

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2013 – 2017

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou OZ KOVO DOLNÝ KUBÍN

a

MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o.
Dolný Kubín

OBSAH:

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany
2. Účel a obsah zmluvy
3. Legislatívny súlad

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A VZO OZ-KOVO

1. Zákaz diskriminácie
2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov
3. Práva zamestnávateľa
4. Práva zamestnancov a odborov
5. Právo na spolurozhodovanie
6. Právo na prerokovanie
7. Právo na informovanie
8. Právo na kontrolu
9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti
2. Skončenie pracovného pomeru

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

1. Pracovný čas
2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno
3. Dôležité osobné prekážky v práci

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná starostlivosť
2. Stravovanie zamestnancov
3. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca
4. Sociálny fond
5. Doplnkové dôchodkové sporenie
6. Ostatné sociálne služby

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Mzdový vývoj
2. Mzda za prácu nadčas
3. Mzda a náhrada mzdy za sviatok
4. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu
5. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
6. Mzdové zvýhodnenie za poobednú prácu
7. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
8. Mzdová kompenzácia za čas strávený v prostredí so zvýš. hladinou hluku; v prostredí PÚ
9. Splatnosť a výplata mzdy

G. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

H. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Prílohy:

Príloha č.1: Príklady možného klasifikovania závažnosti porušenia pracovnej disciplíny

Príloha č.2: Rozpočet sociálneho fondu na r.2013

Príloha č.3:Príspevok na stravovanie zamestnancov na r. 2013

Príloha č.4: Kategorizácia pracovných činností z hľadiska zdravotných rizík

Príloha č.5: Dohoda o podmienkach a rozsahu práce nadčas

Príloha č.6: Pravidlá mzdovej kompenzácie za čas strávený v prostredí so zvýšenou hladinou hluku, v prostredí povrchovej úpravy lôžisk

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany

Základná organizácia OZ KOVO DOLNÝ KUBÍN
Nábrežie 625/12, 026 17 Dolný Kubín, (ďalej len ZO OZ KOVO)
zastúpená p. Margitou Marcinkovou
predsedníčkou Výboru ZO OZ KOVO

a

Zamestnávateľ MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o.
Nábrežie Oravy 625/12, 026 17 Dolný Kubín, (ďalej len MAHLE)
zastúpený
Ing. Miroslavom Buknom, prokuristom
Ing. Evou Gachulincovou, prokuristom

2. Účel a obsah zmluvy

Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu s cieľom upraviť pracovnoprávne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou Základná organizácia OZ KOVO DOLNÝ KUBÍN. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

3. Legislatívny súlad

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce /ďalej len ZP/, zákona o kolektívnom vyjednávaní a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ZO OZ KOVO

Zamestnávateľ a odborová organizácia uznávajú svoje vzájomné práva dané zákonmi a touto kolektívnu zmluvou a budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie.

1. Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zavazujú, že pri realizácii obsahu zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach v rozsahu stanovenom § 13 ZP.

2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Volení zástupcovia odborov a zástupcovia zamestnancov pre BOZP, pôsobiaci v zamestnávateľskom subjekte, požívajú zvýšenú ochranu. Volení zástupcovia odborov nesmú byť za plnenie ich úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. S volenými zástupcami odborov počas výkonu ich funkcie a 12 mesiacov po skončení ich funkcie nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu výboru ZO OZ KOVO skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

3. Práva zamestnávateľa

3.1 Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľa prijať zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, či rozviazať pracovnoprávny vzťah ktoréhokoľvek zamestnanca podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávnych predpisoch a v tejto kolektívnej zmluve.

3.2 Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľa vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, noriem a iných riadiacich aktov, prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a sociálnych úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a touto kolektívnu zmluvou.

4. Práva zamestnancov a odborov

- 4.1 Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať. Zamestnanci, organizovaní v odboroch budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať predovšetkým v mimopracovnom čase, okrem prípadov, keď tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času.
- 4.2 Zamestnávateľ rešpektuje právo odborového orgánu na zastupovanie všetkých zamestnancov na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v súlade s § 229 ZP, ktoré sa realizuje kolektívnym vyjednaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušných právnych predpisov.
- 4.3 Odborová organizácia má právo využívať externé služby fyzických a právnických osôb. Pre tento účel platí primerane ustanovenie § 240, odstavec 5 ZP.

5. Právo na spolurozhodovanie

- 5.1 Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a výborom základnej organizácie (ďalej len VZO), keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas VZO alebo dohoda s ním. Povinnosti zmluvných strán v oblasti spolurozhodovania upravujú príslušné ustanovenia ZP.
- 5.2 ZO OZ KOVO predloží zamestnávateľovi zoznam členov VZO, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom.

6. Právo na prerokovanie

Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a VZO, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť i stanovisko VZO. Za tým účelom poskytuje zamestnávateľ VZO potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Povinnosti zmluvných strán v oblasti prerokovania upravujú príslušné ustanovenia ZP.

7. Právo na informovanie

- 7.1 Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov VZO s dátumom, menom a funkciou predkladateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať VZO informácie, konzultácie a doklady, ktoré sú potrebné pre uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich z právnych predpisov a tejto KZ. Poskytovanie informácií bude zamestnávateľ zabezpečovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP a aj predkladaním nasledovných písomných informácií VZO:
- a) 1 x polročne - informácie o priemerných mzdách podľa profesijných skupín
 - stav čerpania limitu nadčasovej práce do výšky 150 hodín v kalendárnom roku a nad túto hranicu
 - b) 1 x štvrtročne - správu o vývoji pracovnej úrazovosti a práceneschopnosti
 - prehľad o zabezpečení osobných ochranných pracovných pomôcok a o ich prideľovaní strediskám
 - správu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu
 - c) 1 x mesačne - počet prijatých a uvoľnených zamestnancov s vyznačením doby určitej prípadne neurčitej
 - celkový počet zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa
 - personálne zmeny vo vedení spoločnosti
- 7.2 Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz polročne v dohodnutom termíne poradu s VZO, cieľom ktorej bude poskytnutie dohodnutých informácií a výmena názorov na ekonomickú a sociálnu situáciu u zamestnávateľa.

8. Právo na kontrolu

- 8.1 Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne VZO všetky podklady potrebné na kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, záväzkov vyplývajúcich z KZ a predpisov týkajúcich sa BOZP v zmysle § 149 ZP a umožní členom VZO vstup, v čase vopred dohodnutom so zamestnávateľom, do všetkých priestorov, do ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné. Ak je pohyb obmedzený z dôvodu BOZP alebo mlčanlivosti, vstup členov VZO bude umožnený v rámci platných pravidiel. Povinnosti zmluvných strán v oblasti kontroly upravujú príslušné ustanovenia ZP.

8.2 Výsledky kontroly prerokuje VZO so zamestnávateľom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov alebo nedostatkov v plnení záväzkov KZ je zamestnávateľ povinný zabezpečiť nápravu.

9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

9.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci svojich prevádzkových možností poskytnúť na nevyhnutnú činnosť odborom bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením pre stálu činnosť odborovej organizácie a schôdzkovú činnosť a bude hradit' náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou. Ďalej umožní odborom používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, vrátane spotrebného materiálu.

9.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

9.3 Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne v príslušnej odborovej organizácii. Po skončení výkonu tejto činnosti je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na pôvodné pracovné miesto zodpovedajúce uzatvorenej pracovnej zmluve. Ak to nebude možné z dôvodu zrušenia takéhoto pracovného miesta, alebo ak druh práce dojednaný v pracovnej zmluve zanikol, ponúkne sa mu pracovné zaradenie zodpovedajúce jeho zdravotnému stavu, s prihliadnutím na jeho kvalifikáciu, prax, znalosti a skúsenosti získané výkonom funkcie. Uvoľnenému zamestnancovi, ktorý pôsobí v príslušnom odborovom orgáne u zamestnávateľa, vypláca zamestnávateľ mzdu stanovenú odborovou organizáciou a uhrádza zákonné zdravotné a sociálne poistenie, doplnkové dôchodkové poistenie, stravenky, za tohto zamestnanca. Odborová organizácia mzdu zamestnanca, uvoľneného na výkon funkcie, zamestnávateľovi refunduje.

9.4 Zamestnávateľ uvoľní 1 x mesačne členov výboru dielenskej organizácie na rokovanie výboru ZO OZ KOVO. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom – členom výboru DO pracovné voľno s náhradou mzdy na rokovanie VZO na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a VZO.

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti

1.1 Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

1.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje, pri nábore nových pracovníkov, obsadzovať voľné pracovné miesta prednostne vlastnými uvoľnenými zamestnancami. Uchádzačov z iných zdrojov prijme len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska požadovanej kvalifikácie alebo z dôvodu nezaujmu zo strany uvoľnených zamestnancov.

1.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest spôsobom dohodnutým s VZO tak, aby všetci zamestnanci v spoločnosti boli informovaní o pracovných príležitostiach predtým, ako ich zamestnávateľ ponúkne ako voľné v súlade s predpismi o zamestnanosti.

1.4 Zamestnávateľ, podľa svojich prevádzkových možností, neuplatní výpoveď pre nadbytočnosť zamestnanca:

a) voči pracovníkovi, ktorí odpracoval u zamestnávateľa viac ako 30 rokov

b) voči jednému z manželov, ak obaja pracujú u zamestnávateľa a obom hrozí strata pracovného miesta

Tieto ustanovenia sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek.

c) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov

1.5 Zamestnávateľ na požiadanie umožní odborovému orgánu jedenkrát štvrťročne prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom. Prezentácia sa uskutoční v rozsahu jednej hodiny. Účast' novoprijatých zamestnancov na tejto prezentácii bude posudzovaná ako pracovné voľno s náhradou mzdy.

2. Skončenie pracovného pomeru

2.1 Výpovedná doba je najmenej 1 mesiac, ak ZP neustanovuje inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm.b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je:

- a) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov,
- b) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných ako vyššie uvedených dôvodov je 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok.

2.2 ODSUPNÉ

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **ODSTUPNÉ** najmenej v sume:

- a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
- d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) **šest'násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2.3 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **ODSTUPNÉ** v sume:

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky**,
- b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
- e) **šest'násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov a menej ako dvadsať rokov,
- f) **sedem'násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2.4 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a); písm. b) alebo písm. c) Zákonníka práce, alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru **zákonne Odstupné** podľa § 76 Zákonníka práce, ak zamestnanec požiada o poskytnutie **starobného dôchodku** alebo **invalidného dôchodku** (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a); písm. b) alebo písm. c) Zákonníka práce, alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru **zákonne Odstupné** podľa § 76 Zákonníka práce, ak zamestnanec požiada o poskytnutie **predčasný starobný dôchodok** pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2.5 ODCHODNÉ

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na **starobný dôchodok** alebo **invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%. **odchodné v sume dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné v sume dvojnásobku** jeho priemerného zárobku, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2.6 Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, prípadne v dohode o zmene pracovnej zmluvy. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

D. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ

1. Pracovný čas

1.1 Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny pri všetkých pracovných zmenách. Do tohto pracovného času nie sú započítavané prestávky na odpočinok a jedenie. V súlade s § 86 ods. 1 a § 90 ods. 4 ZP sa zmluvné strany dohodli na nasledovnom rozvrhnutí začiatku a konca pracovného času:

- a) prvá zmena : od 06.00 hod. do 14.00 hod.
- b) druhá zmena: od 14.00 hod. do 22.00 hod.
- c) tretia zmena: od 22.00 hod. do 06.00 hod.
- d) štvrtá zmena – nepretržitá prevádzka

1.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky na to, aby mohol vyhovieť žiadostiam svojich zamestnancov o povolenie kratšieho pracovného času, ak majú pre to zdravotné alebo iné vážne dôvody a ak to dovoľujú prevádzkové podmienky zamestnávateľa.

1.3 Nočná práca môže byť vykonávaná len za podmienok daných ustanovením § 98 a §174 ods. 1 ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje 1x ročne prerokovať s VZO organizáciu práce v noci.

1.4 VZO vopred súhlasí, aby zamestnávateľ, na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu, dohodol so zamestnancami v rizikových prevádzkach nadčasovú prácu v zmysle §97 odst.11 ZP. So zamestnancami, ktorí budú po dohode so zamestnávateľom dobrovoľne ochotní vykonávať prácu nadčas v takýchto prevádzkach, zamestnávateľ uzatvorí písomnú dohodu o výkone nadčasovej práce, maximálne do limitu 150 hodín. V týchto prípadoch bude mať zamestnanec nárok na mzdový príplatok vo výške 35% priemerného hodinového zárobku za každú takto odpracovanú hodinu práce nadčas na rizikových pracoviskách.

1.5 Práca nadčas nad limit stanovený v § 97 ods.7 ZP nesmie byť dohodnutá v rozpore s politikou efektívnej zamestnanosti. Rozsah a podmienky práce nadčas pre jednotlivé roky platnosti tejto KZ určí zamestnávateľ s VZO v Dohode o podmienkach a rozsahu práce nadčas, ktorá je prílohou č.5 tejto KZ.

2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

2.1 Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

2.2 Krátenie dovolenky

Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, bude zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku odpracoval z dôvodu

- A. výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- B. čerpania rodičovskej dovolenky podľa §166 ods 2 ZP,
- C. dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods.1 a ods.3 písm. c ZP
- D. z dôvodu neospravedlnene zameškanej zmeny (pracovný deň)

2.3 Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa §166 ods. 1 ZP.

2.4 Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom, starajúcim sa o deti do 10 rokov veku pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke najviac troch pracovných dní.

2.5 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno o jeden deň nad rámec § 141 ZP z týchto dôvodov:

a) úmrtie rodinného príslušníka

- a.1) pri úmrtí manžela, manželky, druha alebo družky alebo dieťaťa
- a.2) pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca

b) svadba:

- b.1) na účasť na vlastnej svadbe

2.4 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň :

- na deň odberu pri bezpríspevkovom darovaní krvi, darovaní kostnej drene, či krvnej plazmy

3. Dôležité osobné prekážky v práci

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kal. roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej 1/3 nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kal. roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

- Ak zamestnanec nastúpi v prvej tretine kal. roka (jan.-feb.-mar.-apr.) patrí mu 7 dní prekážok na ošetrovanie alebo vyšetrovanie zamestnanca, alebo na sprevádzanie rod. príslušníka,
- ak zamestnanec nastúpi v druhej tretine kal. roka (máj-jún.-júl-aug.) patrí mu 5 dní prekážok,
- ak zamestnanec nastúpi v tretej tretine kal. roka (sep.-okt.-nov.-dec.) patria mu 3 dni prekážok

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia spracuje plán periodických lekárskech preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci.

2. Stravovanie zamestnancov

2.1 Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie všetkým zamestnancom podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu všetkých pracovných zmien prostredníctvom osoby, oprávnenej poskytovať stravovacie služby (formou gastro straveniek).

2.2 Zamestnávateľ poskytne stravovanie formou gastro straveniek svojim zamestnancom aj počas dovolenky (s výnimkou celozávodnej dovolenky), práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, prekážok v práci na strane zamestnanca.

3. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

3.1 V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa právnych predpisov, ďalšia výpomoc.

Táto výpomoc prináleží :

- manželke (manželovi), resp. družke (druhovi) vo výške **500 EUR**
- dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok vo výške **350 EUR**

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, keď sa zamestnávateľ úplne zbaví zodpovednosti za pracovný úraz.

3.2 Pri úmrtí zamestnanca z iného dôvodu, ako pracovného úrazu, poskytne zamestnávateľ pozostalým jednorazovú výpomoc vo výške **500 EUR** a hradí organizovanú dopravu zamestnancov spoločnosti na pohreb, vrátane nákupu venca.

4. Sociálny fond

4.1 Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. v znení platných predpisov. Ak zamestnávateľ splní podmienky uvedené v § 3 ods. 2 zákona o sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1 % zo základu určeného v zákone (§ 4, ods. 1).

Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu zamestnávateľ tvorí sociálny fond aj prídedom podľa § 3 ods. 1, písm. b) bod 1 a to vo výške 0,5 % zo základu určeného v zákone.

4.2 Sociálny fond sa môže použiť najmä na:

- a) rekreáciu zamestnancov
- b) dopravu zamestnancov do zamestnania
- c) stravovanie zamestnancov
- d) sociálnu výpomoc (napr. dlhodobá nemoc, pomoc v hmotnej núdzi, atď.)
- e) realizáciu zámerov podnikovej sociálnej politiky

4.3 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2013 je v prílohe č.2 tejto KZ. Príspevok na stravovanie zamestnancov v r. 2013 sa nachádza v prílohe č.3 tejto KZ.

5. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

5.1 Zamestnávateľ sa zavazuje v rámci uzatvorených zamestnávateľských zmlúv s doplnkovými dôchodkovými sporiťňami prispievať zamestnancom na DDS.

5.2 Zamestnancovi, ktorý má uzavretú zmluvu s DDS, poskytne zamestnávateľ mesačný príspevok na DDS vo výške poistnej platby zamestnancom, najviac do výšky 3 % jeho hrubej mesačnej mzdy, a to v tej istej výške, akú si hradí sám zamestnanec. Novému zamestnanecovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú na základe rozhodnutia regionálneho úradu verejného zdravotníctva do kategórie 1 alebo 2, vzniká nárok na DDS po skončení skúšobnej doby, ak o to požiada.

5.3 Zamestnanec, ktorý vykonáva prácu zaradenú na základe rozhodnutia regionálneho úradu verejného zdravotníctva do kategórie 3 alebo 4, je povinný uzatvoriť účastnícku zmluvu a zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu, a to do 8 dní od začatia výkonu týchto prác.

Takémuto zamestnanecovi je potom zamestnávateľ povinný platiť príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 2% zo zúčtovanej mzdy zamestnanca. Zamestnanec počas obdobia vykonávania prác, zaradených na základe rozhodnutia regionálneho úradu verejného zdravotníctva do kategórie 3 alebo 4, môže platiť príspevok zamestnanca na DDS.

6. Ostatné sociálne služby

6.1 Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj (v prípade vyradovania) nepotrebného materiálu, výrobkov, drobného hmotného investičného majetku vlastným zamestnancom.

6.2 Zamestnávateľ môže poskytnúť pomoc svojim zamestnancom formou zapožičania vlastného strojného zariadenia, mechanizmov, osobného auta a pomôcok. Podmienky dohodne zamestnávateľ so zamestnancom.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. MZDOVÝ VÝVOJ

1.1 Výrobní a režijní zamestnanci - mzda sa skladá z nasledovných položiek:

- a) **hodinová mzda** - zaručená časť mzdy- zvýšená oproti roku 2012 pre rok 2013 o **4%** každému výrobnému a režijnému zamestnancovi
- b) **pohyblivá zložka mzdy** vo výške **5 %** hodinovej mzdy viazanej na splnení ukazovateľov stanovených vedením spoločnosti
- b1) **stimulačná zložka mzdy** pridelovaná vedúcim NS do výšky **1,7 %** z celkového objemu základných miezd a štvrťročne rozdeľovaná vedúcim NS jednotlivým pracovníkom podľa osobnej výkonnosti
- c) **ostatné zložky mzdy** v súlade s KZ a jej platnými dodatkami

Mzdové položky b) a b1) sú nenárokovateľnou časťou mzdy zamestnanca, závislou na splnení daných ukazovateľov.

1.2 Technicko-hospodárski zamestnanci, administratívni zamestnanci – mzda sa skladá z nasledovných položiek:

- a) **základná mesačná mzda** - zaručená časť mzdy - zvýšená oproti roku 2012 pre rok 2013 o **3%**, ďalšie **1 %** z celkového objemu miezd jednotlivých TH pracovníkov rozdelí príslušný člen vedenia spoločnosti podľa druhu pracovnej činnosti jednotlivých TH pracovníkov.
- b) **nenárokovateľná zložka mzdy** - hradená z nákladových miezd, vyplácaná mesačne do výšky max.15% mesačnej mzdy (10% za splnenie ekonomických ukazovateľov stanovených vedením spoločnosti; 5% za splnenie úloh stanovených priamym nadriadeným)
- c) ostatné zložky mzdy v súlade s KZ a jej platnými dodatkami

Mzdová položka podľa bodu b) je nenárokovateľnou časťou mzdy, závislou na splnení daných ukazovateľov.

1.3 Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové podmienky pre jednotlivé roky platnosti tejto KZ sa budú vyjednávať formou Dodatku KZ k 1. 1. bežného roka.

1.4 **Trinásty plat**

Spoločný záujem zamestnávateľa a odborovej organizácie je vyplatiť 13 plat vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca dosiahnutého v spoločnosti podľa dohodnutých kritérií.

1.5 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom dovolenkový plat vo výške **200 €**. Dovolenkový plat sa vyplatí zamestnancom z nákladových miezd spoločnosti pred nástupom na celopodnikovú dovolenku v mesiaci júl podľa dohodnutých kritérií.

1.6 **Mimoriadne odmeny hradené z nákladových miezd**

Za dlhodobu a kvalitne vykonávanú prácu v spoločnosti MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o., Dolný Kubín a jej právnych predchodcov, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančnú odmenu:

- A) pri pracovnom jubileu
-nárok na túto odmenu má zamestnanec, ktorý nepretržite odpracoval v spoločnosti 20, 25, 30, 35, 40, 45 rokov
- B) pri životnom jubileu
-nárok na túto odmenu má zamestnanec, ktorý dovŕši vek 50 alebo 60 rokov a v spoločnosti pracuje nepretržite minimálne 5 rokov

Výška mimoriadnych odmien hradených z nákladových miezd sa vypočíta ako súčet nepretržite odpracovaných rokov zamestnanca v spoločnosti ku dňu jubilea **x 10 EUR**.

Zamestnancom sa započítavajú do doby nepretržitého pracovného pomeru odpracované roky vrátane všetkých nastávajúcich spoločnosti š.p. ZVL Mokrad.

2. Mzda za prácu nadčas

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **25 %** jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **35 %** jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas nemožno jednostranne nariadiť.

3. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške **100 %** jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Náhradné voľno za prácu vo sviatok nemožno jednostranne nariadiť.

4. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu alebo v nedeľu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške **25 %** jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prípadnú prácu nadčas v sobotu alebo nedeľu je poskytované nad tento rámeček .

5. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

5.1 Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej **20 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (zákona o minimálnej mzde), prepočítanej na ustanovený týždenný pracovný čas.

5.2 Prácou v noci sa rozumie práca vykonávaná v čase od 22.00 hod do 6.00 hod.

6. Mzdové zvýhodnenie za poobednú prácu

Za prácu v poobednej zmene v čase od 14:00 do 22:00 hod. na pracoviskách s dvozmennou prevádzkou patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške **0,12 EUR**.

7. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

7.1 Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 odseku 2 ZP, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným, špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky. Za každú hodinu takejto práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej **20 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (zákona o minimálnej mzde), prepočítanej na ustanovený týždenný pracovný čas.

7.2 Zoznam pracovísk a profesií, za výkon ktorých sa poskytuje zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí je v prílohe č.4 tejto KZ.

8. Mzdová kompenzácia za čas strávený v prostredí so zvýšenou hladinou hluku; v prostredí povrchovej úpravy ložísk

V prílohe č. 6 tejto KZ sú uvedené pracovné činnosti , ktoré sú vykonávané v prostredí so zvýšenou hladinou hluku; v prostredí povrchovej úpravy ložísk a sú zaradené do nižšej ako 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu (2.kategória). Zamestnancom, vykonávajúcim pracovnú činnosť uvedenú v prílohe č.6 tejto KZ prislúcha za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia vo výške **20%** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa zákona o minimálnej mzde, prepočítanej na ustanovený týždenný pracovný čas.

9. Splatnosť a výplata mzdy

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca. Zamestnávateľ poukáže mzdy zamestnancov formou bankového prevodu na osobné účty zamestnancov, ktorých čísla zamestnávateľovi oznámi.

G. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

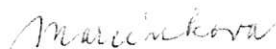
1. Umožniť VZO:
 - kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov
 - zúčastňovať sa na vyšetrovaní a zisťovaní príčin vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania
 - vyjadrovať sa k rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz a chorobu z povolania ako i k návrhu rozsahu náhrady škody
2. Podľa potreby predkladať VZO prípady pracovných úrazov a chorôb z povolania k prerokovaniu a vyjadreniu sa vo veci posúdenia miery ich zavinenia vrátane návrhu rozsahu náhrady škody.

H. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva platí do 31. 12. 2017. V prípade, že do tohto času nebude ukončené kolektívne vyjednávanie, predlžuje sa platnosť tejto zmluvy až do uzatvorenia novej, najdlhšie však do 31. 3. 2018, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 1. 1. 2013.
3. Zmenu kolektívnej zmluvy možno ukončiť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu kolektívnej zmluvy do 14 dní od ich predloženia.
4. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní a platným Zákonníkom práce.


V Dolnom Kubíne, 20.12.2012

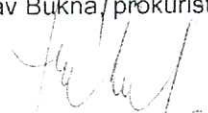
Za VZO OZ KOVO Dolný Kubín



Margita Marcinková
predseda VZO OZ-KOVO

Za vedenie
MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o.
Dolný Kubín


Ing. Miroslav Bukna, prokurista


Ing. Eva Gachulincová, prokurista



MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o.
Národný Ťažár 12012
010 010 17 Dolný Kubín

Príklady možného klasifikovania závažnosti porušenia pracovnej disciplíny

1. Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

- 1.1. rozvíjanie akejkoľvek politickej alebo obchodnej činnosti,
- 1.2. odmietnutie účasti na preventívnej lekárskej prehliadke,

2. Závažné porušenie pracovnej disciplíny

- 2.1. nerešpektovanie zákazu jedenia a pitia nápojov na rizikových pracoviskách,
- 2.2. porušenie zákazu fajčenia, zaobchádzania s otvoreným ohňom, mimo priestorov na to určených,
- 2.3. neplnenie pracovných úloh stanovených vedúcim pracovníkom riadne a včas, odmietnutie plnenia pokynov nadriadeného,
- 2.4. vedome opätovne nekvalitne alebo oneskorene vykonaná práca,
- 2.5. hrubé správanie sa k vedúcemu pracovníkovi, podriadenému alebo k iným spolupracovníkom,
- 2.6. porušovanie zásad spolupráce v rámci medziludských vzťahov,
- 2.7. vedomé porušenie technologickej disciplíny,
- 2.8. chybné rozhodnutie / nariadenie, ktoré zapríčiňuje prestoj, stratu vo výrobe alebo inú škodu s. r. o nedodržiavanie predpisov BOZP. nepoužívanie pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- 2.10. neospravedlnená absencia v práci (nepatria tu reťazové absencie),
- 2.11. nezdržiavanie sa na pracovisku v pracovnom čase, nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh, bezdôvodné zdržiavanie sa na pracovisku napriek zákazu vedúceho pracovníka po pracovnom čase,
- 2.12. výkon práce pre seba prípadne pre iné osoby v pracovnom čase,
- 2.13. svojvoľný zásah zamestnanca do technických zariadení majetku MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o., na ktoré nemá zamestnanec oprávnenie

3. Porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom

- 3.1. všetky krádeže, resp. pokusy o krádež,
- 3.2. vchádzanie a vychádzanie z objektov organizácie a pracovísk mimo povolených vchodov,
- 3.3. zverejnenie informácie o mzde zamestnanca súkromným osobám,
- 3.4. fyzické napadnutie spolupracovníkov a vyvolanie konfliktu s členmi ochrany podniku, s vedúcim pracovníkom, spolupracovníkom,
- 3.5. prezradenie technologických, finančných prípadne strategických informácií,
- 3.6. úmyselné poškodenie majetku organizácie,
- 3.7. podnikateľská a zárobková činnosť zhodná s predmetom činnosti organizácie, vykonávaná bez jej písomného súhlasu,
- 3.8. vyznačenie času príchodu alebo odchodu z pracoviska alebo na pracovisko spolupracovníkom, resp. inou osobou,
- 3.9. reťazovité absencie,
- 3.10. preukázateľné prinesenie, požívanie a podávanie alkoholických nápojov alebo iných omamných látok na pracoviskách organizácie a odmietnutie vyšetrenia dychovou skúškou na požitie alkoholu,
- 3.11. príchod na pracovnú zmenu pod vplyvom alkoholu.

Pri spornom dokazovaní nameranej hodnoty alkoholu dychovou skúškou má zamestnanec právo žiadať vyhotoviť krvné testy na alkohol v najbližšom zdravotníckom zariadení.

Ak sa takýmito testom zistí pozitívna hodnota alkoholu v krvi zamestnanca, zamestnanec si sám hradí náklady za vyhotovenie krvného testu.

Ak krvný test dokáže negatívne hodnoty alkoholu v krvi zamestnanca, náklady na krvnú skúšku hradí súkromná bezpečnostná služba (SBS), prípadne ten, kto nariadil a vykonal dychovú skúšku.

**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2013
v MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o. Dolný Kubín**

Tvorba SF

1. Zostatok SF k 30.11.2012	187 335 €
2. Povinný prídelenie 0,6 % až 1 %	17 843 €
3. Povinný prídelenie 0,5 % (§ 3 ods.1, písm. b)	14 869 €
4. Prídelenie z použiteľného zisku	90 000 €
 Spolu:	 310 047 €

Použitie SF na rok 2013

1. Príspevok na závodné stravovanie	78 710 €
2. Príspevok na zotavenie a oddychové aktivity zamestnancov	22 000 €
3. Príspevok na čiastočnú úhradu detskej rekreácie	2 000 €
4. Šport, kultúra, darcovia krvi, zájazdy, výlety	22 290 €
5. Mimoriadna sociálna výpomoc (dlhodobá PN a iné)	5 000 €
 Spolu:	 130 000 €

Zostatok sociálneho fondu:	180 047 €
----------------------------	-----------

**Príspevok na stravovanie zamestnancov
MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o. Dolný Kubín**

S platnosťou od 1.1.2013 sa mení výška stravnej poukážky pre zamestnancov Mahle Engine Components Slovakia s.r.o. Dolný Kubín.

Celková výška stravnej poukážky na jeden deň sa zvyšuje na 4,00 EUR, pričom kvôli stravnej jednotke obedov budú distribuované stravné poukážky v hodnote 3,00 EUR, ale ich počet bude upresnený podľa počtu pracovných dní v danom mesiaci.

Cena stravného lístka	4,00 €
Sprostredkovateľská odmena (1,3%) + DPH	0,06 €
Spolu:	4,06 €
Daňovo uznaný príspevok z nákladov s.r.o.	1,65 €
Príspevok zo sociálneho fondu	1,61 €
Cena stravného lístka pre zamestnancov MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o. Dolný Kubín vrátane sprostredkovateľskej odmeny a DPH	0,80 €

V Dolnom Kubíne, 20.12.2012

Za základnú organizáciu OZ KOVO

Marcinková
Margita Marcinková
predseda VZO OZ-KOVO

Za vedenie
MAHLE Engine Components Slovakia, s.r.o.
Dolný Kubín

M. Bukna
Ing. Miroslav Bukna, prokurista

E. Gachulincová
Ing. Eva Gachulincová, prokurista

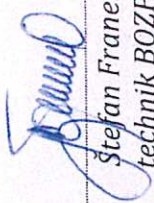
MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o.
Majzákova 125/12
0K601 17 001, Dolný Kubín

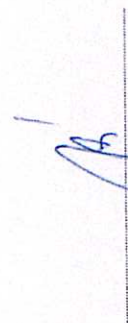
KATEGORIZÁCIA PRACOVNÝCH ČINNOSTÍ


z hľadiska zdravotných rizík
podľa Vyhlášky MZSR č.448/2007 Z.z.

Vypracovali :




Štefan Franek
technik BOZP


Dana Uhříčková
vedúca procesu výroby


Margita Marcinková
predseda VZO OZ - KOVO

Schválil :


Ing. Miroslav Bukna
GR

V Dolnom Kubíne, dňa 30.11.2012

Kategorizácia pracovných činností z hľadiska zdravotných rizík podľa Vyhlášky MZSR č.448/2007 Z.z.

Profesie / pracovné činnosti	NS	OČF	Kategoría	Zhodnotenie rizika: 1 - minimálna záťaž, 2 - únosná záťaž, 3 - významná záťaž, 4 - vysoká záťaž															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
				prach	chemické faktory	hluk	vibrácie	neioniz. žiarenie	ionizuj. žiarenie	fyzická záťaž	kožné ochor.	teplo	chlad	psychic. záťaž	karcinogén. mutagénne faktory	alergické ochorenia	atm. preťaž.	biol. činitele	
THP			2			2				1					2				
prevádzkový elektrikár - energetika	5181205-energetika	308	2			2				2		2	2	2					
prevádzkový zámočník	5181410-strojní údržba	310	2			2				2				2					
predák strojnej údržby	5181410-strojní údržba	360	2			2				2		2	2	2					
prevádzkový elektrikár - údržba	5181420-elektro údržba	311	2			2				2				2					
predák elektro údržby	5181420-elektro údržba	359	2			2				2		2	2	2					
prevádzkový zámočník	5181430-montážna skupina GO	310	2			2				2				2					
prípravár náradia - predák, strojársky robotník 1	5181460-hospodárenie s náradím	348	2			2				2				2					
prípravár náradia, strojársky robotník 2	5181460-hospodárenie s náradím	356	2			2				2				2					
kontrolór	5182720-testa kontrola kvality	315	2			2				2				2					
kontrolór	5182730-metrológia	315	2			2				2				2					
skladník - rezač	5185200-sklad materiálov	108	2			2				2				2					
prevádzkový zámočník - výroba	5189100-hlavná výroba	353	2			2				2				2					
dielenský auditor QMS,EMS,5S	5189100-hlavná výroba	358	2			2				2				2					
skladník ZM vo vyr. procese, str. robotník - špecialista	5189100-hlavná výroba	375	2			2				2				2					
plánovač výroby, zmenový predák TK, ballarne	5189100-hlavná výroba	362	2			2				2				2					
kontrolór, strojársky robotník 3	5189100-hlavná výroba	331	2			2				2			2	2					
kontrolór, strojársky robotník 2	5189100-hlavná výroba	343	2			2				2				2					
kontrolór, strojársky robotník 2	5189100-hlavná výroba	335	2			2				2				2					
kontrolór, strojársky robotník 3	5189100-hlavná výroba	346	2			2				2				2					
galvanizér 1, strojársky robotník 3	5189100-hlavná výroba	368	2		2	2				2	2			2					
galvanizér 1, strojársky robotník 1	5189100-hlavná výroba	369	2		2	2				2	2			2					
galvanizér 1, strojársky robotník 2	5189100-hlavná výroba	380	2		2	2				2	2			2					
galvanizér 2, strojársky robotník 2	5189100-hlavná výroba	371	2		2	2				2	2			2					
galvanizér 2, strojársky robotník 1	5189100-hlavná výroba	370	2		2	2				2	2			2					

Kategorizácia pracovných činností z hľadiska zdravotných rizík podľa Vyhľadávky MZSR č.448/2007 Z.z.

Profesie / pracovné činnosti	NS	OČF	Kategoria	Zhodnotenie rizika: 1 - minimálna záťaž, 2 - únosná záťaž, 3 - významná záťaž, 4 - vysoká záťaž															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
				prach	chemické faktory	hluk	vibrácie	neloniz. žiarenie	ionizuj. žiarenie	fyziická záťaž	kožné ochor.	teplo	chlad	psychic. záťaž	karcinogén. mutagénne faktory	alergické ochorenia	atm. predák	hluk činitele	
galvanizér 2, strojárenský robotník 3	5189100-hlavná výroba	372	2		2	2				2	2			2					
galvanizér 3, strojárenský robotník 3	5189100-hlavná výroba	378	2		2	2				2	2			2					
špecialista pre BPP a LD moduly, SR-špecialista, stroj. robotník-špecialista, galvanizér 3	5189100-hlavná výroba	381	2		2	2				2				2					
galvanizér 3	5189100-hlavná výroba	367	3			3				2				2					
strojárenský robotník 1	5189100-hlavná výroba	326	3			3				2				2					
strojárenský robotník 1, galvanizér 3	5189100-hlavná výroba	366	3			3				2				2					
strojárenský robotník 2	5189100-hlavná výroba	327	3			3				2				2					
strojárenský robotník 2, galvanizér 2	5189100-hlavná výroba	357	3			3				2				2					
strojárenský robotník 2, galvanizér 3	5189100-hlavná výroba	352	3			3				2				2					
strojárenský robotník 3	5189100-hlavná výroba	328	3			3				2				2					
predák 1, galvanizér 3	5189100-hlavná výroba	363	3			3				2				2					
predák 1, galvanizér 2	5189100-hlavná výroba	376	3			3				2				2					
predák 2, galvanizér 3	5189100-hlavná výroba	364	3			3				2				2					
predák 2, galvanizér 2	5189100-hlavná výroba	365	3			3				2				2					
strojárenský robotník 3, kontrolór	5189100-hlavná výroba	373	3			3				2				2					
strojárenský robotník 2, kontrolór	5189100-hlavná výroba	374	3			3				2				2					
strojárenský robotník 1, kontrolór	5189100-hlavná výroba	377	3			3				2				2					
plánovač výroby a balenia, kontrolór	5189100-hlavná výroba	379	2			2				2				2					
skladník	5188510-expedícia, sklad HV	102	2			2				2				2					

Kategoria rizika 2 :	periodické LPP 1 x 3 roky
Kategoria rizika 3 :	periodické LPP 1 x 2 roky
Práca v noci :	periodické LPP 1 x 1 rok
Vodič VZV do 50 rokov veku	periodické LPP 1 x 2 roky
Vodič VZV nad 50 rokov veku	periodické LPP 1 x 1 rok

Dohoda o podmienkach a rozsahu práce nadčas

Zamestnávateľ MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o. Dolný Kubín (ďalej len zamestnávateľ)

a


Základná organizácia odborového zväzu KOVO (ďalej len ZO OZ KOVO)

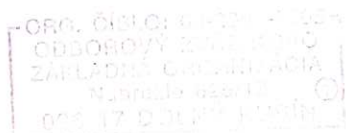
sa na základe § 97 ods.9 Zákonníka práce dohodli na nasledovnom rozsahu a podmienkach práce nadčas pre rok 2013:

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods.2 až 4 ZP aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako 8 hodín.
3. V kalendárnom roku možno **nariadiť** zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu **najviac 150 hodín**. Nad tento rozsah **môže** zamestnanec v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas, pričom celková práca nadčas nesmie presiahnuť 400 hodín.
4. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac **šest'** mesiacov po sebe nasledujúcich.
5. Prácu nadčas nemožno nariadiť zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, tehotnej žene, žene alebo mužovi trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky, osamelej žene alebo osamelému mužovi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov. Uvedení zamestnanci sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom.
6. **Na prácu nadčas na rizikových pracoviskách udeľuje VZO predchádzajúci súhlas na celý rok 2013.** Na toto obdobie môže zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, písomne dohodnúť prácu nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
7. O rozsahu práce nadčas pre kalendárny mesiac informuje zamestnávateľ vopred VZO a zamestnancov. Pre účely tejto dohody sa informovaním o rozsahu práce nadčas rozumie stanovenie maximálneho počtu nadčasových hodín a dní v ktorých sa bude zabezpečovať práca nadčas. Zamestnávateľ informuje o tejto skutočnosti VZO písomnou formou.
8. Prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja možno zamestnancovi nariadiť iba výnimočne, ak ide o prácu nevyhnutnú a nalievavú, uvedené v § 94 ods.3 Zákonníka práce a to po prerokovaní s VZO. V ostatných prípadoch sa zamestnanci môžu zamestnávať v dňoch pracovného pokoja prácou nadčas len s ich súhlasom.
9. Zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas pred začatím a po skončení nočnej zmeny a počas prestávky v práci na odpočinok a jedenie.

V Dolnom Kubíne, 20.12.2012

Za základnú organizáciu OZ KOVO


Margita Marcinková
predseda VZO OZ-KOVO



Za vedenie
MAHLE Engine Components Slovakia, s.r.o.
Dolný Kubín

Ing. Miroslav Bukna, prokurista

Ing. Eva Gachulincová, prokurista

MAHLE

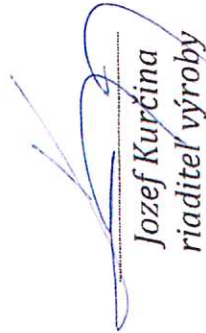
MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o.
Náročie Oravy 625/12
SK-025 17 Dolný Kubín

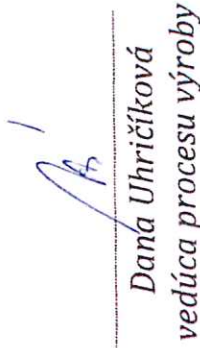
Pravidlá

mzdovej kompenzácie za čas strávený v prostredí
so zvýšenou hladinou hluku a v prostredí povrchovej úpravy ložísk.


Vypracovali :

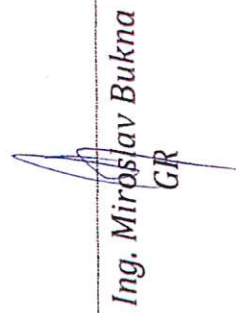

Štefan Franek
technik BOZP


Jozef Kurčina
riaditeľ výroby


Dana Uhříčková
vedúca procesu výroby

Schválili :


Margita Marcinková
predseda VZO OZ – KOVO


Ing. Miroslav Bukna
GR

Profesie / pracovné činnosti	NS	OCF	kategória	chemické faktory	maximálny počet hodín	hluk	maximálny počet hodín
prevádzkový zámočník	5181410-strojná údržba	310	2	—	—	2	3,5
predák strojnej údržby	5181410-strojná údržba	360	2	—	—	2	3,5
prevádzkový elektrikár - údržba	5181420-elektró údržba	311	2	—	—	2	3,5
predák elektro údržby	5181420-elektró údržba	359	2	—	—	2	3,5
prevádzkový zámočník	5181430-montážna skupina G0	310	2	—	—	2	3,5
prípravár náradia - predák, SR1	5181460-hospodárenie s náradím	348	2	—	—	2	6
prípravár náradia, SR2	5181460-hospodárenie s náradím	356	2	—	—	2	6
kontrolár	5182720-testovanie a kontrola kvality	315	2	—	—	2	2
dielenský audítor QMS,EMS,5S	5189100-hlavná výroba	358	2	—	—	2	4
prevádzkový zámočník	5189100-hlavná výroba	353	2	—	—	2	4
skladník ZM vo výr. procese, SR - špecialista	5189100-hlavná výroba	375	2	—	—	2	6
plánovač výroby, zmenový predák TK, baliarne	5189100-hlavná výroba	362	2	—	—	2	4
kontrolár, SR 3	5189100-hlavná výroba	331	2	—	—	2	7
kontrolár, SR 2	5189100-hlavná výroba (puzdra)	343	2	—	—	2	7
kontrolár, SR2	5189100-hlavná výroba	335	2	—	—	2	7
kontrolár 1, SR 3	5189100-hlavná výroba	332	2	—	—	2	4
kontrolár, SR 3	5189100-hlavná výroba (puzdra)	346	2	—	—	2	7
galvanizér 1, SR 3	5189100-hlavná výroba	368	2	2	7	—	—
galvanizér 1,SR 1	5189100-hlavná výroba	369	2	2	7	—	—
galvanizér 2, SR 1	5189100-hlavná výroba	370	2	2	7	—	—
galvanizér 2, SR2	5189100-hlavná výroba	371	2	2	7	—	—
galvanizér 3, SR 3	5189100-hlavná výroba	372	2	2	7	—	—
majster povrchových úprav	5189100-hlavná výroba	378	2	2	7	—	—
špecialista pre BFP a LD moduly, SR - špecialista	5189100-hlavná výroba	194	2	2	5	—	—
vedúci procesu výroby	5189100-hlavná výroba	381	2	—	—	2	7
majster zlepšovania procesov výroby	5189100-hlavná výroba	189	2	—	—	2	3,5
zmenový majster	5189100-hlavná výroba	048	2	—	—	2	5
referent náradia	5189100-hlavná výroba	049,167	2	—	—	2	5
plánovač výroby a balenia, kontrolár	5189100-hlavná výroba	152	2	—	—	2	3
		379	2	—	—	2	4

Pracovníkom zastávajúcich pracovné činnosti v tomto zozname prislúcha na základe dohody medzi OZ - KOVO a MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o., za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške 20% minimálnej mzdy (zákona o osobitnej mzdovej predpisu (zákona o minimálnej mzde), prepočítanej na ustanovený týždenný pracovný čas.

Práva zástupcov zamestnancov (odborov) v zmysle Zákonníka práce s platnosťou od 01. 01. 2013

Spolurozhodovanie (predchádzajúci súhlas, dohoda)

- ♦ **§ 39 ods. 2** – predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vydá zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.
- ♦ **§ 84 ods. 1** - zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
- ♦ **§ 87 ods. 1** - zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.
- ♦ **§ 87 ods. 2** - zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
- ♦ **§ 87a ods. 1** – zamestnávateľ môže zaviesť konto pracovného času len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
- ♦ **§ 87a ods. 2** – v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.
- ♦ **§ 88 ods. 1** – zamestnávateľ môže zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 90 ods. 4** - začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
- ♦ **§ 90 ods. 6** - zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.
- ♦ **§ 90 ods. 10** - zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
- ♦ **§ 91 ods. 2** - podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 93 ods. 3** – ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín neprerušitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný neprerušitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý neprerušitý odpočinok v týždni.
- ♦ **§ 93 ods. 5** – ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín neprerušitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný neprerušitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý neprerušitý odpočinok v týždni.
- ♦ **§ 96b** – zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- ♦ **§ 97 ods. 6** – práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- ♦ **§ 97 ods. 9** - rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 97 ods. 11** – so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
- ♦ **§ 98 ods. 9** – zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.
- ♦ **§ 111 ods. 1** - čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

- ♦ **§ 111 ods. 2** - zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.
- ♦ **§ 119 ods. 2** - mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve.
- ♦ **§ 133 ods. 3** - ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 134 ods. 11** - podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku **možno dohodnúť** so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 142 ods. 4** - ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prevej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
- ♦ **§ 151 ods. 3** - zamestnávateľ **môže** po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel.
- ♦ **§ 185 ods. 3** - zamestnávateľ **môže** po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, z ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty alebo zničenia.
- ♦ **§ 240 ods. 9** - zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi **výpoveď** alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov.

Prerokovanie

- ♦ **§ 29 ods. 2** - zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr jeden mesiac pred tým ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 73 ods. 2** - s cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.
- ♦ **§ 74** - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.
- ♦ **§ 86 ods. 1** - o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
- ♦ **§ 94 ods. 2** - prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 98 ods. 6** - zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci.
- ♦ **§ 141a** - ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce.
- ♦ **§ 144a ods. 6** - o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 152 ods. 8** - zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcov zamestnancov
 - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
 - b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
 - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.
- ♦ **§ 153** - zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
- ♦ **§ 159 ods. 4** - zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.
- ♦ **§ 191 ods. 4** - požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
- ♦ **§ 198 ods. 2** - rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 (poskytnutie náhrady škody pri pracovnom úraze alebo zistenej chorobe z povolania) je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

- ♦ **§ 237 ods. 2** - zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Informovanie

(povinnosť oboznámiť, predložiť, upovedomiť)

- ♦ **Čl. 4; § 229 ods. 2 a § 238 ods. 2** – právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- ♦ **§ 22 ods. 1** - zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o **platobnej neschopnosti** do desiatich dní od jej vzniku.
- ♦ **§ 29 ods. 1** - zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať zástupcov zamestnancov o
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- ♦ **§ 47 ods. 4** - zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o **dohodnutých nových pracovných pomeroch** v lehotách, ktoré s ním dohodol.
- ♦ **§ 48 ods. 8** - zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o **pracovných miestach na neurčitý čas**, ktoré sa u neho uvoľnili..
- ♦ **§ 49 ods. 6** - zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o **možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas** a na ustanovený týždenný pracovný čas.
- ♦ **§ 73 ods. 2** - pri **hromadnom prepúšťaní** je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
- ♦ **§ 73 ods. 4** - zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania
 - a) Národnému úradu práce,
 - b) zástupcom zamestnancov.
- ♦ **§ 98 ods. 7** - zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.
- ♦ **§ 237 ods. 4** - na účely uvedené v odseku 2 (v § 237- prerokovanie) zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

Kontrola

- ♦ **§ 149 ods. 1** – právo odborového orgánu vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Prítom má právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- ♦ **§ 239 Kontrolná činnosť** – zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Odborová organizácia

- ♦ **§ 149 ods. 2** – o nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
- ♦ **§ 149 ods. 3** – o požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.
- ♦ **§ 229 ods. 6** – zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom odborového orgánu,
- ♦ **§ 229 ods. 7** – Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe **odborová organizácia**, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.
- ♦ **§ 230 ods. 2** – zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku,
- ♦ **§ 230 ods. 3** – odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa,
- ♦ **§ 231 ods. 1** – odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Marcin

20. 12. 2012

