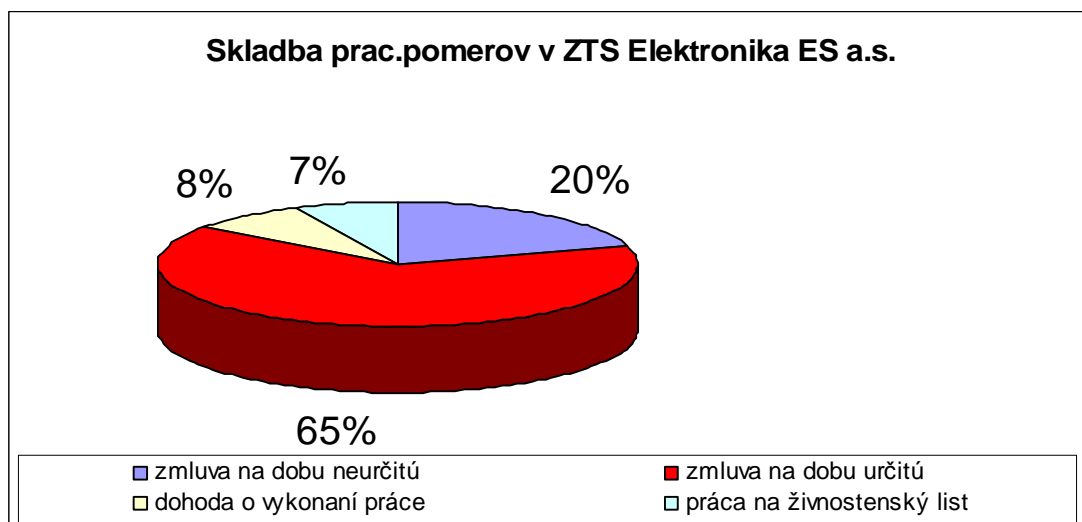
Keď má pracovník naplnené fyziologické potreby, začnú narastať potreby istoty a to:

- ◆ istota zamestnania
- ◆ istota príjmu a prístupu k zdrojom
- ◆ fyzická bezpečnosť – ochrana pre násilím a agresiou
- ◆ morálna a fyziologická istota
- ◆ istota rodiny
- ◆ istota zdravia

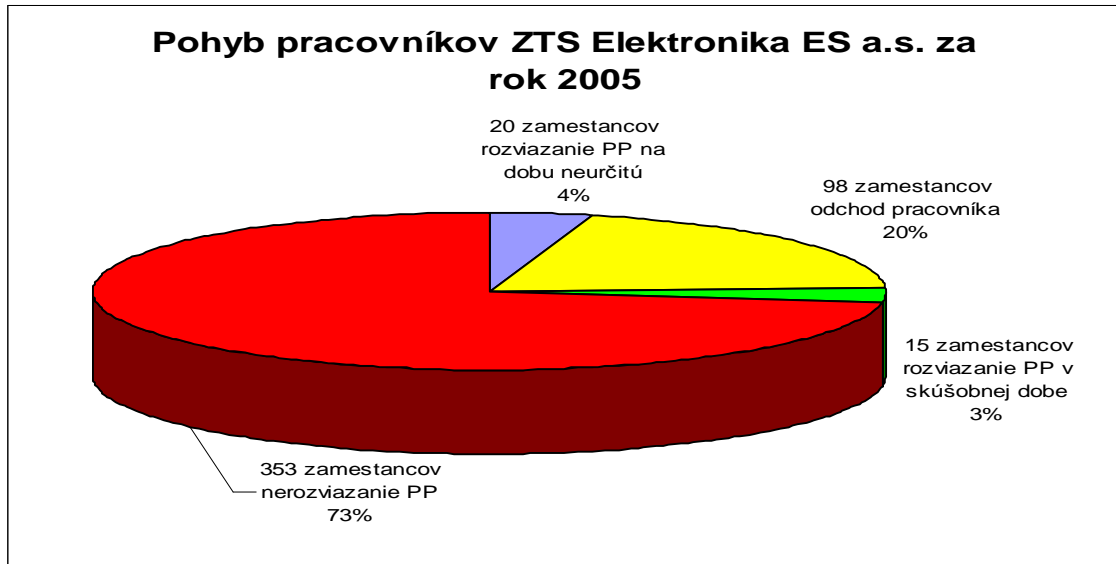
Táto požiadavka nie je naplnená, nakoľko väčšina zamestnancov ako sme už spomenuli v predchádzajúcej časti má pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré im firma predlžuje podľa potreby každé tri mesiace až do doby troch rokov.

/Viac ako 95% týchto zmlúv na dobu určitú sa týka práve výrobných robotníkov s najnižšími príjmami./

Graf . 6



Graf. 7



Pokiaľ firma splní prvé dva stupienky pyramídy prichádza na radu tretí stupeň sociálne potreby. Každý zamestnanec má takéto potreby skladajúce sa z citových vzťahov:

- ◆ priateľstvo
- ◆ partnerský vzťah
- ◆ potreba mať rodinu

Každý zamestnanec vo svojej sociálnej istote potrebuje aj prejav úcty a uznania za svoju prácu.. Túto podmienku spĺňa firma len pre 20% zamestnancov ktorí majú zmluvu na dobu neurčitú. Títo zamestnanci sú väčšinou vrcholoví manažéri, ktorí by bez rámcových zamestnancov pre firmu žiadny zisk nevytvorili.

Najvyšší vrchol pyramídy tvorí seba aktualizácia (sebarealizácia) je to inštinktívna potreba naplniť svoje schopnosti a snahy byť najlepším akým len človek môže byť

Umožniť zamestnancom, aby prijímali okolnosti života namiesto toho , aby ich odmietali ale sa im vyhýbali. Podporiť ich a umožniť im aby boli v tvorbe myšlienok a činov spontánni a tvoriví. Zamestnanci ktorí majú záujem dosiahnuť vrchol pyramídy sa zaujímajú

o riešenie problémov a to nielen svojich ale iných. Majú vnútornú etiku , ktorá je závislá od vonkajšej autority.

Vrcholoví zamestnanci by sa mali viacej zaujímať a sústavne prehodnocovať pracovníkov za účelom umožnenia ich ďalšieho vzdelávania (rôznymi školeniami, študijnými pobytmi) tým umožnenia ich lepšej seberealizácii.

Podľa Marslovovej pyramídy sme identifikovali príčiny nedostatočnej ochrany práv zamestnancov.

4.6 Nákladová analýza

Pri splnení tohto zámeru musíme uvažovať o rozsahu vstupov a výstupov nevyhnutných na odstránenie nedostatkov a na uspokojenie potrieb zamestnancov. Nie vždy sa to týka priamo finančného faktora v podobe peňažnej. Objem prostriedkov, ktoré zamestnanec stráca alebo získava sa nedá úplne presne vyčíslit' nakoľko tu môžu byť započítané rôzne aspekty ja sa zameriam len na výpočet mzdy o ktorú zamestnanec prichádza ale aj o finančné prostriedky, ktoré firma zbytočne vynakladá a ktoré môže využiť na zlepšenie svojej situácie.

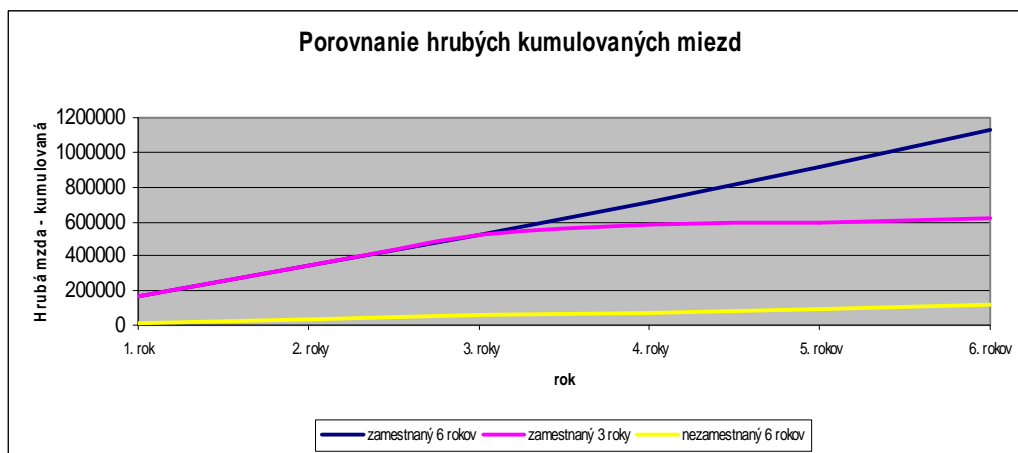
Rozpis štruktúry a výšky hrubých kumulovaných miezd:

Priemerná reálna mzdy výrobných zamestnancov :	13 824,- Sk/ mesiac
Nárok na podporu v nezamestnanosti 50% z hrubej mzdy max. 6 mesiacov	6 912,-Sk/ mesiac
Nárok na dávku v nezamestnanosti max. 30 mesiacov	1 460,Sk/mesiac
Zmluva na dobu neurčitú odstupné 2 mesiace vo výške priemernej mzda	13 824,-Sk/ mesiac
5% valorizácia na všetky zložky	

Obrázok č. 10 Výpočet hrubých kumulovaných miezd za 6 rokov

	1. rok	2. roky	3. roky	4. roky	5. rokov	6. rokov
zamestnaný 6 rokov	165888	340070,4	522961,9	714998	916635,9	1128356
zamestnaný 3 roky						
+ 3 roky nezamestnaný	165888	340070,4	522961,9	577444,8	595840,8	615156,6
nezamestnaný 6 rokov	17520	35916	55231,8	75513,39	96809,06	119169,5

Graf. č. 8



Na výpočte a grafe vidíme, že aj keď zamestnanec má veľmi nízky príjem ohrozenie jeho sociálnej istoty nepredĺžením pracovného pomeru ho tlačí až na najnižšiu hranicu životných potrieb.

Výpočet:

Zamestnanec v pracovnom pomere: 1 128 356,-Sk/ 6 rokov

Zamestnanec v pracovnom pomere

3 roky + 3 roky podpora 615 156,6 SK/ 6 rokov

Rozdiel 513 199,40 Sk

Zamestnanec v pracovnom pomere: 1 128 356,-Sk/ 6 rokov

Nezamestnaný 119 169,50/ 6 rokov

Rozdiel 1 009 186,50 Sk

Zamestnanec v pracovnom pomere	
3 roky + 3 roky podpora	615 156,6 SK/ 6 rokov
Nezamestnaný	119 169,50/ 6 rokov
Rozdiel	495 987,10 Sk

V roku 2005 viac ako 24% zmes tancov (118 zo 486) opustilo spoločnosť prevažne z dôvodu nového stabilnejšieho a lepšie plateného zamestnania. Pre firmu tak vznikli dodatočné neplánované náklady.

Rozpis neplánovaných nákladov:

◆ doplatok do normy za 1 mesiac /30% z priem. platu/	4147,-Sk
◆ doplatok do normy za 2 mesiac /20% z priem. platu/	2736,-Sk
◆ doplatok do normy za 3 mesiac /10% z priem. platu/	1382,-Sk
◆ odvody do soc. a dav. poisťovni za poplatok do normy	2909,-Sk
◆ ušlý zisk firmy	8264,-Sk
◆ školenie BOZP, PO	1000,-Sk
◆ lekárska prehliadka	500,-Sk
◆ pracovné oblečenie	1200,-Sk
◆ ochranné pomôcky	200,-Sk
spolu jeden zamestnanec:	22 308,-Sk

Náklady na rok : 22 308,- Sk x 118 zamestnancov = **2 635 884,-Sk**

Predpokladám to že ak spoločnosť ponúkne zamestnancom zmluvy na dobu neurčitú a dodatočné výkyvy v objemoch výroby rieši zamestnancami personálnych agentúr sa zníži nežiaduca fluktuácia zamestnancov z pôvodných 24 % na max. 10 %.

Ak firma prijme tieto opatrenia a fluktuácia klesne na 10 %.(t.j. 48 zamestnancov) firme vzniknú náklady :

$$22\,308,-\text{Sk} \times 48 \text{ zamestnancov} = \mathbf{1\,070\,784,- \text{Sk/ rok}}$$

čo predstavuje rozdiel a úsporu oproti pôvodným nákladom vo výške **1 565 100,-Sk**.

Ako vidíme z nákladovej analýzy firma vyslovene plytvá finančnými prostriedkami svojim neefektívnym hospodárením a pritom zamestnancom neposkytuje žiadne sociálne istoty.

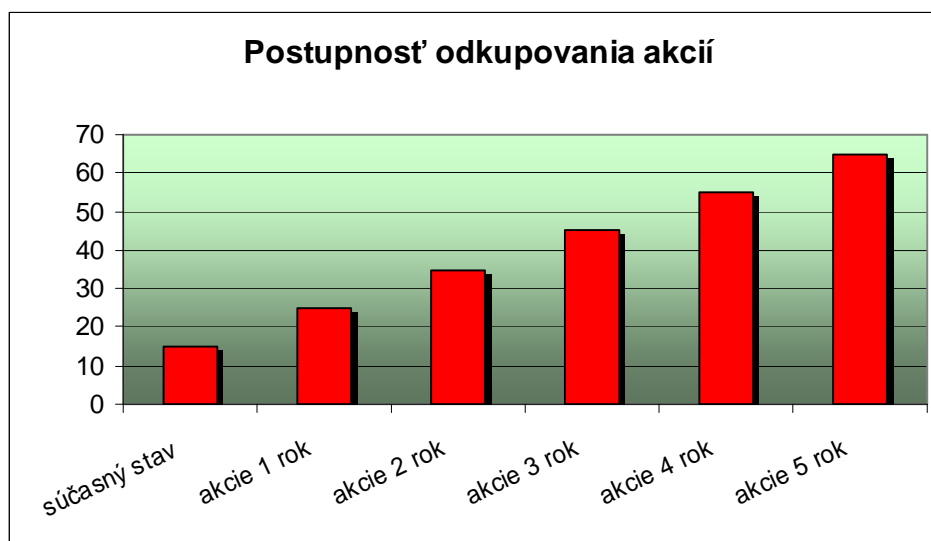
Využitie ušetrených finančných prostriedkov

ZTS Elektronika ES, a.s. vlastní len 15% akcií, ak by každý rok vyčlenila 10% z ušetrených finančných prostriedkov za 4 roky by bola väčšinový vlastník(vid'. graf. č. 9) pritom by ju to nestálo žiadne finančné prostriedky nad rámec aktuálnych naplánovaných výdavkov v rozpočte .

Rozpis nákladov akcií:

Celkový počet akcií	6 700
Hodnota akcie	1 000,-Sk/ akcia
Vlastní 15% akcií	1 005 akcií/ 1000,-Sk = 1 005 000,-Sk
Odkúpi každý rok 10% akcií	670akcií/1000,-Sk = 670 000,- Sk
Ušetrené finančné prostriedky	1 565 100,-Sk
Potreby na odkúpenie 10% akcií	670 000,-Sk
Zostatok	895 100,-Sk

Graf. 9



4.7 Návrh riešenia súčasného stavu

Na odstránenie nedostatkov ochrany práv zamestnancov vo firme ZTS ES, Elektrotechnika, a .s. by som navrhla tieto kroky :

- ◆ vrcholový manažment by mal vyvodit' z controllingu závery, ale hlavne určiť nové postupy k odstráneniu nedostatkov
- ◆ zo zisku, finančné prostriedky vyčleniť na zakúpenie akcií, aby postupne firma získali nadpolovičnú väčšinu vo firme (aspoň 10%) každý rok
- ◆ získať na hlavný produkt firmy viacerých zákazníkov, aby neboli odkázaní len na jedného odberateľa .
- ◆ vyhýbať sa sínusoidnému rozloženiu zákazok, lepšou prácou manažérov, dosiahnuť plynulosť zákazok počas celého roka a aj v nasledujúcom období) a prípadné výkyvy vo výrobe pokrývať dočasnými pracovníkmi personálnych agentúr

- ◆ personálne oddelenie by malo na základe nariadenia TOP manažmentu spoločnosti vytypovať personálne firmy, ktoré sa zaoberajú zamestnávaním pracovníkov v elektrotechnickej sfére. Podpísať s nimi zmluvy (vid'. Príloha č. 8)
 - maximálne doporučujem len **12%** z celkového počtu zamestnancov zamestnávať cez agentúry .
- ◆ spraviť analýzu zmlúv na dobu určitú a s 90% zamestnancov podľa pravidla 10-80-10 by mali byť uzavreté zmluvy na dobu neurčitú.
- ◆ zakúpenie vlastných technológií (vyčleniť zo zisku aspoň 10%, na splácanie úverov ktoré budú získané na nákup nových technológií)
- ◆ dosiahnuť aby DELTA ES nebola majoritnou firmou na zadávanie zákazok a tým získať samostatnosť
- ◆ Ochranu práv zamestnancov a ich sociálne istoty naplniť uzatváraním zmlúv na dobu neurčitú.
- ◆ zamestnanec pri znižovaní stavu bude mať nárok na dvojmesačné odstupné vo výške svojho priemerného platu.
- ◆ zamestnanec je finančne zabezpečený pri hľadaní nového zamestnania.
- ◆ po troch rokoch zamestnania a odvádzania odvodov so poisťovni mu sociálna poisťovňa vypláca 50% z hrubej mzdy 6 mesiacov.
- ◆ stabilizuje takto fluktuáciu, nakoľko jej hlavnou príčinou je nestabilné zamestnanie a nízke finančné ohodnotenie .
- ◆ ponúknuť svojim zamestnancom možnosť odkúpiť si podnikové akcie a tým získať ich spolupatričnosť k firme a pocit, že nie sú len lacnou pracovnou silou.
- ◆ poskytnúť pomoc pri osvojovaní základných zručností, vedomostí potrebných na vykonávanie práce a zároveň pre celý pracovný cyklus , na ktorom sa podieľajú.
- ◆ oboznámiť zamestnancov s organizačnými štruktúrami , normami , výrobným programom cieľného pracoviska.

- ◆ prehodnotiť postoj k svojim zamestnancom, prejaviť uznanie, naplánovať aspoň dve akcie pre všetkých zamestnancov, ako napríklad podnikový večierok, dni otvorených dverí pre rodinných príslušníkov.
- ◆ ohodnotiť zo SF výrobných zamestnancov pri jubileách a odchodoch do dôchodku.
- ◆ SF rozdeľovať primerane tak aby mali z neho úžitok všetci zamestnanci.
- ◆ prehodnotiť nemonetárne (nefinančné) faktory a vypracovať smernicu o ich pridelovaní aj špičkovým zamestnancom nie len vedeniu , vytypovať 10% .(mobilný telefón)
- ◆ prehodnotiť zamestnancov, pohovorom a poznatkami od ich vedúcich zistiť ich danosti na ďalší rozvoj. Spoznať zamestnancove osobné vlastnosti, metodické, odborné kompetencie a riadiace schopnosti. Umožniť rozvinúť práve tie schopnosti, ktoré budú prínosom pre firmu (školenia, rekvalifikačné kurzy , štúdium)

Časová analýza:

Navrhované riešenie nemá výrazný časový aspekt. Navrhované riešenia sú okamžite aplikovateľné po jednotlivých krokoch. A pri dôslednom dodržaní navrhnutých úprav bude efekt viditeľný už v priebehu prvého roka

Riziková analýza :

Je to veľmi podstatný moment v projekte. Riziká ktoré ohrozujú toto riešenie je treba eliminovať.

Vedenie a vedúci zamestnanci sa môžu nestotožňovať s moderným prístupom riadenia

Nepodarí sa zabezpečiť zaujímavé zákazky, ktoré budú v malej škále rozsahu rôznorodosti ale vo veľkom objeme

Nedostatočne a nekomplexne spracované projekty (na nákup nových technológií) k žiadostiam o úvery pre bankové subjekty

Zamestnanci personálnych agentúr by nemali predstavovať viac ako 12 % výrobných robotníkov. Ich motivácia a pracovné nasadenie musí byť neustále pod kontrolou nakoľko takíto zamestnanci sú odmeňovaní hodinovou sadzbou a nie podľa výkonu.. Spôsob ich odmeňovania by mal byť čo najviac príbuzný spôsobu odmeňovania kmeňových pracovníkov. Ich platy za žiadnych okolností nesmú presahovať platy kmeňových zamestnancov.

Vlastníci firmy nemusia súhlasiť s prerozdelením zisku (nakoľko v posledných rokoch ich čistý zisk nebol v takej výške ako pôvodne plánovaný) a budú si chcieť vynahradiť straty z predchádzajúcich rokov .

Prínosy, ktoré projekt prinesie sú vidieť z mojich výpočtov. Predstavujú za jeden rok veľmi veľké finančné úspory . Ochránenie práv zamestnancov – nevyužívanie hluchých miest v legislatíve. Zabezpečenie sociálnej neistoty. Zvyšovanie ich odbornosti a tým rozsiahlejšieho uplatnenia v podniku. V prípade nadbytočnosti väčšiu možnosť získania nového zamestnania.

ZÁVER

V našej diplomovej práci s názvom „Ochrana práv zamestnancov v podniku ZTS Elektrotechnika ES, a.s.“ sme sa zamerali na analýzu ochrany práv zamestnancov na ich sociálne istoty a porušovanie alebo obchádzanie platných zákonov. Pri spracovávaní podkladov som vychádzala v prvej časti zo zákonov a noriem a zo známych štatistických údajov.

V druhej časti som rozpracovala charakteristiku, ktorá podáva obraz o súčasnom stave podniku ZTS Elektronika ES, a.s.. Analyzovala som jednotlivé normy a právne predpisy, ktoré sa týkajú ochrany práv zamestnancov a ktoré firma má vypracované.

Do firma som vstupovala s vlastnou predstavou o vypracovaní môjho projektu. Po získaní veľkého množstva informácií, zorientovaní sa v podnikovej legislatíve a postupnom spracovaní charakteristiky a analyzovaní množstva podkladov som svoju predstavu pretransformovala do projektu, ktorý som v predchádzajúcej časti prezentovala. Rozpracovala som analýzy o ochrane práv zamestnancov v následnosti na lepšie hospodárenie firmy. Získanie postavenie lepšej konkurencieschopnosti na trhu v rámci celej EÚ.

Spoločnosť môj idealistický návrh posudzuje kladne, aj keď som si vedomá tých skutočností, že všetky doporučené opatrenia sa nedajú dosiahnuť len snahou. Ich realizácia je ovplyvňovaná rôznymi vnútornými a vonkajšími vplyvmi. Firma však pristúpila na pre mňa veľmi dôležitý návrh obsiahly v projekte. Už v dnešnej dobe môžem konštatovať že niektoré prvky začala aj realizovať. Nadviazala spoluprácu s pracovnými agentúrami., takže v dnešnej dobe dochádza k stabilizovaniu výrobných zamestnancov (10%).

Môžem skonštatovať, že môj ideový projekt, ktorý som vypracovala našiel u firmy kladnú odozvu a tým sa splnil môj osobný cieľ – t.j. ponúknuť firme, ktorá celkom úspešne pôsobí vo svojom odvetví, prijatím návrhov posilnenie v oblasti ochrany práv zamestnancov a posilnenie postavenia firmy na trhu.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- [1] MILKOWICH, G. T. – BOUDREAU, J. W. *Řízení lidských zdroj zdrojů*, Praha : Grada s.r.o.,1993. 930 s. ISBN 80- 85-623-29-3
- [2] BARÁNIK, M. – HABÁNIK, J. *Základy makroekonómie*. Bratislava : IRS, 2002. 179 s. ISBN 80-210-1355-9
- [3] MIHALIK, J. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Bratislava : Ekonóm, 1999. 56 s. ISBN 80-80-750-37-4
- [4] AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdroj zdrojů*, Praha: Grada s.r.o., 2002. 185 s. ISBN 80- 24704-692
- [5] KACHAŇÁKOVÁ, A. *Riadenie ľudských zdrojov: ľudský faktor a úspešnosť podniku*. Bratislava : Sprint, 2003. 7 s. ISBN 80-714-2756-6
- [6] GALVAS, M. *Pracovné právo pre zamestnancov a zamestnávateľov*. Bratislava : Computer Press, 2003. 110 s. ISBN 87-226-280-7
- [7] KLUČKA, J.- MAZÁK, J. *Základy Európskeho práva*. Bratislava : JURA EDITION, spol. s.r.o., 2004. 514 s. ISBN 80-8078-005-6
- [8] <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=1735>, 9.1.2006
- [9] *Listina základných práv a slobôd*. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2004. 62 s. ISBN 80-08-01831-3
- [10] *Ústava SR*, Žilina: Poradca s.r.o., 2001. 63 s. ISBN 80-88927-28-5
- [11] *Zákon 311/2001 Z.z., Zákonník práce* : aktuálny súbor predpisov podľa stavu k 30.6.2006. Šamorín : Heuréka 6.vyd. 2006. 9-24 s. ISBN 80-89122-09-4
- [12] SEDLÁKOVÁ, D. *Rada Európy - činnosť a výsledky*. Bratislava : Academia Istropolitana, 1999. 90 s. ISBN 80-967737-9-8
- [13] <http://www.kozsr.sk/sk/odbory1.html>, 15.10.2006
- [14] HATINA, T. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Bratislava : Eurounion s.r.o., 1997. 408s. ISBN 80-85568-74-8
- [15] <http://www.sme.sk/c/3124232/Priemerna-mzda-20-tisic.html>. 1.2.2007

[16] Interné doklady firmy ZTS Elektronika ES, s. r.o.

[17] http://ec.europa.eu/europeaid/qsm/documents/pcm_man

[18] http://sk.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyram%C3%ADda

Zoznam použitých symbolov a skratiek

BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
E	Elektrotechnika
EÚ	Európska únia.
EVÚ	Elektro výskumný ústav
HS	Hospodárske stredisko
ISO	International Standards Organization
JR	Jedincový robotník
JR MN	Jedincový robotník
JR SMD	Jedincový robotník
KOZ	Konfederácia odborových zväzov
KZ	Kolektívna zmluva
L	Lekár
MOP	Medzinárodná organizácia práce
Nh HS	Normo hodina hospodárskeho strediska
NS	Normované stredisko
OČR	Ošetrovanie člena rodiny
OH	Osobné hodnotenie
PN	Práce neschopnosť
PO	Požiarne ochrana
PT	Plán tržieb
PV	Pracovné voľno
PWC	Price Waterhouse Coopers
R	Robotník
RR	Režijný robotník

SR	Slovenská republika
THP	Technicko- hospodársky pracovník
TT	Tarifná trieda
ZO OZ KOVO	Základná organizácia odborového zväzu
ZP	Zákonník práce
ZTS	Závod ťažkého strojárstva
ŽP	Životné prostredie

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1	Štruktúra spoločnosti ZTS Elektronika	s.	28
Obrázok 2	Veličiny projektu	s.	58
Obrázok 3	Maslowova pyramída potrieb	s.	62

ZOZNAM TABULIEK

Grafy:

Graf 1	Zloženie hrubej mzdy	s.	23
Graf 2	Percentuálny podiel pracujúcich pod priemernou mzdou	s.	24
Graf 3	Priemerná mzda na Slovensku	s.	24
Graf 4	Podiely zamestnancov v mzdových pásmach	s.	25
Graf 5	Štruktúra akcionárov v ZTS	s.	31
Graf 6	Skladba pracovných pomerov v ZTS Elektronika ES, a.s.	s.	64
Graf 7	Pohyby pracovníkov ZTS Elektronika ES, a.s.	s.	64
Graf 8	Porovnanie hrubých kumulovaných miezd	s.	67
Graf 9	Postupnosť odkupovania akcií	s.	70

Tabuľky :

Tabuľka 1	Návrh rozpočtu SF n a rok 2005	s.	44
Tabuľka 2	Návrh ročného nárastu miezd	s.	47
Tabuľka 3	Kritériá pre výpočet OH pracovníkov vo výrobe	s.	48
Tabuľka 4	Kritériá pre výpočet OH THP pracovníkov	s.	51
Tabuľka 5	Kritériá pre výpočet OH vedúcich zamestnancov	s.	52
Tabuľka 6	Katalóg pracovných činností výrobných zamestnancov	s.	53
Tabuľka 7	Katalóg funkcií TH zamestnancov	s.	57

ZOZNAM PRÍLOH

- 1) Certifikát ISO 9001-2000
- 2) Pracovná zmluva
- 3) Hodnotenie zamestnanca v skúšobnej dobe
- 4) Poverenie zodpovednej osoby
- 5) Poučenie

PRÍLOHA P I: CERTIFIKÁT ISO 9001-2000



CERTIFICATE

**The TÜV CERT Certification Body
of RWTÜV Anlagentechnik GmbH**

hereby certifies in accordance with TÜV CERT
procedure that

ZTS Elektronika, združenie
Trenčianska 19
018 51 Nová Dubnica
Slovak Republik
Division: ZTS Elektronika ES, s. r. o.

has established and applies a quality system for

**Development, manufacturing, sales and services of industrial
electronics, machinery, electrical equipment and parts**

An audit was performed, Report No. 2.5-0175/1999

Proof has been furnished that the requirements according to

ISO 9001 : 2000 / EN ISO 9001 : 2000

are fulfilled. The certificate is valid in conjunction with


the main-certificate until **March 2005**

Certificate Registration No. 041009166/03



Essen, 21.03.2002




TÜV CERT Certification Bod
of RWTÜV Anlagentechnik GmbH

PRÍLOHA P II: PRACOVNÁ ZMLUVA

Zamestnávateľ : **ZTS Elektronika ES s.r.o., Nová Dubnica, Trenčianska 19**

a

zamestnanec : nar.....

číslo OP : rodné číslo :

bytom :

sa v zmysle ustanovení § 41 a nasl. Zákonníka práce dohodli na :

a / druhu práce :

b / mieste výkonu práce : Trenčianska 19, Nová Dubnica

c / dni nástupu do práce :

d / dobe trvania pracovného pomeru : na dobu neurčitú

e / skúšobnej dobe :

f / zmluvné strany sa dohodli na práci v dvojzmennom, prípadne trojzmennom režime.

Zamestnanec bol pred uzavretím pracovnej zmluvy oboznámený s právami a povinnosťami a s pracovnými podmienkami, za ktorých bude prácu vykonávať. Právomoci, zodpovednosť, a povinnosti zamestnanca stanovuje zamestnávateľ v popise pracovnej funkcie.

Zamestnanec bol oboznámený s ustanoveniami Mzdového predpisu, ktoré sa týkajú skladby a výšky jeho mzdy a so mzdovými podmienkami, za ktorých bude prácu vykonávať.

Výšku a skladbu mzdy a ich zmeny oznamuje zamestnávateľ zamestnancovi v oznámení o mzdových podmienkach.

Zamestnávateľ a zamestnanec sa zaväzujú, že budú dodržiavať povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto pracovnej zmluvy, z Kolektívnej zmluvy, z vnútorných predpisov ako aj zo všeobecne záväzných pracovnoprávných vrátane mzdových predpisov.

Táto zmluva bola napísaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých jedno prevzal zamestnanec a jedno zostalo zamestnávateľovi.

V Novej Dubnici, dňa

.....

zamestnanec

.....

pečiatka a podpis zamestnávateľa

PRÍLOHA P III: HODNOTENIE ZAMESTNANCA / V SKÚŠOBNEJ DOBE

Stredisko :		Osobné číslo:	
Nástup dňa :		Skúšobná doba do:	Meno :
1. týž- deň	Samostatný, plní výkonovú normu na	%	Dochádzka : %
	Nesamostatný, plní výkonovú normu na	%	Kvalita práce na: %
	Celkové hodnotenie : vyhovuje / nevyhovuje		
	Preradiť na stredisko, druh práce : Vypracoval :		
	Zrušiť pracovný pomer / zmluvu o dielo k dňu : Dňa :		
2. týž- deň	Samostatný, plní výkonovú normu na	%	Dochádzka : %
	Nesamostatný, plní výkonovú normu na	%	Kvalita práce na: %
	Celkové hodnotenie : vyhovuje / nevyhovuje		
	Preradiť na stredisko, druh práce :		
	Vypracoval :		
Zrušiť pracovný pomer / zmluvu o dielo k dňu :			
Dňa :			
3. týž- deň	Samostatný, plní výkonovú normu na	%	Dochádzka : %
	Nesamostatný, plní výkonovú normu na	%	Kvalita práce na: %
	Celkové hodnotenie : vyhovuje / nevyhovuje		
	Preradiť na stredisko, druh práce : Vypracoval :		
	Zrušiť pracovný pomer / zmluvu o dielo k dňu : Dňa :		
4. týž- deň	Samostatný, plní výkonovú normu na	%	Dochádzka : %
	Nesamostatný, plní výkonovú normu na	%	Kvalita práce na: %
	Celkové hodnotenie : vyhovuje / nevyhovuje		
	Preradiť na stredisko, druh práce : Vypracoval :		
	Zrušiť pracovný pomer / zmluvu o dielo k dňu : Dňa :		
Pri živnostníkoch odporúčame vzhľadom na kvalitu a produkciu hodinovú sadzbu			
.....Sk/Nhod			
Podpis majstra :		Podpis OTK :	

PRÍLOHA P IV: POVERENIE ZODPOVEDNEJ OSOBY

V zmysle paragrafu 19 ods. 2, zákona č. 428/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov o ochrane osobných údajov poverujem pána/pani

.....
(Meno a priezvisko, číslo OP alebo dátum narodenia zodpovednej osoby)

ako osobu zodpovednú za výkon dohľadu na dodržiavanie zákonných ustanovení zákona 428/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov pri spracúvaní osobných údajov v informačných systémoch spoločnosti. Vaše základné povinnosti sú definované v paragrafe 19 ods. 7. tohto zákona.

V dňa

.....
podpis zákonného zástupcu prevádzkovateľa

Prijímam poverenie zodpovednej osoby, ktorá dozerá na dodržiavanie zákonných ustanovení pri spracúvaní osobných údajov.

.....
podpis zodpovednej osoby

PRÍLOHA P V: POUČENIE

- O povinnosti dodržiavať technické, organizačné a personálne opatrenia prevádzkovateľa na zabezpečenie ochrany osobných údajov pred odcudzením, stratou, poškodením, neoprávneným prístupom, zmenou a rozširovaním.
- O povinnosti zachovávať mlčanlivosť podľa paragrafu 18 zákona 428/2002 Z.z.
 - Poučená osoba je povinná zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, s ktorými príde do styku. Tie nesmie využiť ani pre osobnú potrebu a bez súhlasu prevádzkovateľa informačného systému ich nesmie zverejniť a nikomu poskytnúť ani sprístupniť.
 - Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po zániku funkcie poučenej osoby, alebo po skončení jej pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru, obdobného pracovného vzťahu .
 - Povinnosť mlčanlivosti neplatí, ak je to nevyhnutné na plnenie úloh orgánov činných v trestnom konaní a vo vzťahu k Úradu na ochranu osobných údajov pri plnení jeho úloh.
- O sankciách za porušenie zachovávať mlčanlivosť podľa paragrafu 49 zákona 428/2002 Z.z.
 - Za porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, môže Úrad na ochranu osobných údajov uložiť pokutu do 100 000 Sk .
- O sankciách Trestného zákona podľa paragrafu 178 - Neoprávnené nakladanie s osobnými údajmi a paragrafu 257 odst.a - Poškodenie a zneužitie záznamu na nosiči informácií.

Poučeniu o mojich právach a povinnostiach ustanovených zákonom 428 / 2002 Z. z. v znení neskorších predpisov o ochrane osobných údajov a o zodpovednosti za ich porušenie som porozumel/a v celom rozsahu a svojím podpisom to potvrdzujem.

V dňa

.....

podpis poučenej osoby

.....

poučenie vykonal