

Analýza a návrh zlepšení sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš, v. d.

Simona Bolfová

Bakalářská práce

2005



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav managementu

akademický rok: 2004/2005

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Simona BOLFOVÁ**

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

Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza a návrh zlepšení sociálního programu
a péče o pracovníky ve firmě Portáš, v. d.**

Zásady pro vypracování:

1. Podle literárních pramenů zpracujte teoretické poznatky týkající se sociálního programu a péče o pracovníky a formulujte teoretická východiska pro analýzu.
2. Analyzujte současný stav využití sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš, v. d. a zhodnoťte oblasti možného zlepšení.
3. Navrhněte opatření ke zlepšení současného stavu v oblasti sociálního programu a péče o pracovníky v dané firmě.
4. Zhodnoťte ekonomickou náročnost navrhovaných opatření a rizika jejich realizace.

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou a návrhem zlepšení sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš. Na základě teoretických pramenů je formulována problematika oblasti sociálního programu a péče o pracovníky. V analytické části je dle řízeného rozhovoru a studií vnitropodnikových materiálů zhodnocena úroveň sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš.

Výsledkem této práce jsou navržená doporučení pro firmu Portáš v oblasti sociálního programu a péče o pracovníky. Navržená opatření jsou vyhodnocena dle ekonomické náročnosti a jsou popsána rizika jejich realizace.

Abstrakt ve světovém jazyce

This bachelor work deals with analysis and a proposal of social programme and workers welfare improvement in Portáš company. Problems area of social programme and workers welfare is formulated pursuant to theoretic headwaters. In analysis part the level of social programme and workers welfare in Portas company is valorized according to controlled talk and studied intradepartmental materials.

Designed recommendation in the area of social programme and workers welfare for Portas company are the result of this work. The designed procurations are evaluated according to economic heftiness and diversifications of their realization described.

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce doc. PhDr. Ing. Aleši Gregarovi, CSc. za odborné vedení, rady, připomínky a čas věnovaný konzultacím nad touto prací.

Mé poděkování také patří Ing. Aleně Vanduchové za informace a cenné rady, které mi při zpracování této práce velmi pomohly.

OBSAH

OBSAH	5
ÚVOD.....	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 PERSONÁLNÍ MANAGEMENT.....	9
2 PÉČE O PRACOVNÍKY	11
2.1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	13
2.2 PRACOVNÍ DOBA	14
2.3 PRACOVNÍ PODMÍNKY	15
2.3.1 Pracovní podmínky žen	16
2.3.2 Pracovní podmínky mladistvých	16
2.4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	17
1.4.1 Pracovní úraz.....	18
2.5 SLUŽBY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM.....	19
2.5.1 Stravování pracovníků.....	19
2.5.2 Doprava do zaměstnání	20
2.5.3 Zdravotní služby.....	20
1.5.4 Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek	20
2.6 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	21
2.6.1 Kafetéria systém	22
1.7 KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ	23
1.8 FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB	23
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRO ANALYTICKOU ČÁST.....	25
II. PRAKTICKÁ ČÁST	26
4 ZÁKLADNÍ INFORMACE O FIRMĚ	27
4.1 HISTORIE FIRMY	27
4.2 SOUČASNÝ STAV FIRMY	27
4.2.1 Organizační struktura	30
5 PÉČE O PRACOVNÍKY VE FIRMĚ PORTÁŠ.....	31
5.1 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	31
5.1.1 Pracovní úraz.....	32
5.2 PRACOVNÍ DOBA	33
5.3 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	35
5.4 SLUŽBY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM.....	37

5.4.1	Závodní stravování	37
5.4.2	Zdravotní služby	38
5.4.3	Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek	39
5.4.4	Zařízení sloužící osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí zaměstnance	40
5.5	KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ	40
5.6	ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	41
5.7	FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB	43
5.7.1	Čerpání FKSP	44
6	SHRnutí PRAKTICKÉ ČÁSTI	46
7	ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ	48
7.1	EKONOMICKÁ NÁROČNOST NAVRHOVANÝCH OPATŘENÍ.....	50
	ZÁVĚR	54
	SUMMARY	56
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	57
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	59
	SEZNAM OBRÁZKŮ	60
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	61
	SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma Analýza a návrh zlepšení sociálního programu a péče o pracovníky ve výrobním družstvu Portáš. Touto problematikou se zabývám, protože podle mého názoru v současné době neustále roste význam a důležitost oblasti péče o pracovníky.

V současné době se firmy začínají stále více věnovat této oblasti, protože si uvědomily, že jejich konkurenceschopnost a úspěšnost je v rozhodující míře závislá na pracovnících, jejich pracovním chování a vztahu k zaměstnavateli. Zaměstnavatelé věnují svým zaměstnancům náležitou péči, protože poznali, že pouze spokojený a odpočínutý pracovník bude podávat plný a kvalitní výkon a tím přinášet firmě lepší pracovní výsledky.

Orientace na tuto péči pomáhá zlepšovat pověst firmy jako dobrého zaměstnavatele, a tak pomáhá při získávání nových pracovníků. Péče o pracovníky má vliv i na růst produktivity a také může zvýšit oddanost pracovníků a pomoci organizaci, aby si udržela své klíčové pracovníky.

Péče o pracovníky je vedle odměňování tou oblastí personální práce, kterou pracovníci nejčastěji používají k porovnávání organizace s jinými organizacemi. Proto by ji z tohoto hlediska měla být věnována náležitá pozornost, zejména v té části, ve které se jednotlivé firmy zpravidla odlišují, tj. v oblasti dobrovolné péče o pracovníky.

Hlavním cílem mé práce je analyzovat poznatky o podstatě, významu a úrovni sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš, v. d. a navrhnout možná zlepšení. Na základě vlastního pozorování, řízeného rozhovoru a důkladné analýzy přístupů a hodnot zaměstnanců i zaměstnavatele zhodnotím úroveň sociálního programu ve firmě a navrhu zdroje pro zkvalitnění péče o pracovníky ve firmě. Výsledkem mé práce bude návrh řešení pro firmu Portáš v oblasti sociálního programu a péče o pracovníky a vyhodnocení ekonomické náročnosti navržených opatření a rizik jejich realizace.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

Personální management je v každé organizaci součástí organizačního či podnikového managementu. Je realizován prostřednictvím vrcholového vedení organizace, personálního útvaru a vedoucích pracovníků. Každá z těchto složek má na personálním managementu specifický podíl. Žádná z nich není zanedbatelná.[8]

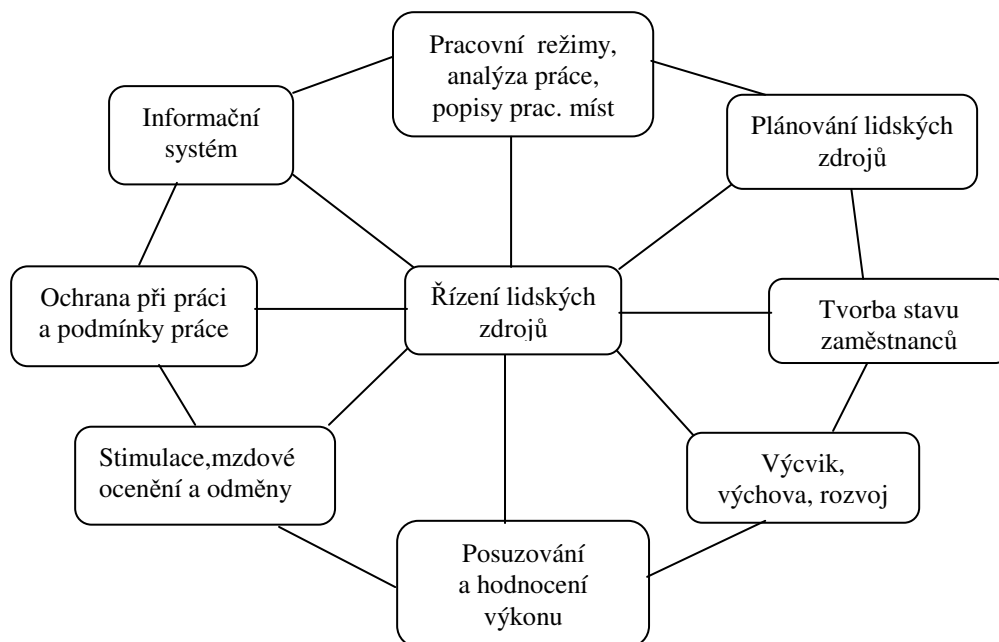
Lidské zdroje jsou tvořivým prvkem v každé organizaci. Lidé navrhují a vyrábějí zboží, poskytují služby, kontrolují kvalitu, starají se o uplatnění produktů na trhu, stanovují celkovou strategii a cíle organizace. Dá se tedy říci, že lidské zdroje představují nejcennější a v rozvinutých tržních podmínkách i nejdražší zdroj, který rozhoduje o prosperitě a konkurenceschopnosti podniku. Chce-li být tedy podnik úspěšný, měl by se zaměřit právě na oblast lidských zdrojů, protože ty představují největší bohatství podniku. Proto i jejich řízení rozhoduje o tom, zda je podnik úspěšný či nikoliv. [9], [1]

Podstatou řízení lidských zdrojů je přijímání rozhodnutí v oblasti zaměstnaneckých vztahů. Ovlivňuje výkonnost zaměstnance, jejich vztahy k organizaci a možnosti těchto organizací uplatnit se v obtížné konkurenci. Řízení lidských zdrojů úzce navazuje na cíle organizace. Je velmi důležité, aby systémy lidských zdrojů byly v souladu se strategií organizace.[8]

Obecným cílem řízení lidských zdrojů je zajistit, aby byla organizace schopna prostřednictvím lidí úspěšně plnit své cíle. Konkrétněji řečeno, řízení lidských zdrojů se týká plnění cílů v následujících oblastech:

- Zabezpečování a rozvoj pracovníků – aby firma získala a udržela si kvalifikované, oddané pracovníky, musí předvídat a uspokojovat jejich budoucí potřeby. Dále musí zvyšovat a rozvíjet podstatné schopnosti lidí tím, že jim budou poskytovány příležitosti k soustavnému vzdělávání a rozvoji.
- Ocenění pracovníků – zaměstnanci jsou odměňováni za všechno, co dělají a čeho dosahují, i za dovednosti a schopnosti, které si osvojí.
- Vztahy – cílem firmy je vytvářet takové ovzduší, ve kterém bude možné udržovat produktivní a harmonické vztahy partnerství mezi managementem a pracovníky. Zavádí vysoce motivující způsoby řízení, které uznávají, že pracovníci jsou v organizaci mimořádně hodnotnou zainteresovanou stranou. [2]

Na následujícím obrázku jsou popsány činnosti řízení lidských zdrojů, přičemž jedna činnost navazuje přímo i nepřímo na činnost druhou a podmiňuje ji.



Obr. 1. Řízení lidských zdrojů [11]

Na řízení lidských zdrojů se specializuje personální útvar, který zajišťuje poradenskou, usměrňovací, organizační a kontrolní stránku personální práce. Dále poskytuje v této oblasti speciální služby vedoucím pracovníků všech úrovní i jednotlivým pracovníkům. Personální útvar je odpovědný za to, že personální činnosti v organizaci existují, fungují a slouží k potřebám řízení. Mezi hlavní činnosti personálního útvaru patří plánování pracovníků, získávání a výběr pracovníků, rozmísťování pracovníků, hodnocení, odměňování, sociální péče a aktivity volného času, bezpečnost práce a ochrana zdraví, pracovní podmínky a další.[7], [6]

2 PÉČE O PRACOVNÍKY

Pracovníci jsou nejdůležitějším zdrojem, který má organizace k dispozici, proto by jim měli zaměstnavatelé věnovat náležitou péči. Péče o pracovníky v praxi představuje rozsáhlý soubor činností a opatření včetně služeb. Mají zpravidla charakter sociálních plánů či programů a jsou součástí firemní sociální politiky.

Cílem péče o pracovníky je zvýšení jejich výkonnosti, spokojenosti s vykonávanou prací, posilování vztahů ve firmě, stabilizace kvalitních zaměstnanců a zvýšení motivace k práci. V současném konkurenčním tržním prostředí je péče o pracovníky a vytváření pracovních vztahů nejen součástí firemní kultury, ale také konkurenční výhodou na trhu práce a zaměstnanosti.[12]

Péče o pracovníky zahrnuje různorodou paletu opatření a služeb. V souladu s vývojem ve vyspělých zemích se i u nás prosazuje pro tyto aktivity termín poskytování zaměstnaneckých výhod (benefitů). Zaměstnavatel je využívá k tomu, aby stabilizoval klíčové pracovníky, motivoval zaměstnance k práci, předcházel únavě a stresu a redukoval jejich vliv na výkon a také aby vytvořil firmu, kde chtějí lidé pracovat.[6]

Péče o pracovníky se týká individuálních nebo osobní služeb a skupinových služeb.

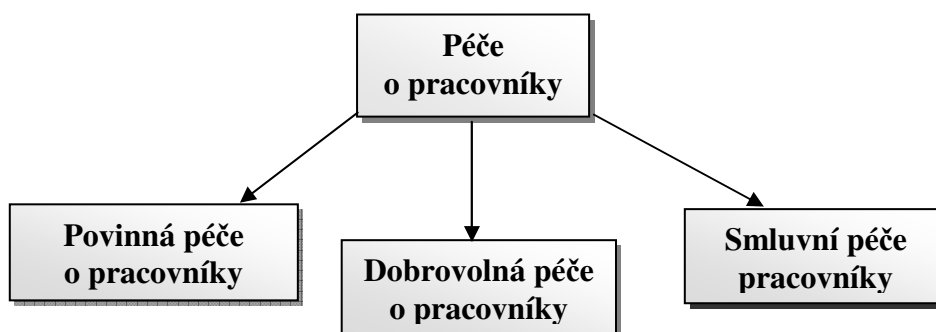
Individuální nebo osobní služby souvisejí s nemocí, úmrtím blízké osoby, rodinnými problémy, problémy v zaměstnání a problémy starších nebo penzionovaných pracovníků. Tyto služby vyžadují osobní sociální práci, která je zaměřena na pomoc jedincům. V podmínkách organizace je podstatným prvkem důvěrnost. Nemá žádný smysl nabízet pomoc nebo radu lidem, jestliže si myslí, že o jejich osobních problémech se dozvědí jiní lidé nebo to poškodí jejich budoucí kariéru. Firmy, které si to mohou dovolit, mají pro tuto oblast své specializované pracovníky, kteří jsou objektivní a nezaujatí.

Skupinové služby jsou orientované na sportovní a společenské aktivity, stravovací zařízení, kluby pro penzionovaný personál a pomoc dobročinným organizacím.[2]

„Péče o pracovníky v organizaci reprezentuje tři druhy zájmů a z nich vyplývajících cílů:

1. *Celospolečenské zájmy* a cíle týkající se občanských práv, ochrany zdraví, sociálního míru, prosperity a stability společnosti.
2. *Individuální zájmy* a cíle člověka, uspokojování jeho individuálních potřeb.
3. *Zájmy a cíle zaměstnavatele*, které souvisí s potřebou lidských zdrojů (získávání, formování, stabilizace, rozvoj schopností, motivace a podobně).“ [4, s. 156]

Na obr. 2. je péče o pracovníky rozdělena do tří skupin.



Obr. 2. Péče o pracovníky [4]

„Širší pojetí péče o pracovníky v sobě zahrnuje:

- a) pracovní dobu a pracovní režim,
- b) pracovní prostředí,
- c) bezpečnost práce a ochranu zdraví,
- d) personální rozvoj pracovníků,
- e) služby poskytované pracovníkům na pracovišti,
- f) ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám,
- g) péči o životní prostředí.“ [7, s. 321]

Tato oblast je velmi široká a zahrnuje celé spektrum činností. Na prvním místě lze jistě uvést péči o vhodné pracovní prostředí. Proto se začnu touto problematikou zabývat v následující subkapitole. V dalších subkapitolách se zmíním o nejčastějších činnostech, jako jsou pracovní podmínky, pracovní doba, služby poskytované zaměstnancům,

bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zaměstnanecké výhody, kvalifikace zaměstnanců a fond sociální a kulturních potřeb.

2.1 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí tvoří materiální podmínky pracovních činností (stroje a zařízení, suroviny, materiál ...), které spolu s dalšími podmínkami vytvářejí faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické, které ovlivňují pracovníka v průběhu pracovního procesu.[7]

Při péči o vhodné pracovní prostředí musí personalista spolupracovat s řadou odborníků. Začátek je již při projektování provozních budov a místností, které by nemělo pamatovat jen na účelné uspořádání z hlediska provozu, ale i podmínek lidí, kteří v nich budou pracovat. Nejde jen o dodržování příslušných norem pro vybavení pracovišť z hlediska hygieny a zdravotně bezpečné práce, ale jde i o celkový vzhled pracovišť, estetiku, útulnost, funkčnost, vhodné osvětlení a odhlučnění, místnosti pro odpočinek.

Zvláštním pozorem je třeba věnovat rizikových pracovištích a problematice zdraví škodlivého prostředí. Tato pracoviště je třeba vytypovat spolu s příslušnými orgány hygienických služeb a pracovního lékařství a dodržovat zákonné předpisy pro jejich provoz.[5]

Personální práce se v souvislosti s pracovním prostředím soustřeďuje zejména na:

- prostorové řešení pracoviště,
- fyzikální podmínky práce,
- sociálně psychologické podmínky práce.

V případě prostorového řešení pracoviště firma musí zaměstnanci zajistit vhodnou pracovní polohu, optimální zorné podmínky pro práci, vhodnou výšku pracovní plochy a optimální pohybové prostory. Ve všech případech je nutné dbát maximální bezpečnosti práce a ochrany zdraví pracovníka.

Fyzikální podmínky práce je zpravidla možné objektivně měřit a jejich žádoucí úroveň je v zájmu ochrany zdraví pracovníka upravována hygienickými předpisy. Ovlivňují nejen pracovní výkon, jeho kvalitu, ale mají značný vliv na zdravotní stav pracovníků jak tělesný, tak duševní. Patří mezi ně:

- a) Pracovní ovzduší tvořené teplotou, vlhkostí, rychlostí proudění a čistotou vzduchu.
- b) Osvětlení, u kterého se sleduje osvětlenost, rovnoměrnost osvětlení, možnost vzniku oslnění, směr osvětlení a barva světla.
- c) Hluk, který je člověku nepříjemný, rušivý a škodlivý. Hlavní nebezpečí hluku je v tom, že působí skrytě, napadá lidský organismus soustavně a jeho účinky se kumulují.
- d) Barevná úprava pracoviště, která slouží jako nástroj signalizace, zlepšování světelných podmínek, psychologického ovlivnění pracovníka a dosažení estetických účinků.

Sociálně psychologické podmínky práce souvisejí s tím, zda člověk pracuje v kontaktu s dalšími pracovníky nebo pracuje izolovaně. Všeobecně platí, že duševní práce obvykle vyžaduje takové podmínky, při nichž není pracovník rušen přítomností ostatních, zatímco u fyzické práce sdílení pracovního prostoru tolik při práci neruší. Dále je třeba brát v úvahu hledisko kontroly pracovníka při práci. Nesmíme zapomínat ani na pracovní vztahy na pracovišti, jejichž kvalita vytváří společenskou atmosféru příznivě nebo nepříznivě ovlivňující náladu pracovníka, jeho pracovní chování a výkon. Všechny tyto okolnosti by se měly brát v úvahu při vytváření pracovišť a pracovních skupin.[7]

2.2 Pracovní doba

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. Délku pracovní doby a její rozvržení dle sociálních potřeb zaměstnanců a v závislosti na pracovním režimu stanovují zákonné předpisy. Zákon také upravuje délku přestávek v práci a jejich rozvržení v průběhu pracovní doby.

Pracovní režim zaměstnance:

- třísměnný a nepřetržitý pracovní režim, který činí max. 37,5 hod. týdně,
- dvousměnný pracovní režim – max. 38,75 hod. týdně.

Zaměstnanci mladších 16 let pracují max. 30 hod. týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin.[13]

Režimy pracovní doby jsou převážně určovány povahou pracovního procesu. V současnosti se rozvíjí uplatňování flexibilní pracovní doby, která se pružně přizpůsobuje konkrétním podmínkám pracovišť a má podobu nestandardní pracovní doby.[12]

V případě flexibility týkající se délky pracovní doby jde především o:

- Zkrácenou pracovní dobu, která může být pravidelná, kdy zaměstnanec odpracuje stanovený počet hodin denně nebo nepravidelná, to znamená, že počet hodin se stanoví na určité časové období a odpracovává se podle dohody.
- Smlouva na roční počet pracovních odpracovaných hodin – uplatňuje se ve firmách se sezónním charakterem práce či s nerovnoměrně získávanými zakázkami.

U flexibility týkající se umístění pracovní doby jde o pružnou (klouzavou) pracovní dobu. Mezi zvláštní případy pružných pracovních režimů patří:

- sdílení pracovního místa – dvě nebo více osob uzavřou s organizací smlouvu, že společně zajistí práci na určitém pracovním místě. Samy rozhodují o tom, kdy a kdo bude pracovat a podle toho si samy rozdělují odměnu za práci.
- distanční práce – pracovník běžně nepracuje na určitém pracovišti, ale dochází podle potřeby a komunikuje počítačem nebo telefonem.[7]

Flexibilní pracovní doba se uplatňuje proto, že se vytvářejí komplexnější integrované pracovní postupy s rozšířeným a obohaceným obsahem práce. Stále více se požaduje, aby zaměstnanec byl mobilní, schopen a ochoten pracovat kdekoli podle potřeb firmy.[12]

2.3 Pracovní podmínky

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance.

Zaměstnavatel může redukovat škodlivé účinky pracovních podmínek na pracovníka třemi způsoby. Nejúčinnější je primární prevence zaměřená na eliminaci nebo zmírnění příčin negativních podmínek, např. investicemi do nové technologie nebo používáním osobních ochranných pomůcek. Druhý způsob vychází z toho, že zaměstnavatel akceptuje rostoucí rizika nestandardních pracovních podmínek jak na zdraví pracovníků, tak i na jejich výkon. Výsledkem může být nabídka kvalitnější péče o zaměstnance. Poslední okruh opatření je již přímo zaměřen na odstraňování nebo zmírnění důsledků negativních pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců pomocí lékařské péče a rehabilitace.[6]

2.3.1 Pracovní podmínky žen

Zaměstnavatelé jsou povinni zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy. Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu, zejména pracemi, které ohrožují jejich mateřské poslání. Ministerstvo zdravotnictví stanovilo vyhláškou práce pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, a těhotným ženám. Těhotná žena nesmí být zaměstnávána také pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství.

Zaměstnavatel je povinen převést těhotnou ženu dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Pokud těhotná žena vykonává práci, která je těhotným ženám zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci.[19]

2.3.2 Pracovní podmínky mladistvých

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé (od 15-18 let věku) pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých mají zaměstnavatelé úzce spolupracovat s rodiči mladistvých.

Zákoník práce uvádí kategorie prací, které jsou mladistvým úplně zakázány:

- 1) Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
- 2) Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které jsou nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.
- 3) Zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvého prací přesčas a prací v noci.[19]

2.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavateli je uložena povinnost provádět opatření, jejichž cílem je odstranit příčiny ohrožení života a zdraví pracovníka a vytvořit bezpečné pracovní podmínky. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BZOP) je upravena řadou právních předpisů. BZOP má dvojí základní poslání:

- preventivní (ochranné),
- produkční (vliv na zvyšování produktivity).

Za plnění úkolů v oblasti BOZP odpovídají manažeři na všech stupních firemního řízení v rozsahu svých kompetencí. Zaměstnavatel musí mít odborně způsobilou osobu k prevenci rizik.

Právní předpisy stanoví povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- zajišťovat prevenci rizik a kontrolovat úroveň BOZP,
- provádět školení zaměstnanců k zajištění BOZP a poskytovat potřebné informace o rizicích,
- zajišťovat podmínky pro poskytování první pomoci zaměstnancům,
- zajišťovat zaměstnancům potřebné osobní a ochranné pomůcky a prostředky,
- sledovat, evidovat a vyšetřovat pracovní úrazy a nemoci z povolání,
- zajišťovat pracovní podmínky a prostředí, aby odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům a normám,
- dodržovat zákazy některých prací pro některé skupiny zaměstnanců (např. mladistvé).

Zaměstnanci jsou povinni:

- dbát o svou vlastní bezpečnost i bezpečnost dalších osob,
- dodržovat bezpečnostní předpisy,
- účastnit se předepsaných školení, lékařských prohlídek apod.,
- používat stanovené osobní ochranné pracovní prostředky, pomůcky a zařízení,
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat návykové látky na pracovišti a nenastupovat pod jejich vlivem do práce, podrobit se vyšetření na jejich zjištění,

- dodržovat stanovený zákaz kouření,
- oznamovat nedostatky a závady, které by mohly ohrozit zdraví nebo bezpečnost při práci a podle svých možností se podílet na jejich odstraňování.[12]

Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o nevyhnutelných rizikách své práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Prostřednictvím odborové organizace se účastní řešení otázek, které souvisejí s BZOP. Zaměstnanci jsou oprávněni odmítnout práci, která vážně ohrožuje jejich život a zdraví, popř. život a zdraví jiných osob.[7]

1.4.1 Pracovní úraz

Za pracovní úraz se považuje úraz, který si způsobil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a došlo k poškození na zdraví nebo k jeho smrti. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Každý zaměstnanec je povinen oznámit svému nadřízenému svůj pracovní úraz. Je-li zaměstnanec svědkem pracovního úrazu jiné osoby, je také povinen jej ohlásit. V obou případech je dále povinen spolupracovat při vyšetřování příčin pracovního úrazu.

Zaměstnavatel kromě zajištění poskytnutí první pomoci provede prošetření úrazu a rozhodne, zda se jedná o pracovní úraz. V případě, že jde o pracovní úraz, má zaměstnavatel povinnost provést nahlášení vzniklého pracovního úrazu a vyšetření příčin a okolností vzniku pracovního úrazu za účasti zástupce odborů. Pokud to zdravotní stav dovoluje, šetření se provádí za účasti poškozeného. Dále je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo dokonce k úmrtí zaměstnance.[10]

2.5 Služby poskytované zaměstnancům

Služeb poskytovaných pracovníkům na pracovišti a v souvislosti s vykonáváním práce je ve světě nabízeno značné množství a škála jejich forem se neustále rozšiřuje.

Mezi nejdůležitější služby patří:

1. stravování pracovníků,
2. doprava do zaměstnání,
3. zdravotní služby,
4. poskytování pracovních oděvů a ochranným pracovních pomůcek.

Mezi další služby patří např. poradenské služby týkající se pracovních záležitostí pracovníka, zařízení sloužící k osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí pracovníka.[7]

V následujících kapitolách se stručně zmíním o těchto nejdůležitějších a nejčastěji používaných službách.

2.5.1 Stravování pracovníků

Stravování pracovníků a možnost občerstvení je nejen službou pracovníkovi, ale ovlivňuje i jeho pracovní výkon. Stravování pracovníků patří mezi povinnosti zaměstnavatelů a kvalita a struktura jídel bývá často kontrolována vnějšími orgány, popř. příslušným odborovým orgánem. Umožnit stravování lze několika způsoby podle podmínek jednotlivých pracovišť – ve vlastní či cizí závodní jídelně, kantýně, ve veřejné restauraci atd.[5]

Zaměstnavatel je dnes povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. To znamená, že upraví pracovní dobu tak, aby se zaměstnanci mohli přiměřeným způsobem stravovat. Řada zaměstnavatelů svým zaměstnancům na toto stravování přispívá. Zpravidla kupuje stravenky, které zaměstnancům prodává za nižší cenu. V kolektivní smlouvě lze sjednat bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizaci stravování, způsob jeho provádění a financování.[3]

2.5.2 Doprava do zaměstnání

Zaměstnavatel má zájem, aby zaměstnanci chodili do práce včas, proto vyvíjí úsilí o úpravu jízdních řádů veřejných dopravních prostředků, vhodné umístění jejich zastávek či organizuje vlastní dopravu zaměstnanců na pracoviště.[5]

V ČR postupně dochází k útlumu těchto služeb. Naopak v zahraničí zaměstnavatelé poskytují tyto služby stále ve větší míře. V zájmu úspory volného času pracovníků uzavírají některé organizace v zahraničí dohody s podniky zajišťujícími hromadnou dopravu osob o přizpůsobení jízdních řádů začátku a konci pracovní doby v organizaci a o zřizování zastávek přímo u budov organizace. Má to pozitivní vliv na výkon pracovníku, protože se snižuje jejich únava spojená s časovou náročností dopravy do zaměstnání.[7]

2.5.3 Zdravotní služby

Zaměstnavatel je povinný dle § 548/1191 Sb. O péči zdraví lidu poskytnout zaměstnancům závodní preventivní péči. Povinnost zajistit pro zaměstnance závodní preventivní péči může zaměstnavatel splnit dvojím způsobem: buď smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zdravotnickým zařízením, nebo v pracovněprávním vztahu s lékařem, který preventivní péči vykonává v prostorách zaměstnavatele. Stejná zákonná norma také stanoví, že zaměstnanec je povinen podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními, zejména zdravotnickými právními předpisy.[16]

1.5.4 Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek

Poskytování pracovních oděvů, popř. jejich čištění a údržba jsou povinné jenom v některých organizacích či provozech, zpravidla jde o dobrovolnou službu zaměstnavatele pracovníkům. Mnozí zaměstnavatelé zavádějí jednotné pracovní oděvy s výrazným označením firmy, které jsou nejen výrazem jejich péče o pracovníky, ale usnadňují i kontrolu práce a pohybu pracovníků. Mají také určitý význam pro reklamu firmy a její image. Řada firem v zahraničí svým vedoucím pracovníkům na běžný společenský oděv, zejména požaduje-li se od těchto pracovníků určitý styl. Pokud jde o ochranné pracovní pomůcky, pak v závislosti na povaze práce na ně má pracovník nárok a poskytují se mu přímo.[7]

2.6 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody jsou částí souboru odměn mající peněžní hodnotu, které poskytuje zaměstnavatel navíc k peněžní odměně za vykonávanou práci, osobní charakteristiky nebo výkon, např. nárok na dovolenou, příspěvek na penzijní pojištění, automobil.

Hlavním cílem, proč jsou zaměstnanecké výhody poskytovány, je získat a udržet si zaměstnance a tím přispět k dosažení cílů organizace. Stále více jsou tyto výhody považovány za součást celkového souboru odměn nabízeným nových i stávajícím zaměstnancům. Jeden z nejdůležitějších cílů zaměstnavatele v řízení odměňování je dosáhnout toho, aby si zaměstnanci co nejvíce uvědomovali hodnotu výhod, které jsou jim poskytovány.[14]

U velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí velmi omezený počet.. Zaměstnanci vnímají zaměstnanecké výhody spíše jako přirozenou součást pracovních podmínek než jako nadstandardní péči. Zaměstnanecké výhody pozitivně působí na spokojenost s prací, ale podněcují nespokojenost, jestliže je jejich poskytování spravováno nesystémově a ledabyly tak, že to vyvolává pocity nespravedlivosti, obvinění z nadržování nebo favorizování. Benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy.[6]

Zaměstnanecké výhody mohou být rozděleny do následujících kategorií:

- Penzijní systémy – považovány za nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu.
- Osobní jistoty – poskytování nemocenského, zdravotního, úrazového nebo životního pojištění.
- Finanční výpomoc – půjčky, výpomoc při koupi domu, pomoc při stěhování a slevy na zboží a služby vyráběné nebo poskytované společností.
- Osobní potřeby – např. dovolená na zotavenou a jiné formy dovolené, péče o děti, poradenství při odchodu do důchodu, finanční poradenství a osobní poradenství v období krizí.
- Podnikové automobily a benzin – velmi oceňovaná výhoda i přes skutečnost, že automobily jsou nyní mnohem výrazněji zdaňovány.
- Jiné výhody zvyšující životní úroveň zaměstnanců – např. dotované stravování, příplatky na ošacení, úhrada telefonních výloh, mobilní telefony.

- Nehmotné výhody – charakteristiky organizace, které přispívají ke kvalitě pracovního života a činí ji atraktivním místem.[1]

2.6.1 Kafetéria systém

Kafetéria systém umožňuje zaměstnanci vybrat si, jaké složky odměny, popř. jaké požitky mu má organizace poskytnout. Vybírá si v rozsahu předem daného celkového rozpočtu na benefity při vymezení osobního podílu na tomto rozpočtu.. Možnost volby požadovaných výhod se periodicky opakuje a nabídka požitků je více variantní podle finančních možností firmy.[15]

Princip Kafetéria lze použít tehdy, když se společnost zajímá o motivaci jednotlivců, chce podporovat samostatnost a rozhodování zaměstnanců, zefektivnit finanční prostředky na benefity a zejména pokud usiluje o udržení špičkových pracovníků a přitom nemá prostor pro neustálé navyšování platů. Předpoklad pro využití systému Kafetéria tvoří stanovení celkového rozpočtu a částky na jednoho zaměstnance, definování skupin uživatelů, zhodnocení portfolia produktů a služeb, výběr jejich dodavatelů. Nelze opomenout ani sestavení pravidel pro výběr a čerpání benefitů a následné vyhodnocení jejich účinnosti.

Tento systém umožňuje podniku:

- zjistit, které výhody jsou oblíbené a které ne, což umožňuje soustředit zdroje na ty výhody, které jsou pro pracovníky zajímavé,
- vypracovat mechanismus řízení nákladů na tyto výhody,
- informovat pracovníky o skutečných nákladech na zaměstnanecké výhody.

Mezi nevýhody tohoto systému patří např.. větší administrativní náročnost, pracnost, správné nastavení hodnotících kritérií, potřeba vyřešit vazby na další systémy odměňování, naprosto vyváží vysoká motivační a finanční efektivita, evidentní přínos pro budování firemní kultury a loajality zaměstnanců.[18]

1.7 Kvalifikace zaměstnanců

Kvalifikace je souhrn teoretických vědomostí, praktických dovedností a osobních vlastností, které umožňují zaměstnanci výkon určitého povolání. Zvyšování kvalifikace se považuje za soukromou věc zaměstnance. Zaměstnavatel zvyšuje či rozšiřuje kvalifikace jen tehdy, jestliže zaměstnancova snaha je v souladu s jeho potřebami a záměry. Zvyšování kvalifikace je sice ve vlastním zájmu zaměstnance, ale i zaměstnavatel může mít zájem na stejné věci. Jestliže se např. se změnou technologie objeví potřeba zaměstnat zaměstnance s jinou (vyšší) kvalifikací, má zaměstnavatel dvě možnosti: buď přijme na místo jiného zaměstnance s potřebnou kvalifikací nebo umožní získání potřebné kvalifikace některému ze stávajících zaměstnanců.[3]

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit získání alespoň minimální kvalifikace zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace. Zaměstnavatel ho zaučí nebo zaškolí a po skončení této formy získání kvalifikace mu o tom vydá osvědčení. Zaměstnavatel je také povinen zaškolit zaměstnance, který přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce nebo způsob práce, zejména při změnách v organizaci práce.

Zaměstnanci sami mají často zájem zvýšit si školením či studiem při zaměstnání svoji kvalifikaci a získat tak požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci po dobu studia pracovní úlevy a hmotné zabezpečení. Školit se nebo studovat za účelem zvýšení kvalifikace může každý zaměstnanec i bez účasti svého zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci hmotné zabezpečení či pracovní úlevy. Ale může mu upravit pracovní dobu nebo mu poskytovat neplacené volno.[5]

1.8 Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) je významným nástrojem péče o zaměstnance a zároveň plní funkci simulační. Fond je určen k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců, důchodců, kteří do důchodu odcházeli od zaměstnavatele a rodinným příslušníkům zaměstnanců. FKSP se tvoří základním přidělem ze zisku ve výši 2 % ročního objemu mzdového fondu a dalšími přiděly. Příjmem fondu jsou dále splátky půjček od pojišťoven, dary apod.

Z fondu lze přispívat jen na přesně určené účely a to na:

- zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji (kulturní zařízení, tělovýchovná a sportovní zařízení, rehabilitační zařízení ...),
- vybavení ke zlepšení pracovního prostředí, kulturní, tělovýchovné a sportovní akce např. z fondu lze hradit vstupenky na kulturní a sportovní představení,
- půjčky na bytové účely,
- stravování,
- sociální výpomoci a půjčky,
- věcné nebo peněžní dary.

Zaměstnavatel spolu s příslušným odborovým orgánem rozhoduje o stanovení přidělu do fondu a jeho čerpání. O tvorbě a používání FKSP se sestavuje rozpočet a stanoví se zásady pro jeho používání. Pravidla používání FKSP bývají obsahem kolektivní smlouvy. Zpravidla se uvádějí v příloze kolektivní smlouvy pravidla pro čerpání fondu na jednotlivé sociální účely. Pokud není kolektivní smlouva uzavřena, je nutné řešit sociální potřeby formou rozhodnutí zaměstnavatele, které bude připravovat i zabezpečovat personální útvar.

[3]

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRO ANALYTICKOU ČÁST

V teoretické části jsem se zabývala nejdůležitějšími činnostmi programu péče o pracovníky. Popsala jsem pracovní prostředí, pracovní dobu, pracovní podmínky, bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, kvalifikaci, zaměstnanecké výhody, služby poskytované zaměstnancům a sociální fond. Záleží pak na každém podniku a na jeho finančních možnostech, který služby pro své pracovníky zvolí a které nikoli.

Na základě prostudování literárních pramenů jsem stanovila hypotézy pro analýzu sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš. V sociálním programu firmy předpokládám tyto hypotézy:

- 1) Firma má zavedený systém sociálního programu a péče o pracovníky.
- 2) Firma poskytuje zaměstnancům povinnou péči, která je dána zákony a vyhláškami.
- 3) Firma nabízí zaměstnancům možnost dalšího kvalifikačního rozvoje.
- 4) Ve firmě jsou zavedeny služby pro zaměstnance, jako jsou zdravotní služby, závodní stravování, doprava do zaměstnání, poskytování pracovních oděvu a ochranných pracovních pomůcek., poradenské služby týkající se pracovních záležitostí pracovníka.
- 5) Zaměstnancům jsou poskytovány zaměstnanecké výhody.

V analytické části bych chtěla charakterizovat firmu Portáš, popsat historii a současnou situaci ve firmě a také personální oddělení. Dále bych se chtěla zabývat současným stavem sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš. Informace potřebné k zhodnocení úrovně sociálního programu a péče o pracovníky budou získány na základě řízeného rozhovoru a prostudováním vnitropodnikových materiálů.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ZÁKLADNÍ INFORMACE O FIRMĚ

Výrobní družstvo Portáš se zabývá kovovýrobou a dřevovýrobou. Tuto činnost vykonává ve výrobních provozovnách ve Valašské Bystřici, Vidči, Prostřední Bečvě a Halenkově. V současné době firma zaměstnává 151 zaměstnanců.

Za firmu jedná navek předseda nebo místopředseda představenstva. Nyní je předsedou představenstva Ing. František Pavlíček a místopředsedou je Zdeněk Mandula.

4.1 Historie firmy

Výrobní družstvo PORTÁŠ vzniklo 31. 12. 1947 na základě zápisu do obchodního rejstříku u Městského soudu v Ostravě. Družstvo sdružovalo domácí výrobce dřevěného zboží ve Valašské Bystřici. K obratu došlo v roce 1950, kdy do funkce předsedy družstva nastoupil Jaroslav Pavela. Družstvo si pronajalo budovu a začala zde výroba lešeňových žebřů, tyček a později prvních násad na nářadí. Začaly se vykupovat domácí výrobky.

Základní závod byl ve Valašské Bystřici. Družstvo převzalo provozovnu ve Vidči r. 1952. Na Prostřední Bečvě byla provedena stavba skladu pro březové proutí. V letech 1961–1970 byly vystaveny nové dřevoprovozovny ve Vidči, byla postavena stříkárna a sklady ve Valašské Bystřici. Do družstva byli dále začleněni soukromí výrobci ve Velkých Karlovicích, v Hovězí a v Halenkově. K rozvoji celého družstva přispělo i vybudování vlastních rámových pil ve Valašské Bystřici a ve Vidči. K družstvu byla připojena textilní výroba ve Vidči r. 1971.

V letech 1982 – 1990 byla postavena kotelná na spalování dřevěného odpadu ve Valašské Bystřici, provoz kovovýroby ve Valašské Bystřici a textilní provozovna ve Vidči. V letech 1991 – 1996 byla komplexně rekonstruována provozovna Prostřední Bečva a sušárna dřeva ve Valašské Bystřici.

4.2 Současný stav firmy

V současné době Portáš podniká v oborech dřevovýroby a kovovýroby. Patří mezi největší výrobce dřevěných násad na hospodářské nářadí v ČR. Jedná se o násady na lopaty, rýče, krumpáče, sekery a kladiva. Dalším výrobním programem v oboru dřevovýroby je stolařská výroba, kde se družstvo zaměřuje na výrobu dřevěných schodišť. Doplnkovým programem

je výroba dřevěných palet, beden a paletových přířezů. V oblasti kovovýroby jde zejména o výrobu kovech palet, manipulační techniky a kovoobráběcí práce.

Tyto činnosti jsou realizovány prostřednictvím pěti provozoven, které sídlí ve Valašské Bystřici, Vidči, Prostřední Bečvě a Halenkově. Portáš měl i provozovnu v oboru textil, ale pro malé tržby byla zrušena. Ztráta podstatné části vnitřního trhu po roce 1990 donutila družstvo přeorientovat značnou část výroby na vývoz.

Předmětem podnikání družstva dle obchodního rejstříku je:

- kovářství,
- zámečnictví,
- truhlářství,
- silniční motorová doprava,
- sklenářství,
- obchodní činnost,
- drobné dřevařské výrobky,
- výroba řeziva.

Vizí společnosti je být uznávaný a vyhledávaný výrobce dřevěných násad s nejkratšími lhůtami na světovém trhu. Hlavním bodem strategie je kvalita výrobků, která je dána vstupní a výstupní kontrolou.

Družstvo se řídí platnými ustanoveními obchodního zákoníku, která jsou dále konkretizována ve stanovách. Členství v družstvu není podmíněno pracovním vztahem člena k družstvu a naopak pracovní vztah není podmíněn členstvím. V současné době družstvo zaměstnává 151 zaměstnanců (vývoj počtu zaměstnanců viz příloha I.). Členů je 75, z nichž 9 není v pracovním poměru k družstvu. Portáš je členem svazu českých a moravských výrobních družstev se sídlem v Praze.

Organizačně se družstvo skládá z 5 výrobních a 1 správní provozovny:

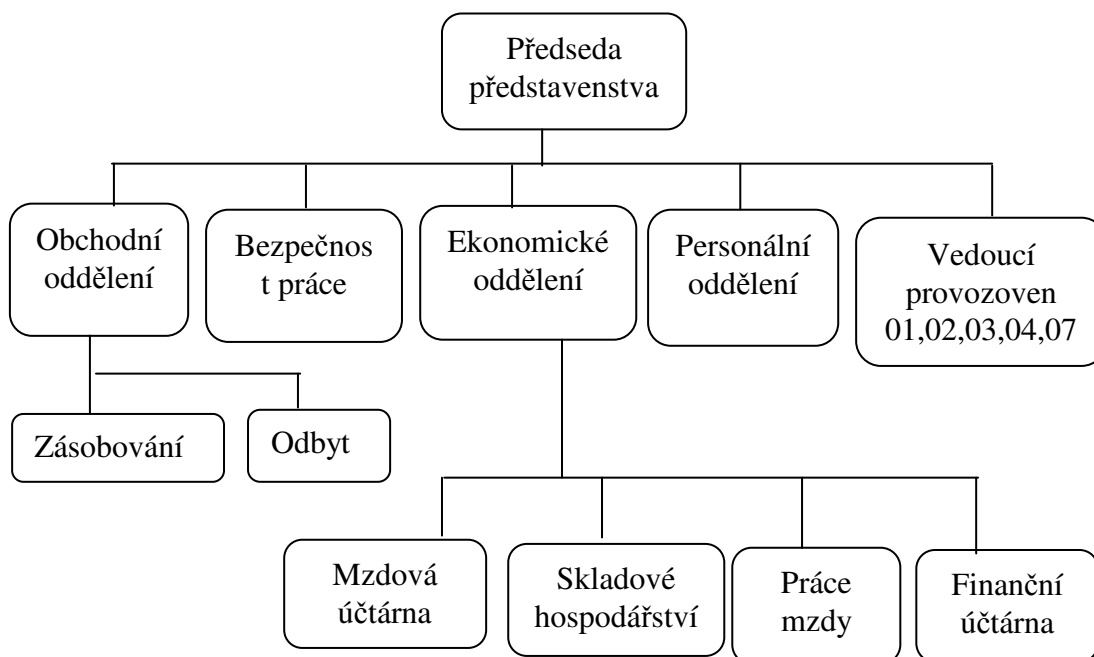
- Provozovna 01 Valašská Bystřice - dřevovýroba
- Provozovna 02 Vidče - dřevovýroba
- Provozovna 03 Prostřední Bečva - dřevovýroba
- Provozovna 04 Halenkov - kovovýroba
- Provozovna 06 Valašská Bystřice - správa
- Provozovna 07 Valašská Bystřice - kovovýroba

Od 1. 5. 2000 byla ukončena výrobní činnost v textilní provozovně 05 ve Vidči. V současné době je budova této provozovny využívána k pronájmům.

Provozovny družstva jsou samostatně hospodařící jednotky. Účetnictví družstva musí zajistit zjištění hospodářského výsledku provozovny. Vzájemně poskytované výkony a služby jsou účtovány na základě vnitropodnikových a smluvních cen. Způsob vytváření a použití plánu, účetnictví, kalkulací stanovení vnitropodnikových cen a sazeb, řešení sporů mezi provozovnami je upraveno pravidly vnitropodnikového řízení, které navrhuje jednotliví vedoucí provozoven a schvaluje je představenstvo družstva. Vedoucí provozoven v závislosti na dosaženém hospodářském výsledku požadují pro realizaci podnikatelského záměru prostředky na rozvoj výrobní základny a do fondu mzdových prostředků. Určují čerpání mzdových prostředků v závislosti na hospodářském výsledku v průběhu a na konci roku. Navrhují rovněž pravidla ekonomického řízení.

4.2.1 Organizační struktura

Firma používá funkční, liniově uspořádanou organizační strukturu (viz obr. 2). Řediteli společnosti jsou podřízeni vedoucí oddělení a provozoven.



Obr. 3. Organizační struktura firmy Portáš [20]

Personální oddělení v této firmě spadá pod předsedu družstva. Toto oddělení zajišťuje přijímání a propouštění pracovníků, pracovněprávní záležitosti a péče o pracovníky. Tyto činnosti vykonává vedoucí personálního oddělení spolu s jednou pracovnící.

Z oblasti péče o pracovníky firma poskytuje služby svým zaměstnancům jako jsou zdravotní služby, stravování, pracovní oděvy a ochranné pracovní pomůcky, zařízení sloužící osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí, dále řadu zaměstnaneckých výhod. Tyto služby se řídí podle usnesení z výroční členské schůze, kde je také popsáno hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb.

Bezpečnost práce zajišťuje samostatné oddělení. Vedoucí tohoto oddělení je řízen předsedou představenstva. Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci se řídí § 132 – 138 ZP.

5 PÉČE O PRACOVNÍKY VE FIRMĚ PORTÁŠ

V následujících kapitolách bych se ráda věnovala jednotlivých činnostem z oblasti péče o pracovníky ve firmě, které jsem uvedla v teoretické části. Nejprve bych popsala bezpečnost a ochranu zdraví při práci, protože ji firma klade velký důraz. Dále bych se zabývala pracovní dobou, pracovním prostředím, službami, které jsou poskytovány zaměstnancům, kvalifikaci zaměstnancům, zaměstnaneckým výhodám a fondu kulturních a sociálních potřeb.

5.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se řídí § 132 – 138 ZP a také pracovním řádem, který je dostupný na jednotlivých provozovnách. O bezpečnost a ochranu zdraví při práci se ve firmě Portáš stará vedoucí oddělení bezpečnosti práce. Zaměstnanci po uzavření pracovní smlouvy jsou podrobeni bezpečnostnímu a požárnímu školení, které se každoročně opakuje. Mimo jiné jsou ve firmě pravidelně prováděny školení profesí se zvýšeným rizikem např. obsluha tlakových nádob, kotelny, zvedacího zařízení, elektrikářů, svářečů, řidičů apod.

Zaměstnancům na rizikových pracovištích jsou bezplatně poskytovány ochranné pracovní prostředky jako jsou rukavice, svářecké zástěry, štíty, brýle. Kontrola správných pracovních prostředků je v kompetenci každého přímého nadřízeného. Charakter prací prováděných ve firmě může ohrožovat zdraví pracovníků zvýšeným hlukem a prachem z tvrdých dřev. Měření těchto rizik provádí dle zákona č. 258/2000 Sb. O ochraně veřejného zdraví hygienická stanice. Na základě výsledků měření jsou jednotlivá pracoviště zařazena do druhé až čtvrté kategorie. Toto zařazení určuje periodicitu lékařských prohlídek.

Každý zaměstnanec v této firmě je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením.

Zaměstnanci jsou oprávněni odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob. Takové odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance viz příloha II.

5.1.1 Pracovní úraz

Pracovními úrazy se ve firmě Portáš zabývá bezpečnostní technik. V případě, že se zaměstnanci stane na pracovišti úraz, je jeho povinností vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku úrazu za účasti zraněného zaměstnance, pokud mu to zdravotní stav dovolí. Bezpečnostní technik vyhotovuje záznamy a vede si dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo:

- a) ke zranění zaměstnanci s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny,
- b) k úmrtí zaměstnance.

Vyhotovený záznam o úrazu předá postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

Bezpečnostní technik je při pracovním úrazu povinný:

- 1) evidovat všechny pracovní úrazy v knize úrazů, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny,
- 2) ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím,
- 3) přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů,
- 4) vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na pracovištích firmy a zajistit odstraňování takových pracovních podmínek, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání.

5.2 Pracovní doba

Ve firmě Portáš je rovnoměrné rozvržení týdenní pracovní doby. Základní týdenní pracovní doba je 38,75 hodin, pokud se jedná o dvousměnný provoz a 40 hodin u jednosměnného provozu. Pracovní týden je pětidenní, denní pracovní doba činí 8 hodin. Odpracovaná doba je evidována pomocí docházkových lístků.

Začátek a konec pracovní doby je v každé provozovně jiný. V následující tabulce je uvedeno rozvržení pracovní doby v jednotlivých provozovnách:

Tab. 1. Rozvržení pracovní doby [20]

Provozovna	ranní směna	odpolední směna
01	5.00 - 13.30	13.00 - 21.00
02	6.00 - 14.30	13.00 - 21.00
03	5.30 - 14.00	14.00 - 22.00
04	5.00 - 13.30	13.30 - 21.30
06	6.00 - 14.30	
07	5.00 - 13.30	13.00 - 21.00

Ve firmě Portáš, v. d. je dvousměnný pracovní provoz, výjimkou je provozovna 06, kde jednosměnný pracovní provoz. Pracovní doba začíná v pondělí ranní směnou a končí v pátek odpolední směnou. Ve firmě také pracují hlídači a topič, jejichž pracovní doba je od 15 hod. do 6 hod. Dle potřeby firmy pracující tito pracovníci také o víkendech.

Ve firmě jsou zaměstnání i mladiství a to zejména během letních prázdnin. Firma dodržuje pracovní podmínky, podle kterých mají zaměstnanci mladších 16 let pracovní dobu 30 hodin týdně a denní pracovní doba u nich nesmí přesáhnout 6 hodin.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci přestávky na jídlo a odpočinek. Rozvržení přestávek v jednotlivých provozovnách ukazuje tab. 2.

Tab. 2. Rozvržení přestávek v jednotlivých provozovnách [20]

Provozovna	Ranní směna		Odpolední směna
	placená přestávka	neplacená přest.	neplacená přest.
1	8.00 - 8.30	11.30 - 12.00	17.00 - 17.30
2	8.00 - 8.30	11.00 - 11.30	17.00 - 17.30
3	8.30 - 9.00	11.30 - 12.00	17.30 - 18.00
4	8.30 - 9.00	12.00 - 12.30	17.30 - 18.00
6	---	11.30 - 12.00	---
7	8.00 - 8.30	11.30 - 12.00	17.00 - 17.30

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci na ranní směně dvě přestávky na jídlo a odpočinek. První přestávka je po 4 hodinách. Tato přestávka je placená a trvá 30 min. Další přestávka je v délce 30 minut a nezapočítává se do pracovní doby. Zaměstnanci, kteří pracují na odpolední směně, mají nárok na jednu přestávku v délce 30 min. Tato přestávka je neplacená.

Zaměstnavatel je povinný podle § 102 ZP poskytovat zaměstnancům čtyřtýdenní dovolenou na zotavenou. Ve firmě Portáš je tato dovolená prodloužena o jeden týden. Zaměstnavatel určí zaměstnanci dva týdny dovolené, zbývající část dovolené si dobu čerpání zaměstnanec určí sám. Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanec má při důležitých překážkách v práci nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, v celkové délce:

- při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte 4 dny, z toho jeden den na účast na pohřbu,
- při úmrtí rodiče, rodiče manžela, prarodiče, sourozence, sourozence manžela a manžela sourozence 1 den; zařizuje-li v těchto případech zaměstnanec pohřeb – další 1 den na zařizování tohoto pohřbu,
- při vlastní svatbě 2 dny, z toho 1 den na obřad; při účasti na svatbě dětí nebo rodičů 1 den na obřad,
- při narození dítěte 2 dny a dále dobu nezbytně nutnou na převoz matky, nejvýše však 1 den.[21]

5.3 Pracovní prostředí

Firma Portáš dbá o pracovní prostředí a snaží se ho neustále zlepšovat. Zejména se snaží snížit množství prachu v dřevovýrobě, tím že bylo nainstalováno u frézek Valeri odsávání u brusného pásu a frézovacích hlav. Prašnost se tak snížila až o 6mg/m^3 . Další kopírovací frézky byly přikryty celé a tím se docílilo dalšího snížení prašnosti.

V roce 2002 družstvo instalovalo na dřevozpracující provozovně ve Vidči zařízení na rekuperaci odsávaného vzduchu, čímž došlo k výraznému zlepšení teplotních podmínek v dílnách. Tato akce si vyžádala náklady ve výši 600 tis. Kč.

Dále bych se ráda zmínila o fyzikálních podmínkách práce. Fyzikální podmínky nejen bezprostředně ovlivňují výkon pracovníka, ale mají i značný vliv na jeho zdravotní stav. Zaměstnanci pracují v dřevovýrobě nebo kovovýrobě. Z hlediska fyzikálních podmínek se tato dvě pracoviště od sebe odlišují, proto bych u jednotlivých pracovišť vymezila fyzikální podmínky zvlášť. Nejprve začnu popisovat fyzikální podmínky u dřevovýroby.

Dřevovýroba

Velkým problémem v dřevovýrobě je prach. Firma se snaží tento problém řešit tím, že zavedla odsávání u brusného pásu a frézek a tím se množství prachu se snížilo. Do dřevovýroby dochází pravidelně hygienická stanice, která kontroluje, zda množství prachu nepřekročilo stanovenou hranici.

Dalším složitým problémem je hluk, který přesahuje hranici 85 dB, což je škodlivé pro zdraví zaměstnance. Firma chtěla snížit hluk tím, že by byly jednotlivé stroje uzavřeny. V místnosti by bylo sice méně hluku, ale zaměstnanci pracující u stroje by byli vystaveni daleko většímu hluku, proto firma tento návrh zamítla. Problém hluku je ve firmě řešen poskytováním zaměstnancům ochranných pracovních pomůcek, jako jsou klapky na uši.

Osvětlení je ve firmě pravidelně měřeno. Aby neklesla hodnota osvětlení pod stanovenou hranici, firma provádí preventivní opatření jako je pravidelné čištění světel, výměna nefunkčních, zvýšení počtu oken, pravidelné malování.

Z hlediska barevné úpravy pracoviště se firma snaží, aby na dílně byly stěny co nejsvětlejší, zejména kvůli menšímu pohlcování světla. To znamená, že je ve firmě preferována bílá barva. I v kancelářích jsou stěny vymalovány na bílo.

Následující obrázek ukazuje dílnu dřevovýroby.



Obr. 4. Dřevovýroba ve Valašské Bystřici

Kovovýroba

Z hlediska pracovního ovzduší je velkým problémem čistota ovzduší. Vzduch se na pracovištích znečišťuje zejména od svařování. Je velmi těžké tento problém řešit. Vyfoukávat veškerý teplý vzduch ven a následně přisávat zpět studený vzduch je velmi neekonomické. Proto existuje tzv. místní odsávání, což je relativně nejlepší řešení.

Firma pravidelně měří v dílně teplotu a snaží se, aby nedosahovala extrémních hodnot, zejména v zimě, kdy jsou zaměstnanci vystavováni chladu a průvanu při navážení materiálu otevřenými vraty.

Hodnota hluku v kovovýrobě není tak velká jako v dřevovýrobě. Na pracovišti hluk nedosahuje hranice, která je škodlivá pro zdraví zaměstnance.

Osvětlení a barevná úprava pracoviště jsou stejná jako u dřevovýroby.

Na obr. 4. je zobrazeno pracoviště kovovýroby.



Obr. 5. Kovovýroba ve Valašské Bystřici

5.4 Služby poskytované zaměstnancům

Firma poskytuje pro své zaměstnance především závodní stravování, zdravotní služby, pracovní oděvy a ochranné pracovní pomůcky, zařízení sloužící osobní hygieně a ukládání osobních věcí. V následujících podkapitolách bych se ráda o těchto službách zmínila.

5.4.1 Závodní stravování

Zaměstnavatel poskytuje každému zaměstnanci v průběhu pracovní doby teplé jídlo. Zaměstnavatel přispívá na teplé jídlo ve výši 55% z ceny jídla, tuto částku si započítává do nákladů. Část ceny oběda si platí zaměstnanec a zbývající část firma doplácí z fondu kulturních a sociálních potřeb. Zaměstnavatel vybudoval pro každou provozovnu vlastní závodní jídelnu kromě provozovny v Halenkově, kde zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravenky, se kterými se zaměstnanci chodí stravovat do blízké restaurace. V ostatních provozovnách zaměstnavatel nakupuje oběd ze školní jídelny nebo z restaurace a vlastními dopravními prostředky si ho dováží do jídelny, kde se podává zaměstnancům. Zaměstnanec se přihlašuje na každé provozovně na oběd den předem.

V následující tabulce jsou uvedeny ceny obědu v každé provozovně, také je uvedeno kolik Kč přispívá zaměstnavatel, kolik si platí zaměstnanec a jaká částka je hrazena z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP).

Tab. 3. Ceny obědu v jednotlivých provozovnách [20]

Provozovna	Cena obědu	Příspěvek zaměstnavatele	Cena pro zaměstnance	Částka z FKSP
01	44,00 Kč	24,20 Kč	15,00 Kč	4,80 Kč
02	38,00 Kč	20,90 Kč	12,00 Kč	5,10 Kč
03	39,00 Kč	21,45 Kč	12,00 Kč	5,55 Kč
04	40,00 Kč	22,00 Kč	15,00 Kč	3,00 Kč
06	44,00 Kč	24,20 Kč	15,00 Kč	4,80 Kč
07	44,00 Kč	24,20 Kč	15,00 Kč	4,80 Kč

Z tabulky lze vyčíst, že zaměstnanci si nejméně doplácí na oběd na provozovně 02, 03. Je to dáno levnější cenou oběda. V ostatních provozovnách zaměstnanci platí za oběd 15 Kč.

Ve Valašské Bystřici mají možnost zaměstnanci nakupovat občerství v kantýně, která je otevřená v době, kdy zaměstnanci pracující na ranní směně mají přestávky. Zaměstnanci, kteří pracují na odpolední směně, mají možnost nakoupit si v kantýně na začátku směny.

5.4.2 Zdravotní služby

Zaměstnavatel zajišťuje, na základě uzavřené smlouvy s příslušným lékařem, závodní zdravotní preventivní péči. Každá provozovna má svého závodního lékaře, ke kterému zaměstnanci chodí na vstupní, periodické a výstupní prohlídky.

Každý nový zaměstnanec se musí podrobit vstupní prohlídce, na níž lékař rozhodne, jestli je zaměstnanec schopný vykonávat danou práci. Vstupní prohlídky hradí zaměstnavatel.

Periodické prohlídky se opakují v předem určených intervalech vyplývajících z příslušných právních předpisů nebo ve lhůtách stanovených orgánem hygienické služby. Konají se především u zaměstnanců pracujících v dřevovýrobě, u nichž lze předpokládat díky prachu a hluku změny ve vývoji zdravotního stavu. Zaměstnanci mladší 21 let musí chodit na prohlídky 1 x za rok, ostatní 1 x za 2 roky. V průběhu periodické prohlídky lékař vyplní

údaje o zdravotním stavu zaměstnance do žádosti o posouzení zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance (viz. příloha III.).

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci pracující v noci (hlídači, topiči) byli vyšetřeni lékařem:

- před zařazením na noční práci
- pravidelně jednou ročně
- kdykoliv během zařazení na noční práci pro poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.

Výstupní prohlídky se konají při skončení pracovního poměru za účelem zjištění aktuálního zdravotního stavu. Lékař posuzuje, zda při výkonu dosavadní práce nedošlo k poškození zdraví. Na podkladě těchto prohlídek lze i s odstupem času určit případnou příčinnou souvislost mezi pracovními podmínkami a později zjištěnou nemocí z povolání.

5.4.3 Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek

Firma Portáš poskytuje svým zaměstnancům pracovní oděvy a ochranné pracovní pomůcky. Pracovní oděvy si čistí zaměstnanci sami. Podle profesí a charakteru práce jsou stanoveny lhůty, na jak dlouho se pracovní oděvy poskytují např. montérky se většinou poskytují na 1 rok.

Zaměstnanci dostávají kromě pracovních oděvů také ochranné pracovní pomůcky, jako jsou rukavice, klapky na uši, svářecké brýle, zástěry a štíty, ledvinové pásy atd. Zaměstnavatel musí předem informovat zaměstnance o rizicích, před kterými ho přidělované ochranné pomůcky mají chránit. Zaměstnanci musí být seznámeni s používáním ochranných prostředků. Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pomůcky v použitelném stavu, kontrolovat jejich používání, musí upozornit zaměstnance, že nesmí ochranné pomůcky, které jsou majetkem podniku, odnášet domů a používat je pro svou vlastní potřebu. Pokud ochranný prostředek přestane plnit svou funkci, je okamžitě vyměněn.

5.4.4 Zařízení sloužící osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí zaměstnance

Firma zaměstnancům nabízí možnost si uložit své osobní věci v šatnách. Každý pracovník má k dispozici vlastní uzamykatelnou skříňku na odložení svých osobních věcí. Firma Portáš, v. d. je odpovědná za ztrátu věcí z těchto šaten. Na každé provozovně je zřízeno sociální zařízení, které firma chce zrekonstruovat.

5.5 Kvalifikace zaměstnanců

Každý nový zaměstnanec absolvuje povinné 3denní školení, kde je seznámen s bezpečností a ochranou zdraví při práci, s pracovištěm a práci, kterou bude vykonávat. Poté je tento zaměstnanec na pracovišti zaučen svým nadřízeným.

Pro ostatní zaměstnance firma poskytuje pro rozvoj kariéry a vzdělávání tyto kurzy:

a) kurzy a semináře regionálních vzdělávacích agentur – nabídka regionálních agentur je využívána především k doplnění odborným školení pořádaným firmou. Jejich nabídka je využívána jak v oblasti cyklických a konzultačních seminářů, tak podle okamžité potřeby a vhodnosti nabízené problematiky. Kurzy jsou zaměřeny především na oblast účetní, daňovou, mzdovou a sociální problematiku, správu majetku, bezpečnost práce, dále na některé otázky spojené s právní problematikou, školení výpočetní techniky.

b) jazyková příprava – firma poskytuje pro své zaměstnance pracující na správním provozovně dlouhodobé kurzy němčiny. Tento kurz se koná na správním provozovně ve Valašské Bystřici. Dlouhodobé kurzy připravují zaměstnance ke složení kvalifikačních zkoušek 1. a 2. stupně. Výuka je vždy na konci jednotlivých školních roků ukončena závěrečnými testy. Firma také poskytuje pro zaměstnance pracující na obchodním oddělení kurzy angličtiny. Tito zaměstnanci pravidelně dojíždění do Frenštátu pod Radhoštěm, kde se kurz koná. Cestu i kurz jim hradí zaměstnavatel.

c) kurs pro svářeče, jeřábíky a zaměstnance pracující s motorovou pilou – firma těmto pracovníkům poskytuje kurzy, které jim umožňují vykonávat práci. Dále jim firma umožňuje školení, které se koná každé 2 roky. Kurz i školení platí zaměstnavatel.

5.6 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány prostřednictvím sociálního programu, který je sestavován na jeden rok a je uveden v usnesení z výroční členské schůze. Financování sociálního programu se provádí z fondu kulturních a sociálních potřeb.

Zaměstnanecké výhody jsou ve firmě poskytovány plošnou formou tzv., že zaměstnanci využívají všechny benefity.

O zaměstnaneckých výhodách rozhoduje komise péče o členy. Každá provozovna má svého zástupce z této komise a ti informují zaměstnance o zaměstnaneckých výhodách.

Firma poskytuje svým zaměstnancům tyto zaměstnanecké výhody:

1. Podniková rekreační zařízení

Při rekreaci ve vlastních chatkách ve Velkém Mederu platí členové a pracovníci, důchodci a rodinní příslušníci poplatek ve výši 700 Kč za jednu čtyřlůžkovou chatku za týden. Ostatní náklady hradí družstvo. Pro cizí osoby je poplatek stanoven ve výši 2800 Kč za chatu na týden.

2. Půjčky

Celkové množství prostředků určených k poskytování půjček se stanoví vždy v rozpočtu FKSP na příslušný rok.

Družstvo poskytuje bezúročné půjčky:

a) do výše 50 000 Kč na výstavbu nebo koupi bytu či rodinného domku do osobního vlastnictví nebo spoluvlastnictví, na větší stavební úpravy bytů či rodinných domků.

b) do výše 25 000 Kč na modernizaci bytu a na vybavení bytu nábytkem.

Půjčka z FKSP se poskytuje za těchto podmínek:

- 1) je splatná nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce.
- 2) pracovníkovi je možné poskytnout současně nebo postupně dvě i více půjček. Součet všech půjček poskytnutých pracovníkovi a jeho manželce (manželovi) nesmí přesáhnou maximální částku 50 000 Kč pro účely v bodě a) a 25 000 Kč pro účely v bodě b).

- 3) půjčené částky se poskytují z účtu družstva na základě předložených faktur nebo kupní smlouvy
- 4) při zrušení členského nebo pracovního poměru je půjčka splatná do 6 měsíců po skončení členského (pracovního) poměru s výjimkou, kdy pracovník odchází do invalidního důchodu, kdy splácí půjčku v dohodnutých splátkách.
- 5) půjčku nelze poskytnout na úhradu nákladů, které byly kryty z půjček spořitelny nebo jiných zdrojů.

Poskytnutí půjček na návrh komise schvaluje představenstvo družstva.

3. Závodní stravování

O stravování jsem se zmínila v kapitole 5.4.1.

4. Zájezdy

Při tuzemských a zahraničních zájezdech pořádaných družstvem bývá poskytován příspěvek dle ceny zájezdu, maximálně však do výše stanovené v rozpočtu.

5. Podnikové automobily a mobilní telefony

V každé provozovně je k dispozici osobní automobil, které se používají pro služební účely. Vedoucí pracovníci také používají vlastní auta a potom je jim vypláceno cestovné. Každý vedoucí pracovník používá mobilní telefony pro služební účely.

6. Masáže a sauna

Firma zakoupila pro své zaměstnance, kteří pracují na provozovně 02 ve Vidči, peramentky na masáže. Zaměstnanci mají také možnost využít saunu.

7. Kultura

Firma přispívá ve výši 50 % z ceny vstupenky na kulturní akce, jako jsou koncerty, divadelní představení. Tato výhoda je určena nejen pro zaměstnance, ale i pro rodinné příslušníky. Případná doprava je plně hrazena zaměstnavatelem.

8. Dovolená na zotavenou

Zaměstnavatel je povinný podle § 102 ZP poskytovat zaměstnancům čtyřtýdenní dovolenou na zotavenou. Ve firmě Portáš je tato dovolená prodloužena o jeden týden.

9. Odměny

Portáš, v. d. poskytuje tyto odměny:

a) při pracovních výročíh člena (pracovníka), který v družstvu pracuje nepřetržitě po dobu: 10 let se poskytne peněžitá odměna 1000 Kč

15 let	1300 Kč
--------	---------

20 let	1600 Kč
--------	---------

25 let	1900 Kč
--------	---------

30 let	2200 Kč
--------	---------

35 let	2500 Kč
--------	---------

40 let	3000 Kč
--------	---------

b) při životních výročíh členů a pracovníků družstva, kteří dosáhnou 50 let věku se poskytuje nepeněžitá odměna do výše 500 Kč.

c) při odchodu na starobní nebo plný invalidní důchod se poskytuje nepeněžitá odměna ve výši 500 Kč.

d) sociální výpomoc při úmrtí rodinného příslušníka příp. nejbližším pozůstalým po zemřelém pracovníku a to max. 5000 Kč.

e) věcný dárek do hodnoty 120 Kč k vánočním svátkům dětem členů a pracovníků družstva do 15 let a starším dětem invalidním bez vlastního příjmu [20]

5.7 Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) je určen na zabezpečení potřeb sociálního a kulturního rozvoje kolektivu členů v pracovním poměru a na podporu kulturně-vzdělávací činnosti družstva. Na příspěvek z fondu není právní nárok. Při jeho poskytování se přihlíží k pracovní angažovanosti pracovníka a jeho sociálním poměrům.

Rozpočet FKSP navrhuje komise péče o členy, která je poradním orgánem ostatních orgánů družstva v otázkách pracovních a sociálních podmínek členů. Zajišťuje rekreace pracovníků, obědy, rozhoduje o poskytnutí půjček zaměstnancům atd. Schází se dle potřeby, nejméně jednou za tři měsíce. Řídí ji předseda komise nebo místopředseda. Komise navrhuje rozpočet fondu ke schválení výroční členské schůze.

Fond je tvořen:

- přidělem ze zisku po zdanění
- splacenými půjčkami na nebytové účely
- převodem z minulých let

5.7.1 Čerpání FKSP

Na začátku každého roku firma vymezí určitou částku ze zisku po zdanění, která připadá do FKSP. Tato částka je poté rozdělena mezi jednotlivé provozovny. Každá provozovna si určí konkrétní činnosti, na které bude zaměstnanci přispívat. Pokud není přiděl peněžních prostředků vyčerpan, přesouvá se na druhý rok.

Z FKSP firma hradí:

- a) stravování – zbývající část z ceny oběda
- b) půjčky na bytové účely
- c) rekreace - podnikové zařízení a zájezdy
- d) odměny a dary
- e) masáže a sauna

Čerpání FKSP v roce 2004

V roce 2004 byla vymezena na zaměstnanecké výhody částka 240 000 Kč. Tato částka byla rozdělena mezi jednotlivé provozovny viz. tab. 4.

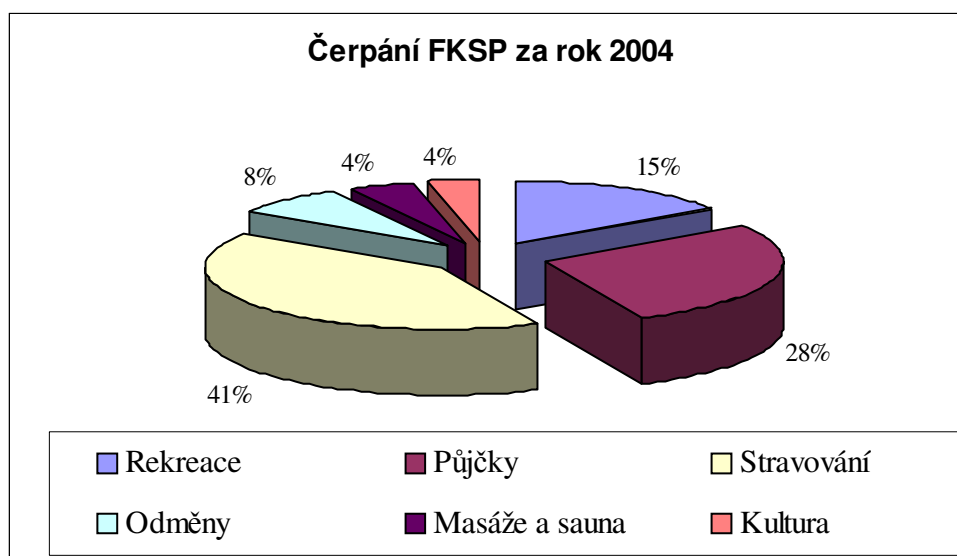
Tab. 4. Peněžní příděly v jednotlivých provozovnách [20]

Provozovna	Peněžní prostředky
1	50 000 Kč
2	110 000 Kč
3	25 000 Kč
4	10 000 Kč
6	20 000 Kč
7	0 Kč

Na základě obdržených peněžních prostředků a prostředků z minulých let si každá provozovna stanovila plán čerpání sociálního fondu. V roce 2004 přispívaly jednotlivé provozovny na zaměstnanecké výhody těmito částkami:

Tab. 5. Čerpání FKSP v roce 2004 [20]

Provozovna	Rekreace	Půjčky	Stravování	Odměny	Masáže a sauna	Kultura
1	21 947 Kč	24 900 Kč	47 444 Kč	16 216 Kč	4 373 Kč	3 820 Kč
2	16 852 Kč	42 650 Kč	65 506 Kč	4 058 Kč	8 041 Kč	6 630 Kč
3	3 893 Kč	17 320 Kč	20 567 Kč	3 557 Kč	1 297 Kč	1 230 Kč
4	8 106 Kč	12 300 Kč	11 120 Kč	4 400 Kč	1 580 Kč	1 460 Kč
6	8 429 Kč	10 560 Kč	10 187 Kč	2 100 Kč	1 425 Kč	1 250 Kč
7	556 Kč	---	2 727 Kč	---	333 Kč	---
Celkem	59 783 Kč	107 730 Kč	157 551 Kč	30 331 Kč	17 049 Kč	14 390 Kč



Graf 1. Čerpání FKSP za rok 2004

Z grafu lze vidět, že v roce 2004 se z FKSP nejvíce přispívalo na stravování a to ve výši 41 %. Podstatná část z fondu šla na poskytování půjček. Na rekreace bylo přispíváno 15 % z celkové sumy peněžních prostředků ve fondu. Zbývající část byla určena pro financování masáží a sauny, kultury a vyplacení odměn.

6 SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

Na začátku praktické části jsem si stanovila hypotézy pro analýzu sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš. Nyní bych se ráda k těmto svým předpokladům vrátila a vyhodnotila tak tato teoretická východiska s realitou v podniku.

První hypotézu, kterou jsem si stanovila byla, jestli firma má zavedený sociální program.

Firma má personální oddělení, ve kterém pracují dva zaměstnanci. Toto oddělení se zabývá nejen sociálním programem, ale také přijímáním a propouštěním pracovníků a pracovněprávními záležitostmi. Firma se řídí v oblasti péče o pracovníky zákoníkem práce a usnesením z výroční členské schůze.

Firma poskytuje svým zaměstnancům povinnou péči jako je:

- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, která se řídí § 132 – 138 ZP, kde jsou vymezeny práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců, ochranné pracovní prostředky, postup při pracovním úrazu.
- Dovolená na zotavenou – dle § 102 ZP dovolená činí čtyři týdny. Ve firmě Portáš je tato dovolená prodloužena o jeden týden.
- Vytváření pracovních podmínek dle § 149 – 169.

V oblasti kvalifikačního rozvoje firma poskytuje svým zaměstnancům jazykové kurzy angličtiny a němčiny. Dále cyklické kurzy, které jsou zaměřeny především na oblast účetní, daňovou, mzdovou a sociální problematiku, správu majetku, bezpečnost práce, dále na některé otázky spojené s právní problematikou, školení výpočetní techniky. Firma poskytuje svářečům, jeřábníkům a zaměstnancům pracujících s motorovou pilou kurzy, které jim umožňují vykonávat práci. Pokud je ve firmě zaměstnán nový pracovník, je zaškolen. Na tomto školení je pracovník seznámen s pracovištěm a prací, kterou bude vykonávat a s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Bezpečnostní školení se každoročně opakuje.

V teoretických východiskách pro praktickou část jsem si vymezila, že ve firmě budou zavedeny služby pro zaměstnance, jako jsou zdravotní služby, závodní stravování, doprava do zaměstnání, poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovních pomůcek, poradenské služby týkající se pracovních záležitostí pracovníka, zařízení sloužící k osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí pracovníka.

Z uvedených služeb výrobní družstvo Portáš poskytuje svým zaměstnancům:

- Zdravotní služby, které zaměstnavatel zajišťuje na základě uzavřené smlouvy s příslušným lékařem. Každá provozovna má svého závodního lékaře, ke kterému zaměstnanci chodí na vstupní, periodické a výstupní prohlídky.
- Stravování – zaměstnavatel přispívá zaměstnancům ve výši 40% z ceny oběda.
- Pracovní oděvy a ochranné pracovní pomůcky – zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům dle § 135 ZP ochranné pracovní pomůcky.
- Zařízení sloužící k osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí pracovníka – na každé provozovně jsou zřízeny uzamykatelné skříňky k úschově osobních věcí zaměstnanců, sociální zařízení, které jsou zastaralé a je potřeba je rekonstruovat. V areálu provozovny ve Vidči chybí vlastní kolárna, kde by si mohli zaměstnanci zamknout své kola.

Firma nabízí svým zaměstnancům řadu zaměstnaneckých výhod, které jsou financovány z fondu kulturních a sociálních potřeb. O zaměstnaneckých výhodách rozhoduje komise péče o členy, která je poradním orgánem ostatních orgánů družstva v otázkách pracovních a sociálních podmínek členů. Členové této komise informují zaměstnance o zaměstnaneckých výhodách. Zaměstnanecké výhody jsou vymezeny v usnesení z výroční členské schůze, kde jsou uvedeny tyto benefity: podniková rekreační zařízení, půjčky na nebytové účely, závodní stravování, zájezdy, podnikové automobily a mobilní telefony, sauna a masáže, odměny a dary.

Mezi důležité benefity patří penzijní systémy, které v nabídce zaměstnaneckých výhod firmy chybí. Ve firmě není zaveden kafetéria systém.

7 ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

Při absolvování své diplomové praxe jsem poznala, že firma poskytuje svým zaměstnancům nejen povinné služby, které jsou dány zákony a vyhláškami, ale také dobrovolné služby jako jsou zaměstnanecké výhody a služby nad rámec zákona. Také jsem zjistila, že tvorba sociálního programu ve firmě Portáš závisí na množství peněžních prostředků. Firma se snaží využít tyto prostředky tak, aby co nejlépe pečovala o své pracovníky, a tím je i lépe motivovala ve výkonu své práce.

V předchozí části jsem porovnávala teoretická východiska s realitou v podniku a zjistila jsem několik nedostatků v sociálním programu firmy. Na základě těchto poznatků bych ráda firmě navrhla tato doporučení:

1. Penzijní připojištění – tato zaměstnanecká výhoda patří mezi důležité benefity a firma ji zatím neposkytuje. Vhodným zahrnutím penzijního připojištění do sociálního programu podniku by zaměstnavatel přispěl ke zvýšení životní úrovně svých pracovníků, zajistil jejich budoucnost, zvýšil jejich loajalitu k firmě.

Příspěvky na penzijní připojištění by byly stanoveny:

- procentem z hrubé mzdy zaměstnanců
- diferencovaně podle hodnocení, profese, stáří zaměstnance, odpracovaných let atd.

Poskytování penzijního připojištění má výhody jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance.

Výhody pro zaměstnance - zaměstnavatel může na zaměstnancův účet u penzijního fondu platit příspěvek až do výše 5 % měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance na sociální pojištění. Z tohoto příspěvku zaměstnanec neplatí sociální a zdravotní pojištění ani daň z příjmu, proto stoupne jeho čistý měsíční příjem.

Výhody pro zaměstnavatele – zaměstnavatel si může příspěvky na penzijní připojištění zaměstnanců odečíst od daňové základu a to až do výše 3 % z vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnavatel z příspěvku neplatí sociální a zdravotní pojištění. Díky těmto daňovým úlevám lze snížit mzdové náklady na zaměstnance a využít takto uspořené prostředky pro další rozvoj podniku.

2. program zdraví pro zaměstnance, kteří pracují v rizikových prostředí a ve ztížených podmínkách – firma má zájem na tom, aby zaměstnanci chodili do zaměstnání v dobré zdravotní i psychické kondici, proto se již o tento program zajímá a poskytuje svým zaměstnancům saunu a masáže.

Vzhledem k tomu, že jsou zaměstnanci vystavováni nestálým teplotním podmínkám, jsou často nemocní. Aby firma zabránila vysoké absenci, doporučila bych, aby firma nechala své zaměstnance očkovat proti chřipce a tím by se snížily náklady spojené s vysokou absencí zaměstnanců.

Dále bych firmě doporučila, aby zlepšila pracovní podmínky zaměstnancům, kteří pracují v rizikových prostředí. Zaměstnanci na pracovišti pracují s ručními paletizačními vozíky. Manipulace s těmito vozíky je pro zaměstnance velmi namáhavá a jsou vystaveni velké tělesné zátěži. Práce s vozíky je velmi pomalá a snižuje se tak produktivita práce, proto bych navrhla, aby firma vyměnila ruční paletizační vozíky za elektrické a tím by usnadnila práci zaměstnancům a také by se zvýšila produktivita práce.

3. vlastní kolárna – kolem 60 % zaměstnanců jezdí do zaměstnání na kolech a to především zaměstnanci pracující na provozovně ve Vidči. Aby firma zabránila krádežím, měla by vybudovat u této provozovny kolárnu a umožnit tak zaměstnancům, aby si v těchto prostorách zamkli své kola.

4. rekonstrukce šaten sociálního zařízení – firma umožňuje zaměstnancům na každé provozovně uzamknout si své osobní věci ve skříňce a také sociální zařízení. Sociální zařízení a šatny jsou na provozovně ve Valašské Bystřici již nevyhovující a bylo by potřeba je zrekonstruovat. Především by firma měla vyměnit skříňky, kde si zaměstnanci odkládají své věci, šatna by měla být vybavena příslušným nábytkem pro tento účel a místnost by měla být uzamykatelná.

5. Kafetéria systém - zaměstnanecké výhody jsou ve firmě poskytovány plošnou formou. Zaměstnanci berou tyto výhody jako samozřejmost. Přitom výhody jsou něčím „navíc“, co má být lákavé a motivující pro ty, kterým jsou poskytovány. Proto by bylo vhodnější, aby firma přešla na jinou formu a to na kafetéria systém.

Doporučila bych firmě, aby zvolila takovou koncepci kafetéria systému, ve kterém by část zaměstnaneckých výhod byla poskytovala plošně a část formou kafetéria systému. Do plošných benefitů by firma mohla zahrnout příspěvky na stravování, týden dovolené

navíc, bezúročné půjčky. Do kafetéria systému by spadaly rekreace, kultura, sauna a masáže, penzijní připojištění (pokud firma zavede). Plánované roční náklady na benefity by byly závislé na hospodářských výsledcích firmy.

Zaměstnanec by si určil skladbu zaměstnaneckých výhod, která by ho nejvíce motivovala. Vybíral by z benefitů, které by firma v daném roce poskytovala.

Benefity by byly oceněny bodově. Každý zaměstnanec by získal určitý počet bodů. Body by byly rozděleny mezi zaměstnance dle:

- odpracovaných let
- náročnosti práce
- hodnocení

Na výplatních páskách zaměstnanců by byly uvedeny údaje o bodech – počet bodů, čerpání a konečný stav bodů.

Díky tomuto systému by firma zjistila, které výhody jsou oblíbené a které ne, což by umožnilo soustředit zdroje na ty výhody, které jsou pro pracovníky zajímavé.

7.1 Ekonomická náročnost navrhovaných opatření

V této části mé bakalářské práce jsou navržená opatření finančně ohodnocena a jsou zde uvedena rizika, která by bránila realizaci jednotlivých doporučení.

Penzijní připojištění

Firma má vymezené peněžní prostředky na zvýšení mezd zaměstnanců. Výhodnější by bylo použít tyto peněžní prostředky na penzijní připojištění (dále jen PP).

Pro zjednodušení výpočtu nákladů bych počítala s tím, že by příspěvky na PP byly stanoveny procentem z hrubé mzdy. Podle dostupnosti peněžních zdrojů firmy jsem stanovila, aby byly placeny příspěvky na PP ve výši 2 % z hrubé mzdy (průměrná hrubá mzda je 13 000 Kč), což by činilo 260 Kč. Pro 151 zaměstnanců by to pro firmu znamenalo vynaložit náklady v hodnotě 471 120 Kč za rok. Vzhledem k tomu, že firma má již vymezené peněžní prostředky na zvýšení hrubé mzdy zaměstnanců, nebrání realizaci této zaměstnanecké výhody po finanční stránce žádná rizika.

Na následujících propočtech ukážu, proč je výhodnější zvýšit mzdu prostřednictvím PP než přímým zvýšením mzdy. Nejprve se budu zabývat, jaké výhody PP přinese zaměstnanci viz tab. 6. a tab.7.

*Tab. 6. Zvýšení hrubé mzdy zaměstnance
o částku 260 Kč*

Hrubá mzda	13 260 Kč
Sociální pojištění	1 061 Kč
Zdravotní pojištění	597 Kč
Záloha na daň FO	1 275 Kč
Čistý příjem	10 328 Kč

*Tab. 7. Zvýšení hrubé mzdy zaměstnance
formou PP*

Hrubá mzda	13 000 Kč
Příspěvek na PP	260 Kč
Sociální pojištění	1 040 Kč
Zdravotní pojištění	585 Kč
Záloha na daň FO	1 245 Kč
Čistý příjem	10 390 Kč

Pokud by firma platila zaměstnancům příspěvky na penzijní připojištění ve výši 260 Kč, znamenalo by to pro zaměstnance, že by se zvýšil jeho čistý měsíční příjem o 62 Kč, protože z částky 260 Kč zaměstnanec nemusí platit sociální a zdravotní pojištění ani daň z příjmu.

Následující tabulky porovnávají, jak se zvýší náklady zaměstnavatele při přímém zvýšení mezd o částku 260 Kč na jednoho zaměstnance viz tab. 8 a při zvýšení formou penzijního připojištění viz tab. 9

*Tab. 8. Náklady zaměstnavatele při přímém zvýšení
na jednoho zaměstnance*

Hrubá mzda	13 260 Kč
Sociální pojištění	3 453 Kč
Zdravotní pojištění	1 196 Kč
Celkové náklady na zaměstnance	17 909 Kč

*Tab. 9 Náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance
při zvýšení formou PP*

Hrubá mzda	13 000 Kč
Příspěvek na PP	260 Kč
Sociální pojištění	3 380 Kč
Zdravotní pojištění	1 170 Kč
Celkové náklady na zaměstnance	17 810 Kč

Při zavedení penzijního připojištění by firma ušetřila částku 99 Kč na jednoho zaměstnance, protože z příspěvku na PP nemusí platit sociální a zdravotní pojištění. Při celkem počtu zaměstnanců (151) by se mzdové náklady za rok snížily o 179 388 Kč a tuto částku by firma mohla použít k dalšímu rozvoji.

Zlepšení pracovních podmínek

Pořízení jednoho elektrického paletizačního vozíku by stálo 50 000 Kč. Firma potřebuje alespoň 3 ks, čili náklady by se zvýšily o 150 000 Kč. Je to poměrně vyšší částka, ale na druhou stranu by se zvýšila produktivita práce a zaměstnanci by nebyli tolik fyzicky zatěžováni. Vzhledem k tomu, že by firma ušetřila 179 388 Kč při zavedení příplatků na penzijní připojištění, mohla by tyto prostředky použít na pořízení elektrických paletizačních vozíků.

Očkování proti chřipce

Doporučila jsem firmě, aby snížila vysokou absenci zaměstnanců tím, že by zaplatila zaměstnancům očkování proti chřipce. Toto očkování by firmu stálo 200 Kč na zaměstnance, čili na celkový počet zaměstnanců 30 200 Kč. Pro firmu by to sice znamenalo zvýšení nákladů, ale zároveň by se snížila nemocnost zaměstnanců a tím i náklady spojené s nemocností. Firma by mohla uhradit očkování proti chřipce ušetřenými peněžními prostředky ze zavedení penzijního připojištění.

Vlastní kolárna

Jak jsem již uvedla, 60 % zaměstnanců pracujících na provozovně ve Vidči dojíždí do práce na kolech. Proto jsem firmě doporučila, aby u této provozovny zřídila kolárnu, kde by si mohli zaměstnanci uzamknout svá kola. Na základě konzultace s odborným pracovníkem firmy předpokládám, že by kolárna stála do cca 10 000 Kč.

Rekonstrukce sociálního zařízení

Doporučila jsem firmě zrekonstruovat sociální zařízení a šatny na provozovně ve Valašské Bystřici, protože jsou již nevyhovující. Po konzultaci s pracovníkem firmy, jsem vypočetla, že rekonstrukce by pro firmu znamenala zvýšení nákladů o cca 80 000 Kč. Tato částka je pro firmu poměrně vysoká a hrozí zde riziko, že by firma neměla dostatek peněžních prostředků na její realizaci. Proto by bylo vhodné, aby firma začala s opravou postupně. V prvních roce by zrekonstruovala šatny a v dalším roce by opravila sociální zařízení.

Kafetéria systém

Doporučila jsem firmě, aby zavedla kafetéria systém. Vzhledem k tomu, že personální pracovníci mají nedostatek informací o kafetéria systému, museli by podstoupit školení, kde by se o této problematice dozvěděli více. Toto školení by stálo cca 2000 Kč pro jednoho zaměstnance. Po finanční stránce zde není žádné riziko, které by bránilo zavedení kafetéria systému do praxe. Nevýhodou tohoto systému však může být větší administrativní náročnost.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat poznatky o podstatě, významu a úrovni sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě Portáš a navrhnout možná zlepšení pro zkvalitnění péče o pracovníky.

Bakalářskou práci jsem rozdělila na část teoretickou a část analytickou.

V teoretické části jsem dle literárních pramenů zpracovala problematiku oblasti péče o pracovníky a sociálního programu.

V analytické části jsem charakterizovala společnost Portáš a to především historii, současný stav firmy a organizační strukturu. Dále jsem se zabývala současným stavem sociálního programu a péče o pracovníky ve firmě. Informace potřebné k zhodnocení úrovně sociálního programu jsem získala na základě řízeného rozhovoru a prostudováním vnitropodnikových materiálů. Na základě těchto informací jsem zjistila, že firma věnuje svým zaměstnancům náležitou péči. Firma poskytuje svým zaměstnancům řadu zaměstnaneckých výhod a služby nad rámec zákona, dále dbá o pracovní prostředí a snaží se ho neustále zlepšovat.

Tvorba sociálního programu ve firmě Portáš závisí na množství peněžních prostředků. Firma se snaží využít tyto prostředky tak, aby co nejlépe pečovala o své pracovníky, a tím je i lépe motivovala ve výkonu své práce.

V závěru analytické části jsem porovnávala teoretická východiska s realitou v podniku a zjistila jsem několik nedostatků v sociálním programu firmy. Na základě těchto poznatků jsem navrhla firmě doporučení.

Firmě jsem doporučila, aby zlepšila pracovní podmínky tím, že by nahradila ruční paletizační vozíky za elektrické. Snížila by se tak namáhavost a tělesná zátěž zaměstnanců. Vzhledem k vysoké nemocnosti zaměstnanců jsem firmě navrhla očkování zaměstnanců proti chřipce. Firmě jsem také poradila, aby rozšířila zaměstnanecké výhody o penzijní připojištění, protože tato výhoda v sociálním programu firmy chybí. Zaměstnavatel by poskytováním příspěvků na penzijní připojištění přispěl ke zvýšení životní úrovně svých pracovníků, zajistil jejich budoucnost a zvýšil jejich loajalitu k firmě. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci berou zaměstnanecké výhody jako samozřejmost, nabídla jsem firmě, aby plošné poskytování benefitů nahradila kafetéria systémem. Tím by motivovala své zaměstnance a firmě by to umožnilo zjistit, jaké výhody zaměstnanci preferují. Dále by

bylo potřeba zrekonstruovat šatny a sociální zařízení ve Valašské Bystřici a postavit kolárnu u provozovny ve Vidči. Navrhnutá opatření pro zkvalitnění péče o zaměstnance byla vyhodnocena dle ekonomické náročnosti a popsána rizika, která by bránila jejich realizaci.

SUMMARY

The purpose of my bachelor work was to analyze a piece of knowledge about substance, meaning and levels of social programme and workers welfare in Portas company and to propose possible improvements of the quality of workers' welfare.

My bachelor work was dividend into a theoretic and an analytical part.

According to literary headwaters I approached problems area of workers welfare and social programme in theoretic part.

In the analytical part I described Portas company, first of all its history, its present position and organizational structure. Then I approached the complete programme of the staff care. Pursuant to controlled talk and intradepartmental material I found out the information needed to valorize the level of social programme. On the basis of these information I found out, that firm inscribes an appropriate care to its staff. The firm offers a lot of employees' amenities, cares about their working environment and keeps on trying to improve it.

In the conclusion of the analytical part I compared theoretic data with the real situation in the company and found out several absences in the social programme of the company. Pursuant to these findings I proposed recommendations to the company. Those recommendations were evaluated according to economic heftiness and diversification of their realization described.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace

- [1] AMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 963 s. ISBN 80-7169-614-5.
- [2] AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [3] FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.
- [4] GREGAR, A. *Personální řízení I. - vybrané kapitoly*. 3. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2004. 163 s. ISBN 80-7318-198-3.
- [5] KAHLE, B., STÝBLO, J. *Praktická personalistika*. 1. vyd. Praha : Pragoeduca, 1994. 256 s. ISBN 80-85856-06-9.
- [6] KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.
- [7] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů - základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha : Management Press, 2002. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [8] MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Moderní personální management*. 1. vyd. Jinočany : H & H, 2000, 173 s. ISBN 80-86022-65-X
- [9] MILKOVICH, G. T., BOUDREAU, J. W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada a. s., 1993. 963 s. ISBN 80-85623-29-3
- [10] NEUGEBAUER, T. *Pracovní úraz: evidence a náhrady škod podle nových předpisů*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2002, 63 s. ISBN 80-239-0300-4.
- [11] PRAŽSKÁ, L. *Řízení lidských zdrojů v Evropě: srovnání s Českou republikou*. 1. vyd. Praha: HZ Systém, 1997, 147 s. ISBN 80-86009-19-X
- [12] STÝBLO, J. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. 146 s. ISBN 80-7261-097.

Sériálové publikace

- [13] D'AMBROSOVÁ, H. Pracovní doba a překážky v práci. *Personál*, č. 5/2002, s. 25-27. ISSN 1213-8878.
- [14] PALA, M. Zaměstnanecké výhody v českých podnicích. *Personál*, č. 9/2002, s. 8-11. ISSN 1213-8878

Elektronické zdroje

- [15] DVOŘÁKOVÁ, Z. *Kafetéria systém a jeho účinné využívání při motivaci zaměstnanců*. [online]. 2004, [cit. 2005-05-01]. Dostupné na [www: <http://www.hrportal.cz/?cid=102676&wa=WWW04E3+HR&odkud=ENHR >](http://www.hrportal.cz/?cid=102676&wa=WWW04E3+HR&odkud=ENHR)
- [16] JOUZA, L. *Pravidla pro ohlášení úrazu a preventivní zdravotní péče*. [online]. 2002, [cit. 2005-04-15]. Dostupné na [www: <http://ekonom.ihned.cz/index.php?p=400000_d&article\[id\]=11321290&article\[what\]=zdravotn%ED+p%E9%E8e>](http://ekonom.ihned.cz/index.php?p=400000_d&article[id]=11321290&article[what]=zdravotn%ED+p%E9%E8e)
- [17] Portáš, v. d. [online]. 2005, [cit. 2005-02-06]. Dostupné na [www: <http://www.portas-vd.cz>](http://www.portas-vd.cz)
- [18] *Význam zaměstnaneckých výhod*. [online]. 2003, [cit. 2005-03-20]. Dostupné na [www: <http://kariera.ihned.cz/1-10084840-12773370-q0r100_detail-c1>](http://kariera.ihned.cz/1-10084840-12773370-q0r100_detail-c1)
- [19] Zákoník práce: § 149 – 169 Pracovní podmínky žen a mladistvých. [online]. 2005, [Cit. 2005-01-12]. Dostupné na [www: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h7.aspx>](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h7.aspx)

Firemní materiály

- [20] Usnesení z výroční členské schůze
- [21] Pracovní řád

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Zkr. Vysvětlení.

BZOP Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

FKSP Fond kulturních a sociálních potřeb

PP Penzijní připojištění

ZPP Zdravotní preventivní péče

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Řízení lidských zdrojů	10
Obr. 2. Péče o pracovníky	12
Obr. 3. Organizační struktura firmy Portáš	30
Obr. 4. Dřevovýroba ve Valašské Bystřici.....	36
Obr. 5. Kovovýroba ve Valašské Bystřici.....	37

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tab. 1. Rozvržení pracovní doby	33
Tab. 2. Rozvržení přestávek v jednotlivých provozovnách	34
Tab. 3. Ceny obědu v jednotlivých provozovnách	38
Tab. 4. Peněžní přiděly v jednotlivých	44
Tab. 5. Čerpání FKSP v roce 2004	45
Tab. 6. Zvýšení hrubé mzdy zaměstnance	51
Tab. 7. Zvýšení hrubé mzdy zaměstnance	51
Tab. 8. Náklady zaměstnavatele při přímém zvýšení	51
Tab. 9. Náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance	52
Tab. 10. Vývoj počtu zaměstnanců v letech	63
 Graf 1. Čerpání FKSP za rok 2004	45
Graf 2. Vývoj počtu pracovníků v letech 1995 - 2004.....	63

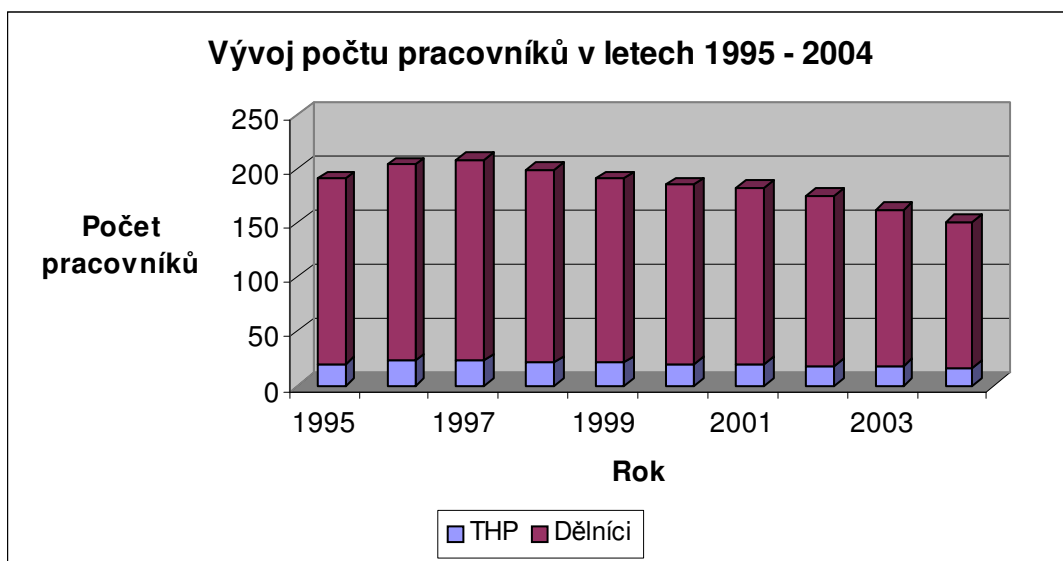
SEZNAM PŘÍLOH

- P I Vývoj počtu zaměstnanců v letech 1995 – 2004
- P II Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance
- P III Žádost o posouzení zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance

PŘÍLOHA P I: VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ

*Tab. 10. Vývoj počtu zaměstnanců
v letech 1995-2004*

Rok	THP	Dělníci	Celkem
1995	20	170	190
1996	23	180	203
1997	23	185	208
1998	21	177	198
1999	21	169	190
2000	20	165	185
2001	20	162	182
2002	18	157	175
2003	18	144	162
2004	17	134	151



Graf 2. Vývoj počtu pracovníků v letech 1995 - 2004

Z grafu a tabulky vidíme, že počet zaměstnanců ve firmě Portáš nejprve roste a potom klesá. V roce 1997 firma zaměstnávala 208 zaměstnanců. Poté se začal počet zaměstnanců snižovat, zejména počet dělníků. Bylo to zapříčiněno tím, že firma zrušila nerentabilní provozy. V roce 2004 firma měla 151 zaměstnanců.

PŘÍLOHA P II : PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

Portáš, v. d. dodržuje § 132 – 133 ZP, podle kterých jsou zaměstnavatelé povinni:

- 1) vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o nich zaměstnance a činit opatření k jejich ochraně,
- 2) přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí (havárie, požár) a evakuace zaměstnanců,
- 3) poskytnutí první pomoci a přivolání pomoci (lékařské, hasičů, policie),
- 4) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- 5) sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit,
- 6) zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování; o školeních, informacích a pokynech vést dokumentaci,
- 7) nepoužívat takový způsob odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a který by vedl při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
- 8) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy,
- 9) poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky,
- 10) vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce zaměstnance.

Zaměstnanci jsou podle pracovního řádu z roku 2004 společnosti zejména povinni:

- 1) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření jejich znalostí,
- 2) podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám, pokud jsou předepsány,
- 3) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- 4) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu,
- 5) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci,
- 6) podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek,
- 7) oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování; bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin.[21]

PŘÍLOHA P III: ŽÁDOST O POSOUZENÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI ZAMĚSTNANCE

Žádost o posouzení zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance

Jméno a příjmení: Osobní číslo

Pracuje jako:

Výběr	Činnost
	Hluk kat. 3 (perioda mladší 21 let 1 rok, starší 2 roky)
	Práce v noci
	Pravidelná preventivní prohlídka
	Pravidelná preventivní prohlídka – řidič, řidič VZV (vysokozdvížený vozík)
	Pravidelná preventivní prohlídka do 50 let THP (perioda 5 let)
	Pravidelná preventivní prohlídka nad 50 let THP (perioda 3 roky)
	Vibrace přenášená na ruce
	Chlad
	Prach z ostatních dřevin kat. (perioda – základní vyšetření 2 roky)

Datum a podpis nadřízeného:

Vyjádření lékaře ZPP:

- a) Schopen dle pracovního zařazení
- b) Neschopen dle pracovního zařazení
- c) Schopen dle pracovního zařazení s omezením:

Datum prohlídky:

Platnost prohlídky do:

Razítko a podpis lékaře
závodní preventivní péče

