

# PODPOLIANSKY

Noviny zamestnancov PPS Group a.s.  
Ročník I.  
25. apríl 2015

# STROJÁR

## Milé kolegyně a kolegovia,

máte v rukách druhé číslo Podpolianskeho strojára a ja som tomu veľmi rád. Som rád, že naša spoločnosť žije dynamickým a tvorivým životom, o ktorom môžeme písať a zároveň ma teší, že o život v našej spoločnosti sa aktívne zaujímate. Prvé číslo malo veľký úspech, dostali sme množstvo pozitívnych reakcií aj konštruktívnych pripomienok. Verím, že sme založili novú tradíciu otvorenej komunikácie, prostredníctvom ktorej si môžeme navzájom vymieňať dôležité informácie.

Určite ste vo firme zaregistrovali výrazné zmeny niektorých výrobných plôch. V rámci projektu implementácie nových koncepcií vo výrobe týkajúcich sa tzv. „Lean production“ bol zahájený program rekonštrukcie hál č. 3 a č. 9. Dôvodom je, že sa tu chystá nová výroba alebo sa reorganizuje už existujúci výrobný proces. Veľký význam má výroba rámov pre Kraus Maffei a Nestal, lebo vďaka tomu, že má inú sezónnosť výroby ako výroba pre banský priemysel, umožňuje lepšie využitie výrobných kapacít.

Prečítate si aj o predajnej a výrobných výkonnosti v roku 2014 a očakávaniach pre rok 2015. Naša spoločnosť



dosiahla v roku 2014 tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb na úrovni 48 miliónov EUR. V medziročnom porovnaní to predstavuje pokles o cca 8%, avšak v porovnaní s Biznis plánom sa nám naplánované objemy tržieb pre hlavných odberateľov darilo plniť, čo znamená, že Biznis plán z pohľadu predaja sme v roku 2014 splnili. V roku 2015 očakávame nové výroby, ktoré by mali rozšíriť produktové portfólio našej spoločnosti. Ide najmä o výrobu rámov pre zákazníka Terex, pre ktorého plánujeme dodať prvé prototypy v mesiaci jún. Taktiež sme nadviazali spoluprácu s firmami Fractum a Bomag, pre ktoré plánujeme dodať prvé prototypy v priebehu tohto roka.

Nový systém na zvýšenie efektivity práce, o ktorom píše Ing. Chovanec, včasne odhaľuje slabé miesta vo výrobnom procese a zodpo-

vední pracovníci sú o nich informovaní a stimulovaní k akcii. Na základe údajov sú potom navrhované nápravné opatrenia, aby sa príčiny neefektivity neopakovali v budúcnosti. Implementovanie niektorých opatrení je náročné, preto si vyžaduje intenzívnu spoluprácu všetkých dotknutých úsekov. Stav a postup implementácie je kontrolovaný v pravidelných intervaloch. Na tento účel používame taktiež novozavedenú tzv. PDCA metódu manažmentu projektov.

Mnohí z Vás písali, že by chceli viac informácií týkajúcich sa personálnych záležitostí. V tomto čísle preto nájdete výpočet dochádzkového bonusu, niektoré ustanovenia z Etického kódexu a tiež poznámky pána Ing. Dudáča k alkoholu na pracovisku, ktorý je, bohužiaľ, pre niektorých stále pomerne vážnym problémom.

Prečítate si aj o pripravovanom rodinnom dni, ktorý tento rok plánujeme na 6. júna. Na svoje si prídu malí aj veľkí, dámy aj páni. Som presvedčený o tom, že nás všetkých čaká príjemný deň.

**Prajem pekné čítanie!**  
JUDr. Daniel Futej, predseda predstavenstva PPS Group a.s.



## Rekonštruujeme výrobné haly

Na obrázkoch je vidieť, ako hala č. 9 vyzerala pred rekonštrukciou a po nej.



V rámci projektu implementácie nových koncepcií vo výrobe týkajúcich sa tzv. „Lean production“ bol zahájený program rekonštrukcie niektorých výrobných plôch v PPS Group.

Dôvodom bolo, že sa tu chystá nová výroba alebo sa reorganizuje už existujúci výrobný proces. Prvé 2 pilotné projekty boli začaté vnútri dvoch výrobných hál, a to v hale č. 3 a v hale č. 9. V hale č. 9 bola rekonštruovaná jedna loď, ktorá bola pôvodne používaná na výrobu malých komponentov a dnes sa stala jednou z najmodernejších výrobných liniek našej spoločnosti. Vďaka rekonštrukcii podlahy, nových elektrických a plynových rozvodov, výrobe a montáži šiestich nových žeriavov a vďaka v blízkej dobe naplánovanej inštalácii nového systému osvetlenia, bolo možné v tejto hale začať výrobu rámov pre Kraus Maffei a Nestal. Táto výroba má pre našu firmu veľký význam, lebo umožňuje lepšie využitie výrobných kapacít.

Táto výroba už bola zahájená s novým systémom pohybu komponentov pre výrobu a s takým výrobným lay-out, ktorý z pohľadu „Lean production“ znižuje prestoje a zlepšuje kvalitu práce ako z hľadiska výrobného, tak aj z hľadiska kvality pracovného prostredia.

Aj v hale č. 3, kde predtým pracovala firma Way Industries, sme začali s projektom reorganizácie. Základné úpravy už boli vykonané, podlaha, elektrické rozvody a rozvody technického plynu boli modernizované. Očakávame iba súhlas s nákupom troch nových žeriavov a ihneď potom budeme môcť previesť do tejto haly výrobu rámov a komponentov vyrábaných pre nášho významného klienta Volvo. „Po inštalácii dvoch zväracích robotov bude táto linka najproduktívnejšia a najmodernejšia v celej PPS, navyše reorganizácia výrobných plôch vytvorí nové výrobné priestory, kde bude možné v budúcnosti začať nové výroby, ktoré by mali dostať spoločnosť na popredné miesto v Európe vo výrobe komplexne zváraných konštrukcií a komponentov,“ povedala finančná riaditeľka Pavla Salomoni.

## Zmeny v Dozornej rade

V našej spoločnosti sa uskutočnili voľby člena dozornej rady voleného zamestnancami. Prvé kolo volieb sa uskutočnilo 24. februára – 27. februára. Keďže žiadny z navrhnutých kandidátom nezískal potrebný počet hlasov, uskutočnilo sa druhé kolo volieb. Druhé kolo volieb sa konalo 10. marca – 13. marca. Kandidáti boli rovnakí v oboch kolách a to: Ondrej Tkáč (Horizontkár NC) a Jozef Nosál (Strojník – rovnač). Obidvaja zamestnanci boli navrhnutí Základnou organizáciou OZ KOVO. Celkový počet oprávnených voličov v druhom kole bol 865 voličov, z toho sa zúčastnilo 782 voličov. Pán Jozef Nosál získal vo voľbách 76,2% hlasov zúčastnených.

**Prajeme mu veľa úspechov a takisto ďakujeme všetkým voličom a členom volebnej komisie!**

**(Rozhovor s predsedom Dozornej rady, RNDr. Karlom Matyskom si môžete prečítať na ďalšej strane).**



# Karel Matyska - Predseda Dozornej rady PPS Group a.s.



**RNDr. Karel Matyska, CSc. (1958, Náchod) pracoval do r. 1989 vo výskumnej činnosti v oblasti kybernetiky. V r. 1989 sa aktívne podieľal na prestavbe spoločnosti vo vysokých funkciách na Federálnom ministerstve vnútra. Od roku 1990 podnikal predovšetkým v oblasti výpočtovej techniky a financií. V roku 1995 založil spoločnosť Guseppe, a.s., neskôr jedného z najväčších výrobcov mrazených výrobkov v strednej Európe. Od r. 2000 sa venuje reštrukturalizácii. Bol iniciátorom investície súčasných akcionárov do PPS Group a odkúpenia PPS Group z konkurzu v r. 2003. V Českej republike úspešne revitalizoval rad podnikov, napr. MD logistika, a.s., Skaličan, a.s., FrostFood, as, Viva Gelato, as, Print centrum, as, Egres construction material, as. Od 15. 1. je predsedom dozornej rady PPS Group, a.s. Býva v Českej republike, manželka je lekárkou v hospici v Červenom Kostelci, má 4 deti.**

V minulých rokoch došlo k sérii zmien v orgánoch a vo vedení spoločnosti. Môžete sa k nim vyjadriť?

Prioritou akcionárov je od počiatku vybudovať z PPS Group a.s. podnik, ktorý bude vyrábať špičkové výrobky v oblasti ťažkého strojárstva, bude významným regionálnym zamestnávateľom a zaisťuje zamestnancom stabilitu, z ekonomického pohľadu bude zdravo rastúci a ziskový. Po ich príchode

sa toto darilo a z firmy, kde v roku 2003 pracovalo cca 400 zamestnancov sa v roku 2008 stala spoločnosť s cca 1500 zamestnancami. Spoločnosť zásadne postihla svetová finančná kríza v roku 2008 a v 2009 sa znížili tržby takmer na 1/3 oproti roku prechádzajúcemu. Toto veľmi ťažké obdobie pre firmu aj pre zamestnancov bolo prekonané mimoriadnou prácou bývalého manažmentu pod vedením Ing. Šimkoviča a jeho podpo-

rou zo strany akcionárov (vklad ďalších financií) a zamestnancov. V roku 2010 sa opäť výkony spoločnosti dostali na úroveň vyše 60 mil. EUR. Avšak v ďalších rokoch sa už nedarilo manažmentu spoločnosť ďalej rozvíjať, spoločnosť stagnovala a akcionári videli riziko ďalšieho znížovania tržieb. Z uvedených dôvodov sa akcionári rozhodli zmeniť zásadne spôsob riadenia a priviesť do spoločnosti manažment z iného prostredia s

inými skúsenosťami. Nový manažment postupne zavádza zmeny s cieľom zvýšenia tržieb a ziskovosti. Je nutné povedať, že zmeny sú veľmi ťažké a nový manažment sa potíka s radom nedostatkov z minulosti. Dozorná rada veľmi pozorne sleduje situáciu v spoločnosti, a to ako z hľadiska stratégie, krokov manažmentu, financií, ale aj atmosféry.

**Aké vidíte silné stránky spoločnosti?**

PPS Group a.s. má v európskom meradle výnimočné postavenie v oblasti ťažkého zvrárania. Spoločnosť má výnimočné know-how a technológie a vzdelaných a kvalitných zamestnancov. Spoločnosť je veľmi dobre technologicky vybavená a má veľké výrobné priestory s možnosťou rozširovania ako existujúcich činností, tak nadväzujúcich činností. Avšak vidím aj rad slabých stránok. Spoločnosť PPS Group a.s. má medzi podobnými spoločnosťami jednu z najhorších

produktivit práce. Viem však, že toto je riešiteľné a verím, že manažment spolu so zamestnancami dokáže tento problém odstrániť.

**Aké sú priority spoločnosti pre nadchádzajúce obdobie?**

V súčasnej dobe vykonáva vedenie v spolupráci s orgánmi spoločnosti a akcionári zásadne kroky k stabilizácii spoločnosti z hľadiska financií tak, aby už nedochádzalo k tomu, aby spoločnosť komukoľvek kedykoľvek dlhovala akékoľvek peniaze po lehote. Toto si PPS Group a.s. ako silná a stabilná spoločnosť nemôže nikdy dovoliť. Spoločnosť sa zúčastňuje viacerých tendrov a výsledky dávajú veľkú nádej, že sa spoločnosť opäť stane dynamicky rastúca. Tu je nutné však povedať, že v našom obore doba od získania novej zákazky do jej realizácie trvá veľmi dlho. Ďalšou prioritou je znížovanie nákladov, a predovšetkým ako som spomenul, je nutné zásadne zvýšiť produktivitu.

## Predajná a výrobná výkonnosť v roku 2014 a očakávania pre rok 2015

### Predajná výkonnosť

Naša spoločnosť dosiahla v roku 2014 tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb na úrovni 48 miliónov eur. V medziročnom porovnaní to predstavuje pokles o cca 8%, avšak v porovnaní s Biznis plánom

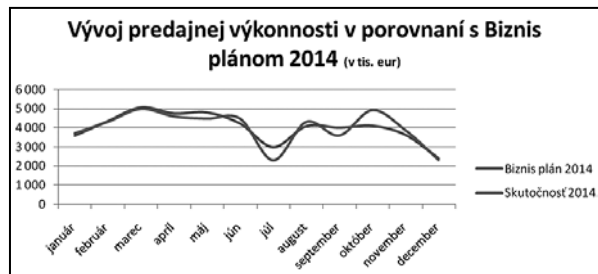
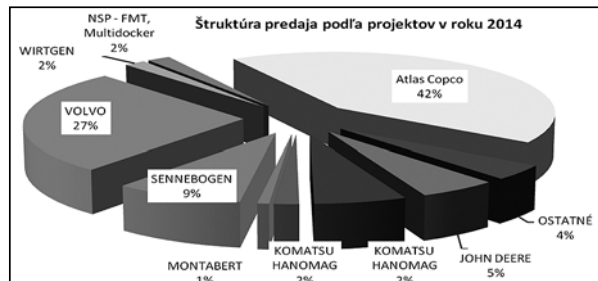
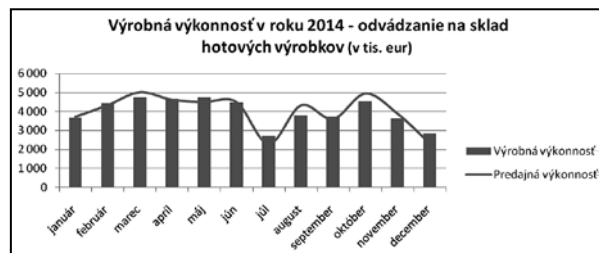
objemu tržieb pozitívne prispeli v roku 2014 najmä menšie projekty (John Deere, Komatsu Hanomag, Liebherr, či Montabert). Zákazník Volvo splnil taktiež očakávania, ktoré boli plánované pre rok 2014 (plnenie plánu na 104%). Taktiež

plnenie plánu pôsobili dvaja veľmi významní zákazníci a to Atlas Copco a Sennebogen. U týchto zákazníkov sa nám nepodarilo splniť naplánované objemy. U zákazníka Atlas Copco sme splnili Biznis plán na 94% a u zákazníka Sennebogen to bolo len na úrovni 73%.

Pre rok 2015 bol stanovený predajný plán, ktorý je aj súčasťou Biznis plánu, na úrovni 54,1 milióna eur. To predstavuje plánované medziročné zvýšenie tržieb o takmer 13%. Najväčší objem je plánovaný pre zákazníka Atlas Copco (takmer 22 mil. eur). Pre zákazníka Volvo máme naplánovanú úroveň tržieb na rovnakej úrovni ako tomu bolo v roku 2014. Postupné zvyšovanie objemov je naplánované pre zákazníka Kleemann, ale taktiež aj pre projekty Krauss Maffei a Netstal, ktoré v roku 2014 úspešne prešli prototypovou výrobou. Ostatné menšie projekty sú plánované približne na rovnakej úrovni ako tomu bolo aj v roku 2014. Biznis plán taktiež počíta aj s novými výrobami najmä pre zákazníkov Terex, Fractum, či Bomag. Objem nových výrob bol naplánovaný na úrovni 1 mil. eur.

### Výrobná výkonnosť

V priebehu roku 2014 objem odvedeného tovaru na sklad hotových výrobkov kopíroval objem predajnej výkonnosti. Ku koncu



sa nám naplánované objemy tržieb pre hlavných odberateľov darilo plniť, čo znamená, že Biznis plán z pohľadu predaja sme v roku 2014 splnili. K splneniu naplánovaného

noví zákazníci (FMT a Multidocker), pre ktorých výroba postupne nabieha v roku 2014, prispeli k tomu, že sme úspešne splnili plánovaný objem tržieb. Negatívne na

roku bola výrobná výkonnosť navyšená oproti predajnej, s cieľom využiť disponibilné kapacity, ktoré sme v danom období mali k dispozícii. Celkový objem odvedenej výroby na sklad hotových výrobkov predstavoval sumu 48 mil. eur.

Priemerné mesačné plnenie výrobného plánu z pohľadu mesačných objemov bolo v roku 2014 na úrovni 94%, pričom v prvom polroku bolo plnenie lepšie v porovnaní s druhým polrokom. Najväčší objem výroby, ktorá bola odvedená na sklad hotových výrobkov, bol v

mesiacoch marec a máj, v ktorých objem výroby bol tesne nad úrovňou 4,7 mil. eur za mesiac.

V roku 2015 očakávame novú výrobu, ktoré by mali rozšíriť produktové portfólio našej spoločnosti. Jedná sa najmä o výrobu rámu pre zákazníka Terex, pre ktorého plánujeme dodať prvé prototypy v mesiaci jún. Taktiež sme nadviazali spoluprácu s firmami Fractum a Bomag, pre ktoré plánujeme dodať prvé prototypy v roku 2015.

Mgr. Milan Lešánek, manažér controllingového oddelenia

## Zvyšujeme efektivitu výroby

V druhej polovici roku 2014 naša spoločnosť v rámci reinžinieringu procesov postupne úspešne implementovala novú metodiku sledovania a analýzy efektivity výroby. Metodika používaná v predchádzajúcich obdobiach neanalyzovala faktory vstupujúce do procesu efektivity až tak detailne ako tomu je pri novej metodike. Predchádzajúca metodika vykazovala efektivitu plnenia na niektorých strediskách na úrovni 100%, čo nie je možné reálne dosiahnuť pri našom type výrobného procesu.

Vďaka novej metodike má riadenie výroby a výrobný controlling v rukách nástroj na základe, ktorého je možné odhaľovať rôzne typy neefektivity a strát, ktoré sú ukryté vo výrobnom procese. Rok 2014 bol rokom, kedy sme každý mesiac

prípravovali dáta a analyzovali výsledky výrobného procesu s cieľom zlepšiť a zefektívniť proces tvorby reportu. Od začiatku roku 2015 už prebiehajú pravidelné stretnutia, na ktorých sú prezentované mesačné výsledky a prijímajú sa ná-

pravné opatrenia na zefektívnenie výrobného procesu. Vedenie spoločnosti očakáva, že aj za pomoci tohto nástroja, dokážeme zlepšiť produktivitu práce a znížime straty a zbytočné prestoje vo výrobe. To, že ide o jednu z najvyšších priorit

v spoločnosti svedčí aj fakt, že na prezentáciách výsledkov sú prítomní aj členovia predstavenstva a vrcholového manažmentu.

Zvýšenie efektivity výroby bolo plánované aj v Biznis pláne na rok 2015. Implementácia novej metodiky začiatkom roku 2015 priniesla so sebou prvé čiastkové úspechy, keď v mesiaci február bolo dosiahnuté plnenie výkonových noriem na úrovni 84,7%, čo v porovnaní s plánovanou hodnotou v Biznis pláne predstavuje zlepšenie o 2,3%.

**Nový systém včasne odhaľuje slabé miesta vo výrobnom pro-**

cese a zodpovední pracovníci sú o nich informovaní a stimulovaní k akcii. Na základe údajov sú potom navrhované nápravné opatrenia, aby sa príčiny neefektivity neopakovali v budúcnosti. Implementovať niektoré opatrenia je náročné, preto si vyžaduje intenzívnu spoluprácu všetkých dotknutých úsekov. Stav a postup implementácie je kontrolovaný v pravidelných intervaloch. K tomuto účelu používame taktiež novozavedenú tzv. PDCA metódu manažmentu projektov.

Ing. Tomáš Chovanec, controlling



# Poznáte etický kódex PPS Group a.s.?

**Etický kódex sa vzťahuje na Vás ako zamestnancov PPS Group a predstavuje základné zásady a princípy, ktoré musí každý zamestnanec PPS Group dodržiavať.**

Naša spoločnosť PPS Group podniká v oblasti strojárnej výroby s dlhoročnou tradíciou a zaraďuje sa medzi najväčších zamestnávateľov na Slovensku. Uvedomujúc si svoje postavenie v spoločnosti chceme byť príkladom pre ostatných a deklarujeme záväzok vychádzať vo všetkých činnostiach zo svojich firemných hodnôt a rešpektovať všeobecne uznávané pravidlá a zásady podnikania. Vysoká úroveň profesionálneho správania a etických princípov je pre spoločnosť PPS Group a jej dcérske spoločnosti základným pilierom fungovania a má neodmysliteľný význam pre dosahovanie stratégie a cieľov. Kultúra spoločnosti PPS Group sa zakladá na dôvere, vzájomnej úcte a vysokej úrovni profesionálneho správania ako aj etiky, preto prioritnou úlohou PPS Group je tieto hodnoty chrániť. Spoločnosť zároveň očakáva, že jej zamestnanci, riaditelia, manažéri, a spolupracujúce osoby sa vo svojej každodennej činnosti riadia zdravým úsudkom, konajú v súlade so zákonmi, čestne a v každej

situácii chránia dobré meno svojej spoločnosti – PPS Group.

## Služba zákazníkom je základom nášho podnikania

Spokojnosť zákazníkov je najlepším spôsobom získania podnikateľského úspechu. Zamestnanci sú povinní zisťovať a odstraňovať prekážky, ktoré zákazníci môžu vidieť pri obchodovaní s PPS Group a promptne a zdvorilo reagovať na

rešpektujú dôvernosť získaných informácií. Každý zamestnanec sa podieľa na vytváraní atmosféry vzájomnej úcty, dôvery a spolupatričnosti, bez ktorých nemožno spolupracovať a dlhodobosť dosahovať vynikajúce hospodárske výsledky.

## Pre každého zamestnanca PPS Group je samozrejmosťou:

- byť na svojom pracovisku na začiatku pracovného času a odchádzať z neho, až po skončení pracovného času;
- dodržiavať prestávky na jedlo a oddych;
- plniť úlohy v stanovenom termíne, množstve a kvalite;
- neprichádzať na pracovisko pod vplyvom alkoholických nápojov a iných omamných látok a ani ich v areáli PPS Group nepožívať
- starať sa o čistotu a poriadok na pracovisku;
- priebežne udržiavať pridelené výrobné prostriedky v prevádzkyschopnom stave;
- fajčiť len na miestach, na tento účel vyhradených;
- nevyvolávať fyzické ani verbálne konflikty na pracovisku a mimo neho.



ich otázku a žiadosť.

## Zásada „otvorených dverí“

PPS Group zabezpečuje zásadu „otvorených dverí“ tak, aby zamestnanci mohli vyjadrovať svoje pocity slobodne a bez obáv z následkov, zároveň obe strany

## Ochrana dobrého mena a majetku spoločnosti

Každý zamestnanec PPS Group vystupuje nielen ako súkromná osoba, ale aj ako reprezentant PPS Group navonok. Preto dbá o dobré meno PPS Group a o ochranu jej záujmov na verejnosti. Všetci zamestnanci musia chrániť majetok PPS Group a zabezpečiť jeho efektívne využitie. Telefóny, faxy, elektronická pošta ako aj všetky počítačové zariadenia, hardware a software sa používajú zásadne len na pracovné účely, okrem nevyhnutných prípadov a musia byť využívané len na legitímne účely v súlade s princípmi PPS Group. Ostatné pracovné prostriedky sa používajú podľa stanovených pravidiel. Zamestnanec PPS Group si neprivlastňuje, nepožičiava majetok PPS Group bez dovoľenia. **Nezákonné privlastňovanie firemného majetku alebo jeho neoprávnené použitie na súkromné účely, nepovolené účely alebo cudziu potrebu bez výslovného povolenia sa považuje za rovnako závažné, ako priame odcudzenie a môže viesť k skončeniu pracovného pomeru.**

## Konflikt záujmov, obchodné príležitosti spoločnosti

Každý zamestnanec PPS Group si svoje súkromné záujmy vo finančnej, obchodnej či inej činnosti vykonávanej mimo spoločnosti

PPS Group rieši tak, aby sa vyhol skutočnému či potenciálnemu konfliktu záujmov. V týchto činnostiach nesmie zneužívať zdroje pracoviska, svoje postavenie v PPS Group, ani ohrozovať dobré meno PPS Group. Zamestnanec spoločnosti PPS Group môže vykonávať podnikateľskú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti PPS Group konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom spoločnosti PPS Group.

## Ochrana dôverných informácií

PPS Group očakáva od svojich zamestnancov, aby rešpektovali a aktívne ochraňovali dôvernosť obchodných informácií. Zvlášť je prísne zakázané rozširovať a zneužívať dôverné informácie získané pri práci pre PPS Group pre osobné alebo vlastné podnikateľské činnosti alebo podnikateľské činnosti tretích osôb. Všetky informácie, ktoré nie sú PPS Group zverejňované, sú považované za dôverné.

## Manažéri spoločnosti

Manažéri PPS Group sú vzorom pre ostatných zamestnancov PPS Group. Nezabávajú sa svojej zodpovednosti vyplývajúcej z ich postavenia. Hlásia sa k pravidlám manažérskej etiky a dbajú na svoju profesionálnu česť. Každý člen manažmentu je povinný si uvedomiť, že nesie zodpovednosť za rozvoj etiky v celej spoločnosti.

## DOCHÁDZKOVÝ BONUS

V Kolektívnej zmluve na rok 2015 sa zmluvní partneri dohodli na záväzku, ktorý by v prípade splnenia očakávaní mohol zlepšiť využitie fondu pracovného času v porovnaní s rokom 2014 a zvýšiť zárobkovú úroveň. Pozornosť v uvedenom záväzku je sústredená na zníženie počtu zamestnaných hodín v porovnaní s rokom 2014, ktoré zamestnanci čerpajú na vyšetrenie, alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení - § 141 ods. 2 písm. a), resp. sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrenie - § 141 ods. 2 písm. c).

**Ako bude zamestnávateľ postupovať?**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí boli k 31. 12. 2015 v pracovnom pomere celý rok 2015 a nevyčerпали podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 viac ako 16 hod., ročný dochádzkový bonus, ktorého výška bude vypočítaná podľa nasledovných pravidiel:

### Základňa pre výpočet

Súčet hodín preplatených v roku 2014 podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 vydelené priemerným stavom zamestnancov za rok 2014 a vynásobené priemerným stavom zamestnancov za rok 2015. Dostaneme východiskovú základňu neodpracovaných hodín za rok 2014 (x) porovnateľnú s rokom 2015.

Východiskovú základňu hodín roku 2014 (x) vynásobíme koeficientom 5,82 (priemerná plánovaná hodinová sadzba hrubej mzdy r. 2015) a dostaneme východiskovú základňu náhrad 2014 (y) poskytnutých podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 porovnateľnú s rokom 2015.

### Výpočet ročného bonusu za spoločnosť v €

Ročný bonus celkom (z) = východisková základňa náhrad – skutočnosť náhrad podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 za rok

2014 (y) a písm. c) bod 1 za rok 2015  
**Výpočet ročného bonusu na zamestnanca**

Výpočet ročného bonusu na zamestnanca s nárokom (v pracovnom pomere) celý rok 2015 a nevyčerpané za rok 2015 podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 viac ako 16 hodín) sa zrealizuje tak, že 50 % z ročného bonusu za spoločnosť (z) sa vydelené počtom zamestnancov s nárokom a výsledok sa zaokrúhli na celé eurá smerom nadol.

Zamestnávateľ vyplatí vypočítanú čiastku podľa 3.1. v rovnakej výške zamestnancom, ktorí spĺňajú vyššie uvedené kritéria najneskôr v mzdovom zúčtovaní za 03/2016.

Zamestnávateľ vyplatí ročný dochádzkový bonus pokiaľ jeho výška bude minimálne 33 € na zamestnanca s nárokom.

Vzhľadom k tomu, že je veľmi ťažko predpokladať vývoj stanovených ukazovateľov v roku 2015, tak je ťažko kvantifikovať predpokladanú výplatu ročného dochádzkového bonusu na zamestnanca s nárokom. Účinnosť uvedeného záväzku bude možné vyhodnotiť až po skončení roku 2015, kedy sa preukáže ako sme si cez ročný dochádzkový bonus vylepšili zárobkovú úroveň za rok 2015.

Autor: Ing. Pavel Dudáč

## Alkohol v práci

Zákaz požívania alkoholu v práci upravuje zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Spomínaný zákon ukladá povinnosť:

- zamestnávateľovi vykonávať kontrolnú činnosť či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok
- zamestnancovi nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce.

Alkohol vo všeobecnosti znižuje schopnosť vnímania, ovplyvňuje pozornosť, rýchlosť reakcií, úsudok a rozhodovanie, znižuje koordináciu pohybov. Zamestnanec pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných látok stráca pozornosť, znižuje sa jeho schopnosť vnímať riziko spojené s jeho pracovnou činnosťou, čo môže viesť k vzniku pracovného úrazu s vážnymi zdravotnými následkami.

Alkohol na pracovisku spôsobuje PROBLÉM. Preto nezabúdajte, že zamestnávateľ vás môže kedykoľvek skontrolovať. Na zistenie požitia alkoholu u zamestnancov sa vykonáva v našej spoločnosti dychová skúška certifikovanými dychovými prístrojmi Alcotest a jej vykonanie môžu nariadiť vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia, resp. bezpečnostní technici.

**Nerešpektovanie pokynu podrobiť sa skúške na alkohol a samostatne aj pozitívny výsledok skúšky možno hodnotiť, ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a základá dôvod na výpoveď z pracovného pomeru.**

## PRIPRAVUJEME

Prvá júnová sobota bude patriť všetkým veľkým aj malým „pepeškárom“. Pre deti zamestnancov a spolupracovníkov PPS Group a.s., ale aj pre obyvateľov Detvy a širokú verejnosť pripravujeme Family Day. Na podujatí, ktoré sme nazvali Šašoviny na ihrisku, uvidíte Túlavé divadlo, predstavenie Bláznova čiapka, pre deti bude pripravená nafukovacia šmykačka, lezecká stena, pretky na minimotorkách, maxibasketbal, twister, bežecký pás a mnohé ďalšie. Aj dospelí páni si budú môcť zasúťažiť vo futbale, dámy vyskúšať líčenie kozmetikou Mary Key. Podujatím bude sprevádzať zabávač Jožo Pročko a o hudobnú zábavu sa postarajú energické skupiny Rusín čendeš orchestra a Balkansambel. Na všetkých budú čakať aj kulinárske špeciality, čapovaná pivo, kofola a veľa ďalšieho.

Tešíme sa na Vás!

■ ANKETA ■ ANKETA ■ ANKETA ■

**Aký máte názor na závodné stravovanie v našej spoločnosti?**



**Ľubica Ľuptáková, žeriavníčka:** „Dá sa povedať, že som spokojná. Mohli by byť lepšie polievky a tiež viac ovocia a vitamínov. Namiesto keksov by som prijala aj nejaký koláč alebo buchtu. Ale páči sa mi možnosť výberu z viacerých jedál.“



**Ján Herda, zvärač:** „Stravujem sa v jedálni v hale 6, zatiaľ som spokojný. Mohol by byť však širší výber z viacerých jedál. Vyhovuje mi prostredie, je tam



**Ondrej Gonda, horizontkár:** „Som spokojný s jedlom v hlavnej jedálni. Mám trochu problémy so žalúdkom a jedlo, ktoré varia tam mi vyhovuje. V tej druhej príliš nie, stalo sa, že mi bolo po jedle aj zle. Uprednostňujem skôr klasickú kuchyňu, tradičné polievky.“



**Beáta Pullmanová, skladníčka:** „Páči sa mi ako varia, privítala by som viac pečiva, dezert, sem-tam nejaký koláč. Tiež by som prijala hudbu, alebo viac nápadov na spríjemnenie prostredia.“



**Ján Markoš, vodič:** „Strava je dobrá. Páči sa mi, keby bola v jedálni nejaká príjemná hudba. Ja chodím len do hlavnej jedálne, lebo tam som podstatne spokojnejší, varia kvalitne, vždy je z čoho vybrať.“



**Ing. Peter Šuhajda, supervízor a deputy manažér:** „Ja chodím do jedálne v hale 6, lebo to mám najbližšie. Ja nie som na jedlo príliš náročný, zjem pomerne všetko. Ale výber je dobrý, aj šaláty, aj sladké, aj ovocie, nemám výhrady.“

**Zamestnanci ako oznamovatelia protispoločenskej činnosti**

Úvodom roka 2015 nadobudol účinnosť zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti („zákon“), na základe ktorého majú zamestnanci možnosť oznámiť akúkoľvek protispoločenskú činnosť o ktorej sa na pracovisku dozvedia. Protispoločenskou činnosťou sa pritom rozumie napríklad korupcia na pracovisku, obchodné aktivity mimo rámca bežného obchodného styku, porušovanie bezpečnosti pri práci alebo aj o oznamovanie nekalosúťažných praktík v rámci hospodárskej súťaže.

Zamestnanec ako oznamovateľ by mal postupovať v dobrej viere, tzn. vzhľadom na okolnosti, ktoré sú mu známe, a vedomosti, ktoré v tom čase má, je presvedčený o pravdivosti uvádzaných skutočností na ktoré vo svojom oznámení upozorňuje a ktoré by mohli prispieť k objasneniu protispoločenskej činnosti (oznamovateľ sa dozvedel o týchto skutočnostiach v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania alebo funkcie). Zamestnanci sa pritom nemusia obávať neoprávnených sankcií zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže urobiť právny úkon, alebo vydať rozhodnutie vo vzťahu k oznamovateľovi len s jeho súhlasom, prípadne s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce. Avšak súhlas inšpektorátu práce sa nevyžaduje ak úkon súvisí so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktoré nezávisí od posúdenia zamestnávateľa.

Aby bola zamestnancovi poskytnutá ochrana je potrebné pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti o ňu požiadať. Orgán konajúci vo veci poskytne ochranu bezodkladne po tom ako zistí, že osoba, ktorá žiada o poskytnutie

ochrany je oznamovateľom. Motivácia chráneného oznamovateľa môže okrem jeho vnútorného presvedčenia spočívať aj vo vidine odmeny. Oznamovateľ môže získať odmenu ak oznámenie prispelo k odhaleniu závažného protispoločenského konania až do výšky päťdesiat násobku minimálnej mzdy. Pre zamestnávateľa ktorý zamestnáva viac ako päťdesiat zamestnancov je podľa zákona povinný určiť zodpovednú osobu, ktorá prijme a preverí každý podnet.

*Označenie zodpovednej osoby v spoločnosti PPS Group a spôsoby podávania podnetov budú zamestnancom zverejnené a sprístupnené prostredníctvom oddelenia ľudských zdrojov. Tiež bude zamestnancom sprístupnený vnútorný predpis o podrobnostiach o podávaní podnetov; preverovaní podnetov; evidovaní podnetov; zachovávaní mlčanlivosti o totožnosti osoby, ktorá podnet podala; oboznamovaní osoby, ktorá podnet podala, s výsledkom jeho preverenia; spracovaní osobných údajov uvedených v podnete.*

Autor: Lenka Horváthová

**Naši jubilanti**

V prvom štvrtroku 2015 oslavujú životné jubileá naši kolegovia:

**50 rokov** – Ďubek Ľuboš, Fridrich Miroslav, Kmeťová Anna, Ľupták Martin, Marko Jaroslav, Melich Jozef, Paučo Vladimír, Pleva Jozef,

**55 rokov** – Dianiška Ján, Fekiač Jozef, Kalamár Mikuláš, Lukeš Jozef, Ľuptáková Helena, Machala Štefan, Martinský Marian, Melichová Anna, Miška Ján, Nůžka Ľubomír, Telúchová Anna,

**60 rokov** – Černecký Ján, Diviak Anton, Juhás Juraj, Ľupták Milan, Peknušiak Štefan, Sivoková Marta, Výboštok Ján, Záchenský Jozef.

**Všetkým jubilantom srdečne gratulujeme!**



**PPS Group a.s. podporila Podpoliansky skialp**

Skialp patrí dnes k obľúbeným aktivitám, či už amatérov alebo športovcov. Členovia Novej Detvy, medzi nimi aj aktívni milovníci prírody, si dali za cieľ využiť prírodné podmienky a po dvoch rokoch obnoviť podujatie, ktoré sa na Podpolanie jednoducho hodí.

Skialpový pretek sa uskutočnil v sobotu 28. februára. Memoriál Jožka Zaťku symbolicky odštartoval primátor Detvy Ján Šufiarský, keďže sa súťažilo o putovný pohár primátora Detvy. Na Poľane sa zišlo tridsať pretekárov a približne päťdesiat fanúšikov. Trať bola rozdelená na desaťkilometrový a štvorkilometrový okruh. Celkovým víťazom sa stal člen Horskej služby Ján Stehlík.

**Výsledky v jednotlivých kategóriách:**

**Muži A:** 1. Ján Stehlík 2. Jozef Palčák 3. Michal Lajcha

**Ženy:** 1. Zuzana Lukáčová 2. Darina Krnáčová 3. Silvia Rumanková

**Muži B:** 1. Marián Pecko 2. Pavel Kypta 3. Milan Vreštiak

Autor: Dušan Tuček



foto: Nová Detva