

Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2027

uzatvorená medzi

**Základnou organizáciou OZ KOVO PRIMA
Nábřežie Oravy 625/12B, 026 17 Dolný Kubín**

Zastúpenie:	Peter Karč, predseda ZO OZ KOVO PRIMA
Bankové spojenie:	Slovenská sporiteľňa, a.s., pobočka Dolný Kubín
Číslo účtu IBAN:	SK11 0900 0000 0000 5417 7215
SWIFT:	GIBASKBX
Organizačné číslo:	03-2309-7305
IČO:	17 052 971

a

**MAHLE Engine Components Slovakia, s.r.o.
Nábřežie Oravy 625/12B, 026 17 Dolný Kubín**

Zastúpenie: Ing. Miroslav Bukna, konateľ spoločnosti
IČO: 36734063
IČ DPH: SK2022318155
Bankové spojenie: ING Bank N.V..
Číslo účtu IBAN: SK36 7300 0000 0090 0002 8952
SWIFT: INGBSKBX
Spoločnosť je zapísaná v obchodnom registri okresného súdu Žilina
Oddiel: Sro, Vložka číslo: 19086/L

Obsah

1. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA	3
1.1. Zmluvné strany	3
1.2. Účel a obsah zmluvy.....	3
1.3. Legislatívny súlad.....	3
2. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ZO OZ KOVO	3
2.1. Zákaz diskriminácie.....	3
2.2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov	3
2.3. Práva zamestnávateľa	3
2.4. Práva zamestnancov a odborov	4
2.5. Právo na spolurozhodovanie.....	4
2.6. Právo na prerokovanie	4
2.7. Právo na informovanie.....	4
2.8. Právo na kontrolu.....	5
2.9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa	5
3. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA	6
3.1. Politika zamestnanosti	6
3.2. Skončenie pracovného pomeru.....	7
4. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ.....	9
4.1. Pracovný čas	9
4.2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno	10
4.3. Dôležité osobné prekážky v práci.....	10
5. SOCIÁLNA OBLASŤ	11
5.1. Zdravotná starostlivosť	11
5.2. Stravovanie zamestnancov	11
5.3. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca.....	11
5.4. Sociálny fond.....	11
5.5. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS).....	12
5.6. Ostatné sociálne služby	12
6. ODMENOVANIE ZAMESTNANCOV	13
6.1. Mzdový vývoj.....	13
6.2. Dovolenkový, 13. plat a ďalšie odmeny.....	13
6.3. Mzda a mzdové zvýhodnenia	14
6.4. Splatnosť a výplata mzdy	16
7. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI.....	16
8. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	16

1. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1.1. Zmluvné strany

Základná organizácia OZ KOVO PRIMA DOLNÝ KUBÍN

Nábřeží Oravy 625/12B, 026 17 Dolný Kubín, (ďalej len ZO OZ KOVO PRIMA)
zastúpená p. Petrom Karčom, predsedom

a

Zamestnávateľ MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o.

Nábřeží Oravy 625/12B, 026 17 Dolný Kubín, (ďalej len MAHLE)
zastúpený Ing. Miroslavom Buknom, konateľom spoločnosti

1.2. 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 PRIMA Dolný Kubín. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

1.3. 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.

2. 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.

2.1. Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zaväzujú, 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.

2.2. 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 PRIMA skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

2.3. Práva zamestnávateľa

2.3.1. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľa prijať zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, či rozviazať pracovnoprávny vzťah ktoréhokolvek 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.

2.3.2. 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 kolektívnou zmluvou.

2.4.Práva zamestnancov a odborov

2.4.1. 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.

2.4.2. 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.

2.4.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať pre činnosť odborov primerané materiálne a organizačné podmienky, stanovené všeobecným záväzným predpisom a touto KZ.

2.4.4. Odborová organizácia má právo pri výkone svojej služby využívať externé služby fyzických a právnických osôb. Pre tento účel platí primerane ustanovenie § 240, odstavec 6 ZP.

2.5.Právo na spolurozhodovanie

2.5.1. 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 a sú uvedené v **prílohe č. 8** tejto KZ.

2.5.2. ZO OZ KOVO PRIMA predloží zamestnávateľovi zoznam členov VZO, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom.

2.6.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 a sú uvedené v **prílohe č. 8** tejto KZ.

2.7.Právo na informovanie

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 štvrt'ročne:
- správu o vývoji pracovnej úrazovosti a práceneschopnosti
 - o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu
- c) 1 x mesačne:
- prijatých a uvoľnených zamestnancov s vyznačením doby určitej prípadne neurčitej
 - celkový počet zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa
 - personálne zmeny vo vedení spoločnosti

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.

2.8.Právo na kontrolu

2.8.1. Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne VZO všetky podklady potrebné na kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, záväzkov vyplývajúcich z KZ a predpisov týkajúcich sa BOZP v zmysle § 149 ZP a umožní povereným 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.

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

2.9.Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

2.9.1. 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 hradiť náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou. Ďalej umožní odborom používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, vrátane spotrebného materiálu.

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

2.9.3. 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 uhradza zákonné zdravotné a sociálne poistenie, doplnkové dôchodkové poistenie, stravovanie za tohto zamestnanca. Odborová organizácia brutto mzdu zamestnanca, uvoľneného na výkon funkcie, zamestnávateľovi refunduje.

2.9.4. Zamestnávateľ uvoľní 1x mesačne predsedu výboru dielenskej organizácie OZ KOVO (ďalej len VDO) alebo ním povereného člena VDO na rokovaní výboru ZO OZ KOVO. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi – členovi VDO 1 x mesačne pracovné voľno 1½ (jeden a pol) hodiny s náhradou mzdy na účasť na rokovaní VZO. OZ KOVO poskytne mzdovej učtárni zoznam poverených členov, ktorí sa budú zúčastňovať rokovaní VZO, za účelom uplatnenia pracovného voľna.

2.9.5. Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov spoločnosti rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Odborovej kontrole BOZP umožní zamestnávateľ prístup do všetkých priestorov organizácie.

2.9.6. Zamestnávateľ poskytne pre členov VZO na výkon ich funkcie v odborovom orgáne alebo na ich odborné vzdelávanie, ktoré zabezpečuje orgán odborového orgánu, pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody (§ 240 ZP) v rozsahu max. 2 dní v kalendárnom roku, po dohode s priamym nadriadeným.

2.9.7. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať ZO OZ KOVO PRIMA sumou **200 EUR** mesačne, a to na krytie nákladov odborovej organizácie spojených s kolektívnym vyjednávaním, s činnosťou odborov.

3. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

3.1. Politika zamestnanosti

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

3.1.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s VZO politiku zamestnanosti v nadväznosti na svoje podnikateľské zámery a vykonávať organizačné zmeny tak, aby neboli v rozpore s právnymi predpismi v oblasti ochrany práce, resp. s technologickými predpismi.

3.1.3. 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 nezáujmu zo strany uvoľnených zamestnancov.

3.1.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvárať také podmienky, aby zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou mali v spoločnosti možnosť pracovného uplatnenia.

3.1.5. Zamestnávateľ sa zaväzuje pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou neustále zlepšovať vybavenie pracovísk tak, aby im bola práca čo najviac uľahčená.

3.1.6. 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.

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

- a) voči pracovníkovi, ktorý 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) voči osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov

3.1.8. Zamestnávateľ na požiadanie umožní odborovému orgánu jedenkrát ročne prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k všetkým zamestnancom. Prezentácia sa uskutoční maximálne v rozsahu jednej hodiny. Účasť zamestnancov na tejto prezentácii bude posudzovaná ako pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ sa taktiež zaväzuje, že bude informovať odborovú organizáciu o novoprijatých zamestnancoch a umožní jej krátku prezentáciu po vzájomnej dohode o čase a mieste konania prezentácie pri nástupe do zamestnania zamestnancov.

3.2. Skončenie pracovného pomeru

3.2.1. Výpovedná doba

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.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u Zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede **trval najmenej jeden rok**, výpovedná doba **je najmenej dva mesiace**.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak ZP neustanovuje inak.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer v prípadoch uvedených v § 68 ZP. Príklady možného klasifikovania závažnosti porušenia pracovnej disciplíny sú uvedené **v prílohe č.1 KZ**.

3.2.2. Odstupné

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) **šestnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.

3.2.3. 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **ODSTUPNÉ** najmenej 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) **šestnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej pätnásť rokov a menej ako dvadsať rokov**,
- f) **sedemnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.

3.2.4. 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 ODSUPNÉ** 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.

3.2.5. 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 ODSUPNÉ** podľa §76 Zákonníka práce, ak zamestnanec požiada o poskytnutie **predčasného starobného dôchodku** pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3.2.6. 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, prípadne **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa **30 a viac rokov**, 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 mesačného zárobku, prípadne **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa **30 a viac rokov**, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3.2.7. 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.

4. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ

4.1. Pracovný čas

4.1.1. 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

4.1.2. 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.

4.1.3. Podľa §142 ZP, ods. 4, v prípade vážnych prevádzkových dôvodov (napr. mimoriadna situácia, epidemiologické ochorenia, poruchy dodávky vody, plynu, elektriny, nepredpokladané zmeny objednávok zo strany zákazníkov zamestnávateľa alebo prechodná potreba zníženej výroby z dôvodu zníženia objednávok zo strany zákazníkov a pod.), pre ktoré nemôže zamestnávateľ zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume **60% jeho priemerného zárobku**.

4.1.4. Nočná práca môže byť vykonávaná len za podmienok daných ustanovením §98 a §174 ods.1 ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť, aby sa zamestnanci pracujúci v noci podrobili posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci, a to:

- a) pred zaradením na nočnú prácu
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok
- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce
- d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena

4.1.5. 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.

4.1.6. 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.

4.1.7. Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby žien a mužov starajúcich sa o deti.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 164 ods. 1 ZP, že v maximálnej miere zabezpečí, aby manželia pracujúci v spoločnosti, ktorí sa trvalo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, boli zaradovaní na pracovné zmeny tak, aby im bola umožnená striedavá starostlivosť o maloleté dieťa. Zamestnávateľ na základe ich žiadosti zabezpečí pre nich vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

4.2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

4.2.1. 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.

4.2.2. 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 dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval 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 pracovnej zmeny (pracovný deň)

4.2.3. 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 otcovskej dovolenky.

4.2.4. 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.

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

a) úmrtie rodinného príslušníka

- pri úmrtí manžela, manželky, druha alebo družky alebo dieťaťa,
- pri úmrtí rodiča, prarodiča, súrodenca, vnuka zamestnanca, rodiča, prarodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca,
- inej osoby, ktorá so zamestnancom žije v spoločnej domácnosti

b) svadba;

b.1) z dôvodov vlastnej svadby

4.2.6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň: - na deň odberu pri bezpríspevkovom darovaní krvi, darovaní kostnej drene, či krvnej plazmy

4.3. Dôležité osobné prekážky v práci

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho 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 kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

- Ak zamestnanec nastúpi v prvej tretine kalendárneho 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 kalendárneho roka (máj-jún-júl-august), patrí mu 5 dní prekážok,

- ak zamestnanec nastúpi v tretej tretine kalendárneho roka (sep.-okt.-nov.-dec.), patria mu 3 dni prekážok

5. SOCIÁLNA OBLASŤ

5.1. Zdravotná starostlivosť

5.1.1. Zamestnávateľ v súlade s platnou legislatívou a v spolupráci s príslušným zdravotníckym zariadením zabezpečí 1 x za 2 roky účasť zamestnancov pracujúcich v kategórii rizika 3 na lekárskej preventívnej prehliadke zdravotného stavu s náhradou mzdy.

5.2. Stravovanie zamestnancov

5.2.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie formou elektronickej stravovacej karty, alebo finančným príspevkom zamestnávateľa na stravovanie priamo na osobný účet zamestnanca.

Žiadosť o zmenu formy poskytovania príspevku si môže zamestnanec podať 1 x za rok, s platnosťou k 1.1. nasledujúceho roka.

Príspevok na stravovanie zamestnancov tvorí **prílohu č. 3** tejto KZ.

5.2.2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie svojim zamestnancom aj počas dovolenky (vrátane celozávodnej dovolenky), dní čerpania náhradného voľna, prekážok v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa a aj počas pracovnej cesty. V prípade, že zamestnanec čerpá riadnu dovolenku medzi materskou a rodičovskou dovolenkou, príspevok na stravovanie mu neprináleží. Nárok na poskytnutie príspevku na stravovanie zamestnancovi zaniká aj pri práceneschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, celodennej absencii, celodennom neplatenom voľne a čerpaní materskej a rodičovskej dovolenky.

5.3. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

5.3.1. V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu prináleží pozostalým okrem odškodnenia podľa právnych predpisov ďalšia výpomoc, vyplatená v najbližšej mzde zamestnanca.

Táto výpomoc prináleží:

a) manželke (manželovi), resp. družke (druhovi) vo výške **2 000 EUR**

V prípade úmrtia zamestnanca, ktorý nemá manžela (manželku), resp. druha (družku), prináleží výpomoc dedičom podľa rozhodnutia o dedičskom konaní.

b) 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.

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

5.4. Sociálny fond

5.4.1. 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 prídeltu zahrňovaného do nákladov vo výške 1 % zo základu určeného v zákone (§ 4, ods. 1).

Okrem povinného prídela 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.

5.4.2. Sociálny fond sa môže použiť najmä na:

- a) rekreáciu zamestnancov
- b) odmeny pre bezpríspevkových darcov krvi
- c) dopravu zamestnancov do zamestnania
- d) stravovanie zamestnancov
- e) sociálnu výpomoc (napr. dlhodobá nemoc, pomoc v hmotnej núdzi, a pod.)
- f) realizáciu zámerov podnikovej sociálnej politiky

5.4.3. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023 je v **prílohe č.2** tejto KZ. Príspevok na stravovanie zamestnancov v r. 2023 je v **prílohe č.3** tejto KZ a príspevok na dopravu v r.2023 je v **prílohe č.7** tejto KZ.

5.4.4. Odmeny a príspevky poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu prináležia aj členom vrcholového vedenia, ktorí sú v rámci štruktúry vedúcich zamestnancov skupiny MAHLE zaradení do úrovne vedúcich zamestnancov EL3; ML1; ML2.

5.5. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

5.5.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci uzatvorených zamestnávateľských zmlúv s doplnkovými dôchodkovými sporiťňami prispievať zamestnancom na DDS (zákon č. 650/2004 Z.z. o DDS v znení neskorších predpisov).

5.5.2. Zamestnancovi v pracovnom pomere, ktorý má uzavretú zmluvu s DDS, poskytne zamestnávateľ mesačný príspevok na DDS vo výške poisťnej platby zamestnancom, najviac do výšky 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poisťného na dôchodkové poistenie podľa osobitného predpisu §138, 139 b) a c) zákona 461/2003 Z.z v znení neskorších predpisov, a to v tej istej výške, akú si hradí sám zamestnanec.

Novému zamestnancovi, ktorý vykonáva práce zaradené na základe rozhodnutia regionálneho úradu verejného zdravotníctva do kategórie 1 alebo 2, vzniká nárok na DDS po skončení skúšobnej doby, ak o to požiada.

5.5.3. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zaradené 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 zamestnancovi je potom zamestnávateľ povinný platiť príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poisťného na dôchodkové poistenie podľa osobitného predpisu § 138, 139b) a c) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zamestnanec si počas obdobia vykonávania prác zaradených na základe rozhodnutia regionálneho úradu verejného zdravotníctva do kategórie 3 alebo 4 môže platiť príspevok zamestnanca na DDS.

5.6. Ostatné sociálne služby

5.6.1. Pri uzavretí **sobáša** zamestnanca spoločnosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, po predložení sobášneho listu, z nákladových miezd jednorazový príspevok vo výške **200 €**.

5.6.2. Pri **narodení dieťaťa** zamestnancovi spoločnosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, po predložení rodného listu dieťaťa, z nákladových miezd jednorazový príspevok vo výške **200 €**.

5.6.3. Zamestnávateľ poskytne **bezpríspevkovému darcovi krvi**, po predložení dokladu o udelení Jánskeho plakety, z nákladových miezd jednorazový príspevok v hodnote:

- **50 €** bronzová Jánskeho plaketa (10 odberov muži aj ženy)
- **75 €** strieborná Jánskeho plaketa (20 odberov muži aj ženy)
- **100 €** zlatá Jánskeho plaketa (ženy 30, muži 40 odberov)
- **125 €** diamantová Jánskeho plaketa (ženy 60, muži 80 odberov)

5.6.4. Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj (v prípade vyrad'ovania) nepotrebného materiálu, výrobkov, drobného hmotného investičného majetku vlastným zamestnancom.

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

6. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

6.1. Mzdový vývoj

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

- a) **hodinová mzda** - zaručená časť mzdy prináleží každému zamestnancovi platenému hodinovou mzdou (navýšenie hodinovej mzdy o **11%** oproti r. 2022, od 1.1.2023),
- b) **ostatné zložky mzdy** v súlade s KZ a jej platnými dodatkami.

6.1.2. Technicko-hospodárski zamestnanci, administratívni zamestnanci, zamestnanci platení mesačnou mzdou – mzda sa skladá z nasledovných položiek:

- a) **základná mesačná mzda** - zaručená časť mzdy prináleží každému zamestnancovi platenému mesačnou mzdou (navýšenie základnej mesačnej mzdy o **7,5%** oproti r. 2022, od 1.1.2023)
- b) **nenárokovateľná zložka mzdy** - hradená z nákladových miezd, vyplácaná mesačne vo výške **5%** základnej mesačnej mzdy 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.

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

6.2. Dovolenkový, 13. plat a ďalšie odmeny

6.2.1. Trinásty plat

Spoločný záujem zamestnávateľa a odborovej organizácie je vyplatiť 13. plat vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca, podľa vzájomne dojednaných pravidiel.

6.2.2. Dovolenkový plat

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom dovolenkový plat minimálne vo výške **300 €**. Dovolenkový plat sa vyplatí zamestnancom z nákladových miezd spoločnosti pred nástupom na celopodnikovú dovolenku v mesiaci júl podľa dohodnutých kritérií.

6.2.3. Mimoriadne odmeny hrazené 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 hrazených z nákladových miezd sa vypočíta ako súčet nepretržite odpracovaných rokov zamestnanca v spoločnosti ku dňu jubilea x **15 EUR**.

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

6.3. Mzda a mzdové zvýhodnenia

6.3.1. Mzda za prácu nadčas

6.3.1.1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz Zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

6.3.1.2. 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.

6.3.1.3. V **prílohe č. 4** je uvedené rozdelenie pracovných pozícií do kategórií rizika. Súčasne je v tejto prílohe pri jednotlivých pracovných pozíciách uvedený maximálny počet hodín strávených v rámci 7,5 hodinovej zmeny v prostredí sťaženého prostredia. Všetkým pracovným pozíciám, ktoré majú uvedené v stĺpci s max. počtom hodín sťaženého prostredia kladnú hodnotu, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda aj mzdové zvýhodnenie 35% priemerného zárobku.

6.3.1.4. 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. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

6.3.1.5. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj **na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu** po predchádzajúcom súhlase VZO.

6.3.2. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi 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.

6.3.3. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

6.3.3.1. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Podľa § 122a ZP za každú hodinu práce v sobotu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie v sume **1,79 €**. Mzdové zvýhodnenie za prípadnú prácu nadčas v sobotu je poskytované nad tento rámec.

6.3.3.2. Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Podľa § 122b ZP za každú hodinu práce v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie v sume **3,58€**. Mzdové zvýhodnenie za prípadnú prácu nadčas v nedeľu je poskytované nad tento rámec.

6.3.4. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

6.3.4.1. Podľa §123 ZP za každú hodinu nočnej práce patri zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške **1,43 €**.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, prináleží za každú hodinu nočnej práce popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške **1,79 €**.

6.3.4.2. V **prílohe č. 4** je uvedené rozdelenie pracovných pozícií do kategórií rizika. Súčasne je v tejto prílohe pri jednotlivých pracovných pozíciách uvedený maximálny počet hodín strávených v rámci 7,5 hodinovej zmeny v prostredí sťaženého prostredia. Všetkým pracovným pozíciám, ktoré majú uvedené v stĺpci s max. počtom hodín sťaženého prostredia kladnú hodnotu, patrí za každú hodinu nočnej práce popri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie vo výške **1,79 €**. Prácou v noci sa rozumie práca vykonávaná v čase od 22.00 hod do 6.00 hod.

6.3.5. Mzdové zvýhodnenie za poobednú prácu

Za prácu v poobednej zmene v čase od 14:00 do 22:00 hod. patrí výrobnému a režijnému zamestnancovi za každú hodinu poobednej práce mzdové zvýhodnenie vo výške **0,24 EUR**.

6.3.6. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

6.3.6.1. 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 v sume **0,72 €**.

6.3.6.2. V **prílohe č. 4** je uvedené rozdelenie pracovných pozícií do kategórií rizika. Súčasne je v tejto prílohe pri jednotlivých pracovných pozíciách uvedený maximálny počet hodín strávených v rámci 7,5 hodinovej zmeny v prostredí sťaženého prostredia.

Všetkým pracovným pozíciám, ktoré majú uvedené v stĺpci s max. počtom hodín sťaženého prostredia kladnú hodnotu, patrí mzdová kompenzácia za čas strávený v sťaženom prostredí v sume **0,72 €/ hod.**, pričom spôsob výpočtu je nasledujúci:

$$\begin{array}{l} \text{HODINY} \\ \text{MZDOVEJ} \\ \text{KOMPENZÁCIE} \end{array} = \frac{\text{celkovo odpracované hodiny} \\ \text{zamestnanca za daný mesiac}}{7,5 \text{ hodiny}} \times \text{max. počet hodín podľa} \\ \text{prílohy č. 4 KZ}$$

VÝŠKA

MZDOVEJ = hodiny mzdovej kompenzácie x 0,72 €
KOMPENZÁCIE

6.4. Splatnosť a výplata mzdy

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ vyplatí mzdy zamestnancov bezhotovostným prevodom na osobné účty zamestnancov, ktorých čísla zamestnávateľovi oznámia.

7. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. **Predložiť** VZO každoročne k 31. januáru bežného roka správu o stave BOZP a OPP v spoločnosti, politiku BOZP a plán jej realizácie pre príslušný rok.
2. **Umožniť** VZO:
 - účasť pri vyšetrovaní a zisťovaní príčin vzniku registrovaných pracovných úrazov,
 - účasť pri vyšetrovaní a zisťovaní príčin vzniku chorôb z povolania,
 - vyjadrovať sa k rozsahu zodpovednosti zamestnanca a Zamestnávateľa za vzniknutý registrovaný pracovný úraz alebo choroby z povolania,
 - schvaľovať vydané interné dokumenty týkajúce sa BOZP pred ich vydaním a pred nadobudnutím ich účinnosti.

8. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva platí do **31. 12. 2027**. V prípade, že do tohto času nebude ukončené kolektívne vyjednávanie, predlžuje sa platnosť tejto zmluvy až do uzatvorenia novej, najdlhšie však do 31. 3. 2028, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom **01. 01. 2023**.
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 kalendárnych 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.
5. Prílohy a dodatky tejto KZ sú jej neoddeliteľnou súčasťou.

V Dolnom Kubíne 12.12.2022

Za VZO OZ KOVO PRIMA

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

Peter Karč
predseda VZO OZ-KOVO PRIMA

Ing. Miroslav Bukna, konateľ

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,
- 1.3 označenie príchodu na pracovnú zmenu na dochádzkovom termináli a následné vyjdenie zamestnanca z areálu firmy, za účelom zaparkovania si súkromného motorového vozidla na firemnom parkovisku

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 medziľudských vzťahov,
- 2.7 vedomé porušenie technologickej disciplíny,
- 2.8 chybné rozhodnutie / nariadenie, ktoré zapríčini prestoj, stratu vo výrobe alebo inú škodu s. r. o.
- 2.9 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,
- 2.14 svojvoľné neabsolvovanie povinných školení predpísaných zamestnávateľom, potrebných k odbornej spôsobilosti na výkon funkcie/profesie

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 fyzické napadnutie spolupracovníkov a vyvolanie konfliktu s členmi ochrany podniku, s vedúcim pracovníkom, spolupracovníkom,
- 3.4 prezradenie technologických, finančných, prípadne strategických informácií,
- 3.5 úmyselné poškodenie majetku organizácie,
- 3.6 podnikateľská a zárobková činnosť zhodná s predmetom činnosti organizácie, vykonávaná bez jej písomného súhlasu,
- 3.7 vyznačenie času príchodu alebo odchodu z pracoviska alebo na pracovisko spolupracovníkom, resp. inou osobou,
- 3.8 reťazovité absencie,
- 3.9 preukázateľné prinesenie, požívanie a podávanie alkoholických nápojov alebo iných omamných látok na pracoviskách organizácie a odmietnutie vyšetrenia dychovou skúškou na požitie alkoholu,
- 3.10 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 takýmto 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 2023
v MAHLE Engine Components Slovakia s. r. o. Dolný Kubín

Tvorba SF

1. Zostatok SF k 1.1.2023	146 025 €
2. Povinný príděl 0,6 % až 1 %	64 000 €
3. Povinný príděl 0,5 % (§ 3 ods.1, písm. b)	34 000 €
4. Príděl z použiteľného zisku (predpokladaný)	150 000 €
Spolu:	394 025 €

Použitie SF

1. Príspevok na závodné stravovanie	185 000 €
2. Príspevok na dopravu	90 000 €
3. Príspevok na zotavenie a oddychové aktivity zamestnancov	100 000 €
4. Šport, kultúra, darcovia krvi, zájazdy, výlety	5 000 €
5. Mimoriadna sociálna výpomoc (dlhodobá PN a iné)	10 000 €
Spolu:	390 000 €

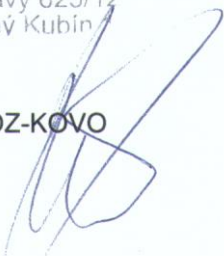
Zostatok sociálneho fondu: **4 025 €**

V Dolnom Kubíne, 2.1.2023



Za ZO OZ KOVO PRIMA

Org. č.: 03-2303-7300
 Základná organizácia OZ KOVO
 PRIMA Dolný Kubín
 Nábřežie Oravy 625/12
 026 01 Dolný Kubín

Peter Karč
 predseda VZO OZ-KOVO



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

MAHLE
 MAHLE Engine Components
 Slovakia s.r.o. 
 Nábřežie Oravy 625/12 B 
 SK-026 17 Dolný Kubín

Ing. Miroslav Bukna, konateľ



Zmluvní partneri sa dohodli na nasledovných zmenách **s platnosťou od 1.1.2023:**

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

Celková výška stravnej poukážky na jeden deň je 6,10 EUR.

Od 01.01.2022 majú zamestnanci možnosť výberu formy poskytovania príspevku na stravovanie.

Zamestnanci majú na výber jednu z dvoch alternatív:

- príspevok zamestnávateľa na stravováciu poukážku, dobíjaním elektronickej stravovacej karty;
- finančný príspevok zamestnávateľa na stravovanie, vyplatením priamo na osobný účet zamestnanca

Žiadosť o zmenu formy poskytovania príspevku si môže zamestnanec podať 1 x za rok (v priebehu mesiaca november), s platnosťou vždy k 01.01. nasledujúceho roka.

Cena stravovacej poukážky	6,10 EUR
Daňovo uznaný príspevok z nákladov s. r. o.	3,74 EUR
Príspevok zo sociálneho fondu	1,80 EUR
Cena stravovacej poukážky pre zamestnancov MAHLE Engine Components Slovakia s. r. o. Dolný Kubín	0,56 EUR
Výška finančného príspevku na stravovanie	5,54 EUR
Daňovo uznaný príspevok z nákladov s. r. o.	3,74 EUR
Príspevok zo sociálneho fondu	1,80 EUR
Cena finančného príspevku na stravovanie pre zamestnancov MAHLE Engine Components Slovakia s. r. o. Dolný Kubín	0,00 EUR

V Dolnom Kubíne, 12.12.2022

Za ZO OZ KOVO PRIMA

Peter Karč
predseda ZO OZ-KOVO

Org. č.: 03-2309-7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

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

Ing. Miroslav Bůřka, konateľ

MAHLE

MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o. ⁵
Nábřežie Oravy 625/12 B
SK-026 17 Dolný Kubín

KATEGORIZÁCIA PRACOVNÝCH ČINNOSTÍ

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


Vypracovali :



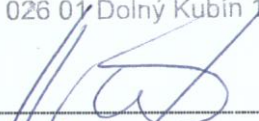
Pro Benefit s.r.o.
PRACOVNÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA

Pro Benefit L.L.O. (H)
kpt. Jaroša 1929/49, 020 01 Púchov
IČO:36336173 IČ DPH:SK2021845847

Pro Benefit s.r.o.
Pracovná zdravotná služba


Ing. Peter Šubjak, ABT
PYROKOMPLEX s.r.o.
Námestovo


Jozef Kurčina
riaditeľ výroby


Peter Karč
predseda ZO OZ – KOVO PRIMA

Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín

MAHLE

Schválil :


Ing. Miroslav Bukna
konateľ spoločnosti

MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o. (H)
Nábřežie Oravy 625/12 B
SK-026 17 Dolný Kubín

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

			Kategória	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
Profesie / pracovné činnosti	NS	OČF		chemické faktory	hluk	vibrácie	neioniz. žiarenie	ionizuj. žiarenie	fyzická záťaž	teplo	chlad	psychic. záťaž	karcinogén. mutagénne faktory	atm. pretlak	biol. činitele
THP- administratíva			2	—	1	—	—	—	1	—	—	2	—	—	—
THP- výroba			2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
učeň v duálnom vzdelávaní	518 1500 - duálne vzdelávanie	405	2	2	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prevádzkový elektrikár (energetika)	518 1205 - energetika	308	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prevádzkový zámočník 1, 2, 3	518 1410 - strojná údržba	310, 312, 314	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
predák strojnej údržby	518 1410 - strojná údržba	360	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prevádzkový zámočník, SR 1	518 1410 - strojná údržba	385	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prevádzkový elektrikár (údržba) 1,2,3	518 1420 - elektro údržba	311, 316, 321	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
predák elektro údržby	518 1420 - elektro údržba	359	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
kontrolór	518 2730 - metrologia	315	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
laboratórny technik	518 2730 - metrologia	345	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
laboratórny pracovník	5182720 - testovanie a kontrola kvality	400	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
skladník - rezač	518 5200 - sklad materiálov	108	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
skladník	518 8510 - expedícia, sklad HV	102	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
skladník 1	518 8510 - expedícia, sklad HV	394	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
majster OEE, OEU a analýz strát	518 2010 - riadenie výroby	216	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
Zmenový majster	5182010-riadenie výroby	16,17, 18, 43, 44, 49, 70, 167	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
Zmenový majster povrchových úprav	5182010-riadenie výroby	19	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
prípravkár náradia - predák; SR1	518 2800 - hospodárenie s náradím	348	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prípravkár náradia; SR 1	518 2800 - hospodárenie s náradím	386	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prípravkár náradia; SR 2	518 2800 - hospodárenie s náradím	356	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prípravkár náradia; SR - špecialista	518 2800 - hospodárenie s náradím	384	2	—	2	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—
prípravkár náradia; SR 3	5182800 - hospodárenie s náradím	324	2	—	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
dielenský logistik	518 4991 - hlavná výroba	387, 420	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
prevádzkový zámočník (výroba)	518 4991 - hlavná výroba	353	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
dielenský audítor QMS, EMS, 5S	518 4991 - hlavná výroba	358	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—

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

			Kategoría	Zhodnotenie rizika: 1 - minimálna záťaž, 2 - únosná záťaž, 3 - významná záťaž, 4 - vysoká záťaž											
Profesie / pracovné činnosti	NS	OČF		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
				chemické faktory	hluk	vibrácie	neioniz. žiarenie	ionizuj. žiarenie	fyzická záťaž	teplo	chlad	psychic. záťaž	karcinogén. mutagénne faktory	atm. pretlak	biol. činitele
skladník ZM vo výrobnom procese; predák kot.nož.	518 4991 - hlavná výroba	375	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
plánovač výroby, zmenový predák TK, baliarne	518 4991 - hlavná výroba	362	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
kontrolór -nastavovač meracích zariadení	518 4991-hlavná výroba	101	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
kontrolór; SR 1	518 4991 - hlavná výroba	389	3	—	3	1	—	—	2	—	—	2	—	—	—
kontrolór; SR 2	518 4991 - hlavná výroba	335, 343	3	—	3	1	—	—	2	—	—	2	—	—	—
kontrolór; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	331, 346	3	—	3	1	—	—	2	—	—	2	—	—	—
galvanizér 1; SR 1	518 4991 - hlavná výroba	369	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
galvanizér 1; SR 2	518 4991 - hlavná výroba	380	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
galvanizér 1; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	368	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
galvanizér 2; SR 1	518 4991 - hlavná výroba	370	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
galvanizér 2; SR 2	518 4991 - hlavná výroba	371	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
galvanizér 2; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	372	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
galvanizér 3; SR 2	518 4991-hlavná výroba	415	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
galvanizér 3; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	378	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 1; špec. pre povrchové úpravy	518 4991 - hlavná výroba	395	2	—	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 2- galvanizér; SR 1	518 4991 - hlavná výroba	329	2	—	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 2- galvanizér; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	330	2	—	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák balenia, SR 2	518 4991 - hlavná výroba	382	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
predák 1, galvanizér 2	518 4991-hlavná výroba	376	3	2	3	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 1, galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	363	3	2	3	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 2, galvanizér 1	518 4991-hlavná výroba	341	3	2	3	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 2, galvanizér 2	518 4991-hlavná výroba	365	3	2	3	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 2, galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	364	3	2	3	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
plánovač výroby a balenia, kontrolór	518 4991 - hlavná výroba	379	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
špecialista pre povrchové úpravy; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	391	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
špecialista pre HSB a BAL linky; SR - špecialista	518 4991 - hlavná výroba	388	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
špecialista pre BFP a LD moduly; SR- špecialista	518 4991 - hlavná výroba	381	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—
špecialista pre výrobu Ax ložísk; SR-špecialista	518 4991 - hlavná výroba	390	2	—	2	—	—	—	2	—	—	2	—	—	—

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

Profesie / pracovné činnosti			Kategória	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
NS	OČF		chemické faktory	hluk	vibrácie	neioniz. žiarenie	ionizuj. žiarenie	fyzická záťaž	teplo	chlad	psychic. záťaž	karcinogén. mutagénne faktory	atm. pretlak	biol. činitele	
operátor polymér 1; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	399	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor polymér 2; SR 2	518 4991 - hlavná výroba	401	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor polymér 2; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	398	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor polymér 2	518 4991 - hlavná výroba	403	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor polymér 2; kontrolór	518 4991-hlavná výroba	407	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor polymér 3	518 4991-hlavná výroba	419	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor sputter; SR 3	518 4991 - hlavná výroba	402	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 1-polymér; strojárenský robotník 3	518 4991-hlavná výroba	416	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 2-polymér; strojárenský robotník 2	518 4991-hlavná výroba	412	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
predák 2 - polymér; SR3	518 4991 - hlavná výroba	404	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor polymér 1; strojárenský robotník 2	518 4991-hlavná výroba	408	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor polymér 3, strojárenský robotník 3	518 4991-hlavná výroba	418	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor sputter 1, strojárenský robotník 2	518 4991-hlavná výroba	417	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
operátor sputter 2, strojárenský robotník 3	518 4991-hlavná výroba	411	2	2	2	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 1	518 4991-hlavná výroba	326	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 1, galvanizér 2	518 4991-hlavná výroba	355	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 1, galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	366	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 1, kontrolór	518 4991-hlavná výroba	377	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 1; galvanizér 1	518 4991-hlavná výroba	406	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 1; prípravkár náradia	518 4991-hlavná výroba	409	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 2	518 4991-hlavná výroba	327	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 2, galvanizér 2	518 4991-hlavná výroba	357	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 2, galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	352	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
Strojárske robotník 2; galvanizér 3 (PIL)	518 4991-hlavná výroba	302	2	2	2	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojár. robot 2 (vibrač. omieľanie), galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	393	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 2, kontrolór	518 4991-hlavná výroba	374	3	2	3	1	—	—	2	—	—	2	—	—	—
strojárenský robotník 3	518 4991-hlavná výroba	328	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—

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

Profesie / pracovné činnosti			NS	OČF	Kategorória	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
						chemické faktory	hluk	vibrácie	neioniz. žiarenie	ionizuj. žiarenie	fyzická záťaž	teplo	chlad	psychic. záťaž	karcinogén. mutagénne faktory	atm. pretlak	biol. činitele
stroj. robotník 3 (vibrač.omieľanie), galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	383	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—		
strojárenský robotník 3, galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	351	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—		
strojárenský robotník 3, kontrolór	518 4991-hlavná výroba	373	3	2	3	1	—	—	2	—	—	2	—	—	—		
strojárenský robotník - špecialista	518 4991-hlavná výroba	354	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—		
strojárenský robotník - špecialista; galvanizér 1	518 4991-hlavná výroba	397	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—		
strojárenský robotník-špecialista; galvanizér 2	518 4991-hlavná výroba	396	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—		
strojárenský robotník-špecialista, galvanizér 3	518 4991-hlavná výroba	367	3	2	3	1	—	—	2	2	—	2	—	—	—		
strojárenský robotník-špecialista; prípravkár náradia	518 4991-hlavná výroba	413	3	2	3	—	—	—	2	2	—	2	—	—	—		

Kategorória rizika 3	periodické LPP 1 x 2 roky		Vodič VZV	periodické LPP 1 x 5 rokov
Práca v noci	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 PRIMA (ďalej len ZO OZ KOVO PRIMA)

sa na základe § 97 ods.9 Zákonníka práce dohodli na nasledovnom rozsahu a **podmienkach práce nadčas pre rok 2023:**

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**. Zamestnanec **môže** v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
4. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac **šesť** 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 môžu vykonávať prácu nadčas **len s ich súhlasom**.
6. **Na prácu nadčas na rizikových pracoviskách udeľuje VZO predchádzajúci súhlas na celý rok 2023**. 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 práce nevyhnutné a naliehavé, uvedené v § 94 ods.3 Zákonníka práce, a to po prerokovaní s VZO. V ostatných prípadoch môžu zamestnanci vykonávať v dňoch pracovného pokoja prácu 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, 12.12.2022

Za ZO OZ KOVO PRIMA


Za MAHLE Engine Components Slovakia, s. r. o.

Peter Karč, predseda ZO OZ-KOVO

Ing. Miroslav Bukna, konateľ

Org. č.: 03-2309-7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

MAHLE

MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o. 
Nábřežie Oravy 625/12 B
SK-026 17 Dolný Kubín

Príspevok na dopravu zamestnancov na rok 2023

Príspevok na dopravu bude vyplácaný všetkým zamestnancom MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o. na mesačnej báze. Príspevok bol vypočítaný na priemernú spotrebu benzínu/nafty a priemerný počet pracovných dní v mesiaci, a to 21. Príspevok bude zamestnancovi vypočítaný podľa miesta, z ktorého zamestnanec bude spravidla do práce dochádzať (trvalé bydlisko, prechodné bydlisko, adresa, ktorú zamestnanec uvedie na čestnom vyhlásení). Príspevok bude vyplácaný v pevne stanovenej sume zo sociálneho fondu, pričom z neho budú platené dane a odvody. V prípade **nástupu nového zamestnanca v priebehu mesiaca**, mu nárok na výplatu príspevku vzniká **od nasledovného mesiaca**. Vyššie uvedené pravidlo platí aj pri zmene miesta, z ktorého zamestnanec do práce dochádza. V prípade **výstupu** zamestnanca v priebehu mesiaca mu za tento mesiac príspevok vyplatný **nebude**. Nárok na príspevok vzniká zamestnancovi **po odpracovaní min. 1dňa** v príslušnom kalendárnom mesiaci. Nárok na príspevok zaniká zamestnancom, ktorým zamestnávateľ prideliť do užívania motorové vozidlo na služobné i súkromné účely.

Miesto, z ktorého zamestnanec dochádza do práce	Príspevok na 1 zamestnanca v EUR	Miesto, z ktorého zamestnanec dochádza do práce	Príspevok na 1 zamestnanca v EUR
Babín	29	Martin	70
Bziny	5	Medzibrodie nad Oravou	8
Dlhá nad Oravou	22	Mútne	67
Dolná Lehota	16	Nižná nad Oravou	40
Dolný Kubín	6	Oravská Lesná	70
Horná Lehota	19	Oravská Poruba	13
Hruštín	25	Oravský Podzámok	11
Hubová	41	Párnica	16
Chlebnice	30	Podbiel	35
Istebné	16	Pribiš	21
Ivachnová	43	Pucov	17
Jasenová	13	Revišné	13
Komjatná	25	Ružomberok	32
Kraľovany	33	Stankovany	43
Liesek	65	Štiavnička	37
Likavka	29	Ťapešovo	43
Liptovská Lúžna	64	Trstená	56
Liptovská Štiavnica	40	Valaská Dubová	19
Liptovské Sliače - Nižný Sliač	46	Vaňovka	29
Liptovský Mikuláš	73	Vasíľov	32
Lisková	37	Veličná	11
Lokca	37	Vyšný Kubín	11
Lúčky	55	Zákamenné	54
Malatiná	27	Zázrivá	35
Zubrohľava	57	Žaškov	21

V Dolnom Kubíne, 12.12.2022

Za ZO OZ KOVO-PRIMA




Peter Karč
predseda ZO OZ-KOVO

Org. č.: 03-2309-7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

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


Ing. Miroslav Bukna, konateľ



MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o. 
Nábřežie Oravy 625/12 B
SK-026 17 Dolný Kubín

Plán dovoleniak na rok 2023 v zmysle §111, ods.1 Zákonníka práce

MAHLE Engine Components s.r.o., so sídlom Nábřeží Oravy 625/12B, 026 17 Dolný Kubín, IČO: 36 734 063, zapísaná v obchodnom registri OR OS Žilina, oddiel Sro, vložka č. 19086/L (ďalej len „zamestnávateľ“)

predkladá na odsúhlasenie zástupcom zamestnancov,

OZ KOVO PRIMA, so sídlom Nábřeží Oravy 625/12B, 026 17, zastúpená – Peter Karč, predseda ZO OZ KOVO PRIMA (ďalej len „Zástupcovia zamestnancov“),

plán dovoleniak uvedený nižšie.

Letná celozávodná dovolenka začína 24.7.2023 a končí 4.8.2023 (10 dní).

Zimná celozávodná dovolenka začína 22.12.2023 a končí 29.12.2023 (6 dní).

Plánovaná odstávka je pre všetky oddelenia, s výnimkou tých, ktoré zabezpečujú mesačnú uzávierku a expedíciu výrobkov.

Na týchto oddeleniach bude dovolenka plánovaná po dohode s nadriadeným. Plánovaná celozávodná dovolenka je prerokovaná so základnou organizáciou OZ KOVO PRIMA.

Zástupcovia zamestnancov vyjadrujú súhlas s nasledovným plánom dovoleniak na obdobie roka 2023 od 1.1.2023 do 31.12.2023.

V Dolnom Kubíne 12.12.2022

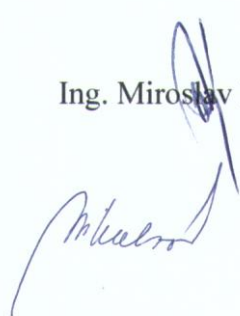
Za VZO OZ KOVO PRIMA

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


Peter Karč
predseda VZO OZ-KOVO PRIMA

Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřeží Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

Ing. Miroslav Bukna, konateľ



MAHLE

MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o. 
Nábřeží Oravy 625/12 B
SK-026 17 Dolný Kubín

**Práva zástupcov zamestnancov (odborov)
v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v zmysle Zákonníka práce
s platnosťou od 01. 01. 2023**

Právny poriadok SR vytvára podmienky na účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a to buď priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov - príslušného odborového orgánu s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky prostredníctvom:

- a) **spolurozhodovania,**
- b) **prerokovania,**
- c) **práva na informácie,**
- d) **kontrolnou činnosťou.**

§ 11a ods. 1 znie:

Zástupcovia zamestnancov sú **príslušný odborový orgán**, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

§ 229 ods. 7 znie:

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.

Spolurozhodovanie (predchádzajúci súhlas, dohoda):

§ 39 ods. 2 - Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi 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 - Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, **rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.**

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 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. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

§ 88 ods. 1 - Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnu 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 nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

§ 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 - Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8. 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 - Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. 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 dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku 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 určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

§ 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 alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

§ 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; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

§ 142 ods. 4 - Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, **ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa**, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

§ 144a ods. 6 - O tom, či ide o **neospravedlivené zameškanie práce**, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

§ 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. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Prerokovanie:

§ 29 ods. 2 - Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční **opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov**, 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 **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. Na ten účel 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.

§ 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. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

§ 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**. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

§ 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**. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

§ 152 ods. 9 - Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami 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 sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.

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 zmenenou pracovnou schopnosťou** 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 častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Informovanie (oboznámiť, predložiť, upovedomiť):

§ 229 ods. 2 - Zamestnanci majú právo na poskytovanie **informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa** a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

§ 238 ods. 2 - Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej **hospodárskej a finančnej situácii 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 pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) dôvodoch prechodu,

c) pracovnoprávných, 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 možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 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. Na ten účel 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 doručiť 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 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

Kontrola:

§ 149 ods. 1 - U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom 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 rokovaní 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 príslušného 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 odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie.

§ 230 ods. 3 Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. 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 zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich 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.

V Dolnom Kubíne 12.12.2022

Za VZO OZ KOVO PRIMA

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

MAHLE

MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o. 
Nábřežie Oravy 625/12 B
SK-026 17 Dolný Kubín

Peter Karč
predseda VZO OZ-KOVO PRIMA

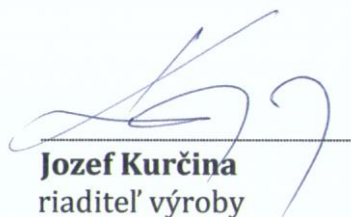
Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

Ing. Miroslav Bukna, konateľ

PRAVIDLÁ

mzdovej kompenzácie za čas strávený v prostredí povrchovej úpravy ložísk a stupne náročnosti práce.

Vypracovali :




Jozef Kurčina
riaditeľ výroby




Bc. Eva Mikulová
personálny manažér

Schválil :



Peter Karč
predseda ZO OZ - KOVO PRIMA

Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1



Ing. Miroslav Bukna
konateľ spoločnosti

MAHLE

MAHLE Engine Components
Slovakia s.r.o. ⁵
Nábřežie Oravy 625/12 B
SK-026 17 Dolný Kubín

V Dolnom Kubíne, dňa 01.02.2023

Platnosť od 01.02.2023

Názov pozície	OČF	Nákladové stredisko	Názov strediska	Kategória	Maximálny počet hodín	Stupeň náročnosti práce
referent pohľadávok	223	5187210	Adm - Financie a kontroling	2	0	3
riaditeľ finančného kontroingu	242	5187210	Adm - Financie a kontroling	2	0	5
Špecialista kontroingu a SAP	237	5187210	Adm - Financie a kontroling	2	0	4
špecialista kontroingu	182	5187210	Adm - Financie a kontroling	2	0	4
účtovník	103	5187210	Adm - Financie a kontroling	2	0	3
účtovník	188	5187210	Adm - Financie a kontroling	2	0	3
učtovník 2	104	5187210	Adm - Financie a kontroling	2	0	3
mzdový špecialista	204	5187220	Adm - Ľudské zdroje	2	0	3
personálny manažér	218	5187220	Adm - Ľudské zdroje	2	0	5
personálny špecialista	121	5187220	Adm - Ľudské zdroje	2	0	4
referent ľudských zdrojov	116	5187220	Adm - Ľudské zdroje	2	0	3
IT lokálny inžinier	161	5187250	Adm - Výpočtové stredisko	2	0	4
programátor	119	5187250	Adm - Výpočtové stredisko	2	0	3
hlavný inštruktör duálneho vzdelávania	225	5181500	Duálne vzdelávanie	2	0	4
učeň v duálnom vzdelávaní	405	5181500	Duálne vzdelávanie	2	0	x
predák elektro údržby	359	5181420	Elektroúdržba	2	5	3
prevádzkový elektrikár 1	321	5181420	Elektroúdržba	2	6	3
prevádzkový elektrikár 2	316	5181420	Elektroúdržba	2	6	2
prevádzkový elektrikár 3	311	5181420	Elektroúdržba	2	6	2
prípravkár náradia, SR - špecialista	384	5182800	Hospodárenie s náradím	2	6	3
prípravkár náradia, strojár.robotník 3	324	5182800	Hospodárenie s náradím	2	6	3
prípravkár náradia; strojárenský robotník 1	386	5182800	Hospodárenie s náradím	2	6	3
referent náradia	52	5182800	Hospodárenie s náradím	2	4	3
referent náradia	220	5182800	Hospodárenie s náradím	2	4	3
global process inžinier	234	5181001	MAHLE Europe (Scott)	2	0	3
manažér programového plánovania Europe	206	5181001	MAHLE Europe (Scott)	2	0	5
kontrolör	315	5182730	Metrologické stredisko	2	4,5	2
laboratórny technik	345	5182730	Metrologické stredisko	2	4,5	2
vedúci metrológie	15	5182730	Metrologické stredisko	2	0	3
logistik prepravy a materiálový plánovač	55	5185010	Nákup a doprava materiálov	2	0	3
nákupca	53	5185010	Nákup a doprava materiálov	2	0	3
nákupca	54	5185010	Nákup a doprava materiálov	2	0	3
riaditeľ logistiky a nákupu	193	5185010	Nákup a doprava materiálov	2	0	5
nákupca	51	5185011	Nákup a doprava materiálu-ext	2	0	3
nákupca	145	5185011	Nákup a doprava materiálu-ext	2	0	3
nákupca	146	5185011	Nákup a doprava materiálu-ext	2	0	3
nákupca	230	5185011	Nákup a doprava materiálu-ext	2	0	3
dielenský audítör QMS, EMS, 5S	358	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	4	2

Názov pozície	OČF	Nákladové stredisko	Názov strediska	Kategória	Maximálny počet hodín	Stupeň náročnosti práce
dielenský logistik	387	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7	2
dielenský logistik	420	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7	2
galvanizér 1, strojárenský robotník 1	369	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
galvanizér 1, strojárenský robotník 2	380	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
galvanizér 1, strojárenský robotník 3	368	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
galvanizér 2, strojárenský robotník 1	370	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
galvanizér 2, strojárenský robotník 2	371	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
galvanizér 2, strojárenský robotník 3	372	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	1
galvanizér 3, strojárenský robotník 2	415	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	1
galvanizér 3, strojárenský robotník 3	378	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	1
kontrolór -nastavovač meracích zariadení	101	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7	2
kontrolór, strojárenský robotník 1	389	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
kontrolór, strojárenský robotník 2 (aj OČF 343)	335	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
kontrolór, strojárenský robotník 3 (aj OČF 346)	331	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
operátor polymér 1 , strojárenský robotník 2	408	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor polymér 1; strojárenský robotník 3	399	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor polymér 2	403	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor polymér 2, kontrolór	407	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor polymér 2; strojárenský robotník 2	401	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor polymér 2; strojárenský robotník 3	398	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor polymér 3	419	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	1
operátor polymér 3, strojárenský robotník 3	418	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	1
operátor sputter 1, strojárenský robotník 2	417	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor sputter 1, strojárenský robotník 3	402	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
operátor sputter 2, strojárenský robotník 3	411	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2
plánovač výroby a balenia, kontrolór	379	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	4	3
plánovač výroby, zmenový predák TK, baliarne	362	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	4	3
predák 1, galvanizér 2	376	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
predák 1, galvanizér 3	363	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
predák 1, špecialista pre povrchové úpravy	395	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7	3
predák 1-polymér; strojárenský robotník 3	416	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
predák 2 - galvanizér; strojárenský robotník 1	329	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
predák 2 - galvanizér; strojárenský robotník 3	330	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
predák 2, galvanizér 1	341	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
predák 2, galvanizér 2	365	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
predák 2, galvanizér 3	364	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
predák 2-polymér; strojárenský robotník 2	412	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
predák 2-polymér; strojárenský robotník 3	404	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
predák balenia, strojárenský robotník 2	382	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	2

Názov pozície	OČF	Nákladové stredisko	Názov strediska	Kategória	Maximálny počet hodín	Stupeň náročnosti práce
prevádzkový zámočník (výroba)	353	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7	3
prípravkár náradia - predák, strojárenský robotník 1	348	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	6	3
prípravkár náradia; strojárenský robotník 2	356	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	6	3
skladník ZM vo výr.procese, SR-špecialista	375	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	6	3
stroj. robotník 3 (vibrač.omieľanie), galvanizér 3	383	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	1
strojár. robot 2 (vibrač. omieľanie), galvanizér 3	393	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník - špecialista	354	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
strojárenský robotník - špecialista; galvanizér 1	397	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
strojárenský robotník 1	326	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník 1, galvanizér 2	355	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník 1, galvanizér 3	366	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník 1, kontrolór	377	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník 1; galvanizér 1	406	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník 1; prípravkár náradia	409	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník 2	327	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	1
strojárenský robotník 2, galvanizér 2	357	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	1
strojárenský robotník 2, galvanizér 3	352	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	1
strojárenský robotník 2, kontrolór	374	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
Strojáraenský robotník 2; galvanizér 3 (PIL)	302	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	1
strojárenský robotník 3	328	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	1
strojárenský robotník 3, galvanizér 3	351	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	1
strojárenský robotník 3, kontrolór	373	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	2
strojárenský robotník-špecialista, galvanizér 3	367	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
strojárenský robotník-špecialista; galvanizér 2	396	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
strojárenský robotník-špecialista; prípravkár náradia	413	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	3	7,5	3
špecialista pre BFP a LD moduly, SR-špecialista	381	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
špecialista pre HSB a BAL linku, SR špecialista	388	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
špecialista pre povrchové úpravy, strojárenský robotník 3	391	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
špecialista pre výrobu ax. ložísk; SR-špecialista	390	5184991	Pool Cost Center Direct Worker	2	7,5	3
predajca - zákaznícky servis	183	5188500	Predaj	2	0	3
predajca - zákaznícky servis	213	5188500	Predaj	2	0	3
predajca-zákaznícky servis	151	5188500	Predaj	2	0	3
senior referent zákaznickeho servisu	229	5188500	Predaj	2	0	4
predajca - zákaznícky servis	236	5188500	Predaj	2	0	3
koordinátor projektov	207	5188500	Product Management	2	0	3
produktový manažér /PBO/	84	5188500	Product Management	2	0	5
hlavný energetik	148	5181205	Riadenie energetiky	2	0	4
prevádzkový elektrikár E (energetika)	308	5181205	Riadenie energetiky	2	0	3

Názov pozície	OČF	Nákladové stredisko	Názov strediska	Kategória	Maximálny počet hodín	Stupeň náročnosti práce
vodohospodár, technik EMS a krízový manažment	74	5181205	Riadenie energetiky	2	0	3
inžinier kvality	208	5182700	Riadenie kvality	2	0	3
inžinier kvality	211	5182700	Riadenie kvality	2	0	3
inžinier kvality	212	5182700	Riadenie kvality	2	0	3
inžinier zákaznickej kvality	239	5182700	Riadenie kvality	2	0	3
laboratórny technik	222	5182700	Riadenie kvality	2	0	3
manažér kvality	197	5182700	Riadenie kvality	2	0	5
koordinátor HSE & TISAX	240	5181000	Riadenie podniku	2	0	4
projektový manažér	210	5181002	Riadenie projektov	2	0	4
projektový manažér-polymérová linka	215	5181002	Riadenie projektov	2	0	4
PLC programátor	228	5181400	Riadenie údržby a investícií	2	0	3
špecialista údržby, konštruktér ND strojných	205	5181400	Riadenie údržby a investícií	2	0	3
vedúci údržby a investícií	75	5181400	Riadenie údržby a investícií	2	0	4
administrátor výroby	238	5182010	Riadenie výroby	2	0	2
dielenský Lean implementátor	235	5182010	Riadenie výroby	2	3	3
majster zlepšovania procesov výroby	48	5182010	Riadenie výroby	2	5	3
plánovač procesu výroby	50	5182010	Riadenie výroby	2	0	3
plánovač procesu výroby	58	5182010	Riadenie výroby	2	0	3
plánovač procesu výroby	147	5182010	Riadenie výroby	2	0	3
referent OEE, OEU a analýz strát	216	5182010	Riadenie výroby	2	3	3
riadiateľ výroby	184	5182010	Riadenie výroby	2	0	5
technolog - rozvoj a zlepšovanie procesov výroby	166	5182010	Riadenie výroby	2	0	3
vedúci výroby Ax ložísk a puzdier/KAIZEN manažér	232	5182010	Riadenie výroby	2	0	4
vedúci výroby povrchových úprav/referent EMS	233	5182010	Riadenie výroby	2	0	4
vedúci výroby radiálnych a prírubových ložísk	231	5182010	Riadenie výroby	2	0	4
zmenový majster	16	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster	17	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster	18	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster	43	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster	44	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster	49	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster	70	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster	167	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
zmenový majster povrchových úprav	19	5182010	Riadenie výroby	2	6	3
expedičný referent	154	5188510	Sklad HV, Expedícia	2	0	2
logistik expedície	214	5188510	Sklad HV, Expedícia	2	0	2
skladník	102	5188510	Sklad HV, Expedícia	2	0	1
skladník 1	394	5188510	Sklad HV, Expedícia	2	0	2

Názov pozície	OČF	Nákladové stredisko	Názov strediska	Kategória	Maximálny počet hodín	Stupeň náročnosti práce
vedúci skladov	89	5188510	Sklad HV, Expedícia	2	0	4
skladník-rezač	108	5185200	Sklad nakupovaných materiálov	2	0	2
predák strojnej údržby	360	5181410	Strojná údržba	2	5	3
prevádzkový zámočník 1	314	5181410	Strojná údržba	2	6	3
prevádzkový zámočník 1, strojárenský robotník 1	385	5181410	Strojná údržba	2	6	3
prevádzkový zámočník 2	312	5181410	Strojná údržba	2	6	2
prevádzkový zámočník 3	310	5181410	Strojná údržba	2	6	2
laboratórny pracovník	400	5182720	Testovanie a kontrola kvality	2	0	2
hlavný konštruktér strojov a zariadení	29	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	4
konštruktér prípravkov a strojných zariadení	27	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
konštruktér strojov a zariadení	25	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
konštruktér strojov a zariadení	26	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
konštruktér špeciálneho náradia	28	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
manažér inžinieringu	226	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	5
procesný inžinier - povrch. úprava ložísk SPUTTER	217	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
projektant-technolog vývoja procesov	144	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
projektový inžinier	42	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
senior procesný inžinier	227	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	4
technolog	143	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
technolog procesu výroby	141	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
technolog procesu výroby	241	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
technolog- vývoj procesov	142	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	3
technolog-konštruktér	209	5182200	TPV, konštrukcia výrobkov	2	0	4
asistent GR, administratívny pracovník	125	5181000	Vedenie podniku - Plant Manager	2	0	2
generálny riaditeľ	1	5181000	Vedenie podniku - Plant Manager	2	0	6