

Kolektívna zmluva

na roky 2023 - 2026

uzatvorená medzi

**Základnou organizáciou OZ KOVO PRIMA
Dolný Kubín**

a

**Nobel Automotive Slovakia s.r.o.
Dolný Kubín**

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

A.1. Zmluvné strany

A.1.1. Základná organizácia

ZO OZ KOVO PRIMA, Dolný Kubín

Nábrežie 625/12

026 17 Dolný Kubín

(ďalej len ZO OZ KOVO)

Zastúpenie: Peter Karč predseda VZO OZ KOVO PRIMA

Organizačné číslo: 03-2309-7305

IČO: 17052971

Banka: Slovenská sporiteľňa, a.s., pobočka Dolný Kubín

Účet: SK11 0900 0000 0000 5417 7215, SWIFT: GIBASKBX

a

A.1.2. Zamestnávateľ

Nobel Automotive Slovakia s.r.o.

Nábrežie 625/12

026 17 Dolný Kubín

(ďalej len Zamestnávateľ)

zastúpenie: Jozef Gaboš, Ing. Rudolf Salcer – prokuristi spoločnosti

IČO: 35902264

DIČ: 2021886097

IČ DPH: SK2021886097

Banka: Citibank Europe plc, Bratislava

Účet: SK71 8130 0000 0020 0601 0209, SWIFT: CITISKBA

Spoločnosť je zapísaná v obchodnom registri okresného súdu Žilina,

Oddiel: Sro, Vložka číslo: 15846/L

A.2. Účel a obsah zmluvy

A.2.1. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu (ďalej len KZ) s cieľom upraviť pracovnoprávne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi Zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou ZO OZ KOVO PRIMA.

A.2.2. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

A.3. Legislatívny súlad

A.3.1. Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej len ZP), zákona o kolektívnom vyjednávaní a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Zamestnávateľ a ZO OZ KOVO uznávajú svoje vzájomné práva dané zákonmi a touto KZ a budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie.

B.1. Zákaz diskriminácie

B.1.1. Zmluvne strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach v rozsahu stanovenom §13 ZP.

B.2. pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

B.2.1. Členovia odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP, pôsobiaci v zamestnávateľskej organizácii sú chránení podľa ustanovenia §240 ZP proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru nasledovne:

- a) zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou,
- b) zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom 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,
- c) rovnaké podmienky činnosti a ochrana sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre BOZP podľa osobitného predpisu.

B.3. Práva zamestnávateľa

B.3.1. Zamestnávateľ má právo prijať zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, či rozviesť 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 pracovnoprávných predpisoch a v tejto KZ.

B.3.2. Zamestnávateľ má právo 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 asociálnych úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a touto KZ.

B.4. Práva zamestnancov a odborov

B.4.1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.

B.4.2. zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať pre činnosť odborov primerané materiálne a organizačné podmienky, stanovené všeobecným záväzným predpisom a touto KZ.

B.4.3. Zamestnávateľ rešpektuje právo odborového orgánu na zastupovanie všetkých zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušných právnych predpisov.

B.4.4. Odborová organizácia má právo využívať externé služby fyzických a právnických osôb. Pre tento účel platí primerane ustanovenie §240, ods. 5 ZP.

B.5. Právo na spolurozhodovanie

B.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 vychádzajú z príslušných ustanovení ZP a tvoria prílohu č.1 tejto KZ.

B.5.2. ZO OZ KOVO predloží Zamestnávateľovi zoznam členov VZO, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so Zamestnávateľom.

B.6. Právo na prerokovanie

B.6.1. 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 predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť i stanovisko VZO. Za tým účelom poskytuje Zamestnávateľ VZO potrebné informácie, konzultácie, doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Povinnosti zmluvných strán v oblasti prerokovania vychádzajú z ustanovení ZP a tvoria prílohu č.1 tejto KZ.

B.7. Právo na informovanie

B.7.1. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov VZO s dátumom, menom s 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 týchto písomných informácií VZO:

- a) **raz ročne:** informácie o hospodárskom výsledku Zamestnávateľa
- b) **raz polročne:** informácie o priemerných mzdách podľa profesijných skupín, o celkovom počte zamestnancov pracujúcich u Zamestnávateľa, o počte agentúrnych zamestnancov, o stave čerpania limitu nadčasovej práce do limitu 150 hodín a nad tento limit,
- c) **raz štvrtročne:** správu o vývoji úrazovosti a práceneschopnosti, prehľad o zabezpečení osobných ochranných pracovných pomôcok a ich pridelovaní strediskám, tvorbe a čerpaní sociálneho fondu,
- d) **raz mesačne:** počet prijatých a uvoľnených zamestnancov s vyznačením doby určitej a neurčitej, a o personálnych zmenách vo vedení spoločnosti.

B.7.2. Zamestnávateľ zorganizuje najmenej každé tri mesiace v dohodnutom termíne spoločnú poradu s VZO, cieľom ktorej bude poskytnutie dohodnutých informácií a výmena názorov na sociálnu situáciu v spoločnosti. V prípade potreby prizve Zamestnávateľ poverených zástupcov VZO na porady organizované Zamestnávateľom.

B.8. Právo na kontrolu

B.8.1. Právo na kontrolu znamená, že Zamestnávateľ poskytne VZO všetky podklady potrebné na kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, záväzkov vyplývajúcich z KZ a predpisov týkajúcich sa BOZP v zmysle § 149 ZP. Za účelom kontroly Zamestnávateľ umožní vstup povereným členom VZO na kontrolované pracoviská v čase dohodnutom so Zamestnávateľom, a ak sa so Zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení Zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská. Pre tento účel sa primerane použije § 230, ods. 4 ZP. Ak je pohyb obmedzený z dôvodu BOZP alebo mlčanlivosti, vstup bude umožnený v rámci platných pravidiel.

B.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.

B.9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u Zamestnávateľa.

B.9.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na požiadanie a podľa svojich prevádzkových možností, poskytne Dielenskej organizácii OZ KOVO pre jej schôdzkovú činnosť vlastné rokovacie priestory.

B.9.2. Zamestnávateľ umožní prístup členom VZO pri realizácii práv odborov a ich činnosti na všetky pracoviská v čase dohodnutom so Zamestnávateľom.

B.9.3. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania KZ a s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce, v dohodnutom rozsahu v tejto KZ.

B.9.4. 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.

B.9.5. Zamestnávateľ poskytne na výkon 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 3 dní v roku pre členov VZO alebo ním určenému zástupcovi.

B.9.6. Zamestnávateľ prispieva sumou 420 € (slovom štyristodvadsať Eur) mesačne na činnosť odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh Zamestnávateľa, s kolektívnym vyjednávaním, s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce, ako aj na nevyhnutné administratívne práce spojené s touto činnosťou.

B.9.7. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážke zo mzdy.

B.9.8. Zamestnávateľ uvoľní 1x mesačne predsedu výboru dielenskej organizácie OZ KOVO (ďalej len VDO) alebo ním povereného člena VDO na rokovanie výboru ZO OZ KOVO. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi – členovi VDO pracovné voľno 1½ (jednu a pol) hodiny s náhradou mzdy na rokovanie VZO

C. Politika zamestnanosti a personálna práca

C.1. Politika zamestnanosti

C.1.1. Zmluvné strany vyhlasujú, že ich snahou je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

C.1.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s VZO politiku zamestnanosti v nadväznosti na svoje podnikateľské zámery.

C.1.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať organizačné zmeny tak, aby neboli v rozpore s právnymi predpismi v oblasti ochrany práce, resp. s technologickými predpismi.

C.1.4. Zamestnávateľ, len ak je možné postupovať inak, neuplatní výpovedné dôvody podľa §63 ods. 1 písm. a) a b) ZP v prípadoch:

- a) u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 2 roky, a u zamestnávateľa odpracoval viac ako 15 rokov
- b) jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého Zamestnávateľa a obom hrozí strata zamestnania,
- c) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie. Toto ustanovenie sa vzťahuje tiež na zamestnancov, u ktorých je možnosť využitia ustanovenia §68, ods. 6, resp. 7 Zákona o sociálnom poistení.

C.1.5. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie umožniť odborovému orgánu jedenkrát ročne prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k všetkým zamestnancom. Prezentácia sa uskutoční v rozsahu jednej hodiny. Zamestnanci budú uvoľnení na túto prezentáciu s náhradou mzdy. Zamestnávateľ sa taktiež zaväzuje, že umožní VZO OZ KOVO PRIMA D. Kubín prezentáciu svojej

činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom v rozsahu 15 min. s náhradou mzdy pri ich nástupe do zamestnania.

C.2. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

C.2.1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru s výnimkou prípadov uvedených v §42, ods. 2 ZP. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je Zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

C.2.2. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme. V pracovnej zmluve ja Zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti v zmysle §43 Zákonníka práce. V mzdových podmienkach Zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutia výkonu.

C.3. Skončenie pracovného pomeru

C.3.1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany organizácie alebo dohodou z organizačných dôvodov poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach uchádzača o zamestnanie.

C.3.2. Pri hromadnom prepúšťaní Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 pís. a) a b) ZP, alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o hromadnom prepúšťaní okresnému úradu práce a VZO.

C.3.3. Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nasledovne:

- a) 1 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 1 rok a menej ako 2 roky,
- b) 3 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) 4 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) 5 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

C.3.4. Zamestnancovi sa vypláca odstupné v plnej výške, bez ohľadu na jeho záväzky voči Zamestnávateľovi. Vzájomné vyrovnanie záväzkov a pohľadávok je možné riešiť dohodou medzi zamestnancom a Zamestnávateľom.

C.3.5. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Výška odchodného závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru nasledovne:

- Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa **1 až 5 rokov**, zamestnancovi bude vyplatené odchodné vo výške **jedného** priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
- Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa **5 až 15 rokov**, zamestnancovi bude vyplatené odchodné vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku,
- Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa **15 a viac rokov**, zamestnancovi bude vyplatené odchodné vo výške **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku.

C.3.6. Na vyhládavanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru (výpoveď daná Zamestnávateľom podľa §63 ods.1 písm. a) až písm. c) ZP poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného poldňa v týždni počas výpovednej lehoty. Tieto poldne možno sčítať po dohode so Zamestnávateľom do celých dní.

C.4. Pracovné cesty

C.4.1. Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na čas nevyhnutne potrebný na pracovnú cestu v zmysle ustanovenia §57 ZP. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca vyslať na pracovnú cestu, pokiaľ v tom zamestnancovi bráni preukázateľná prekážka, ktorá zakladá zamestnancovi nárok na ospravedlnenú neprítomnosť v práci, a o ktorej vopred Zamestnávateľ informoval.

D. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ

D.1. Pracovný čas, začiatok a koniec pracovného času

D.1.1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca (bez prestávok v práci) je najviac:

- 37,5 hodiny, pri všetkých pracovných zmenách,
- 37.5 hodiny pre THP zamestnancov
- 33,5 hodiny pri prácach s rizikom chemickej karcinogenity,
- 30,0 hodín pre zamestnancov mladších ako 16 rokov.

D.1.2 V súlade s §86 ods. 1 ZP a §90 ods. 4 sa zmluvné strany dohodli na nasledovnom rozvrhnutí, začiatku a konci pracovného času:

- a) 1. zmena od 06:00 do 14:00 hod. s prestávkou od 09:30 do 10:00 hod.
- b) 2. zmena od 14:00 do 22:00 hod. s prestávkou od 17:30 do 18:00 hod.
- c) 3. zmena od 22:00 do 06:00 hod. s prestávkou od 01:30 do 02:00 hod.
- d) práca v 4-zmennej prevádzke, na dobu nevyhnutne potrebnú na zabezpečenie prevádzkových činností po dohode s ZO OZ KOVO PRIMA.
- e) Pracovný čas THP zamestnancov: od 07:00 do 15:00 hod. s prestávkou od 11.00 do 11:30 hod. ak nie je dohodnuté inak.

D.1.3. Zamestnanci sú povinní dodržiavať časový interval $\frac{1}{2}$ (slovom: pol)hodiny na prestávku, odpočinok respektíve jedenie a neprekračovať ho.

D.1.4. Začiatok a koniec pracovnej zmeny znamená začiatok a koniec výkonu práce na svojom pridelenom pracovisku.

D.1.5. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky na to, aby mohol vyhovieť žiadostiam svojich zamestnancov o povolenie kratšieho pracovného času, alebo zmeny pracovného času, ak majú preto zdravotné alebo iné vážne dôvody, ak to bude v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a tiež, ak to dovoľuje prevádzka Zamestnávateľa.

D.1.6. Práca nadčas nad limit stanovený v ZP nesmie byť dohodnutá v rozpore s efektívnou zamestnanosťou. Rozsah prípustnej práce nadčas je daný ustanovením §97 ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať také podmienky pre prácu nadčas, aby nedošlo k porušeniu predpisov bezpečnosti práce. Rozsah a podmienky práce nadčas pre jednotlivé roky platnosti tejto KZ určí Zamestnávateľ po dohode s VZO. Dohoda tvorí Prílohu číslo 1 k tejto KZ.

D.1.7. Pracovnú pohotovosť môže Zamestnávateľ nariadiť len v zmysle ustanovenia §96 ZP v odôvodnených prípadoch.

D.1.8. Nočná práca môže byť vykonávaná len za podmienok daných ustanovením §98 a §174 ods. 1 ZP.

D.2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

D.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 to 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 určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane Zamestnávateľa.

D.2.2. 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 troch pracovných dní.

D.2.3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke 2 týždne neplateného voľna v kalendárnom roku na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody. Čerpanie voľna nemusí viazať na čerpanie dovolenky.

D.2.4. Pri odpracovaní minimálne 21 dní u Zamestnávateľa má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke minimálne o 1 deň nad rámec stanovený v §141 ZP v týchto prípadoch:

- pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
- z dôvodov vlastnej svadby,
- z dôvodov sťahovania sa a zmene trvalého bydliska,
- pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

D.2.5. Zamestnávateľ ďalej poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty k odberu a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty k odberu.

Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

E.1. Zdravotná starostlivosť

E.1.1. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zdravotníckym zariadením zabezpečí preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov.

E.2. Stravovanie zamestnancov

E.2.1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla (stravnej jednotky) vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách, pre všetkých zamestnancov vrátane zamestnancov pracujúcich na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§223 Zákonníka práce) Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, Zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého jedla.

E.2.2. Zamestnávateľ prispieva na každú stravnú jednotku vo výške 55 % z jej ceny. Okrem toho poskytuje tiež príspevok zo sociálneho fondu. Príspevok zo sociálneho fondu poskytuje zamestnávateľ len zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere. Kalkulácia stravnej jednotky je súčasťou Rozpočtu sociálneho fondu, ktorý je prílohou alebo dodatkom tejto KZ.

E.2.3. Cena stravnej jednotky je dohodnutá pre zamestnanca vo výške 0,96 EUR (slovom: deväťdesiat šesť Eurocentov). Pokiaľ dôjde k úprave ceny jedla, môže byť cena stravnej jednotky po dohode zmluvných strán upravená.

E.2.4. Odborový orgán má právo podávať námety na zlepšenie kvality závodného stravovania na základe pripomienok zamestnancov.

E.3. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

E.3.1. V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa právnych predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželke (manželovi), resp. družke (druhovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok. Výška výpomoci sa dohodne s odborovým orgánom osobitne pre každého uvedeného pozostalého s tým, že výška nesmie byť menšia ako trojnásobok priemernej mesačnej mzdy zomretého zamestnanca. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, keď sa organizácia úplne zbavila zodpovednosti.

E.3.2. Pri úmrtí zamestnanca alebo priameho člena rodiny (manžela, manželky, otca, matky, syna, dcéry) poskytne Zamestnávateľ pozostalým alebo zamestnancovi jednorazovú výpomoc vo výške 185 € a hradí organizovanú dopravu zamestnancov na pohreb, vrátane nákupu venca.

E.4. Sociálny fond

E.4.1. Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o Sociálnom fonde, v znení platných predpisov. Ak Zamestnávateľ spĺňa podmienky uvedené v §3, ods. 2 zákona o Sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelt zahrňovaného do nákladov vo výške 1% zo základu určeného v zákone (§4, ods.1). Ak Zamestnávateľ neplní podmienky určené v §3, ods. 2 zákona o Sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelt do sociálneho fondu, zahrňovaného do nákladov, vo výške 0,6%. Okrem povinného prídelt do sociálneho fondu bude zamestnávateľ tvoriť sociálny fond aj prídeltom podľa §3, ods. 1, písm. b) bod 1, a to vo výške 0,5% zo základu určeného v zákone. Sociálny fond tvoria aj financie z použiteľného zisku.

E.4.2. Rozpočet sociálneho fondu k 01.01.2023 tvorí príloha č.2 tejto KZ.

E.5. Doplnkové dôchodkové sporenie

E.5.1. Zamestnávateľ uplatňuje doplnkové dôchodkové sporenie podľa zákona 650/2004. Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu s DDS poskytne Zamestnávateľ mesačný príspevok DDS najviac do výšky 3% jeho mesačnej hrubej mzdy.

E.6. Sociálna výpomoc

E.6.1. Pri uzavretí sobáša zamestnanca Zamestnávateľ poskytnie Zamestnávateľ zamestnancovi z nákladových miezd jednorazovú výpomoc vo výške 185 € (jednostoosemdesiatpäť Eur).

E.6.2. Pri narodení dieťaťa zamestnancovi Zamestnávateľ poskytnie Zamestnávateľ zamestnancovi z nákladových miezd jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 185 € (slovom: jednostoosemdesiatpäť Eur).

E.6.3. Pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku zamestnanca Zamestnávateľ poskytnie zamestnancovi z nákladových miezd jednorazovú odmenu (sociálnu výpomoc) vo výške 185 € (slovom: jednostoosemdesiatpäť Eur).

E.6.4. Pri pracovnom jubileu (10, 15, 20, 25 a 30 rokov) Zamestnávateľ poskytnie Zamestnancovi z nákladových miezd jednorazovú odmenu vo výške násobku odpracovaných rokov. Výška odmeny sa vypočíta ako súčet nepretržite odpracovaných rokov zamestnanca v spoločnosti krát 10 € a bude priznaná a vyplatená Zamestnancovi so mzdou za mesiac, v ktorom vynikol nárok na toto pracovné jubileum.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

F.1. Mzda

F.1.1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu dojednanú mzdu. Mzdové podmienky dohodne Zamestnávateľ s VZO v tejto KZ.

F.2. Mzdový vývoj

F.2.1. Zmluvné strany sa dohodli, že nárast tarifných miezd bude prerokovaný v poslednom štvrtroku formou dodatku k tejto KZ. Nárast zmluvných/mesačných miezd u THP zamestnancov bude prerokovaný vždy v prvom kvartáli roka formou dodatku k tejto KZ. Jednotlivé zložky mzdy upravuje Mzdový poriadok spoločnosti, podpísaný predsedom VZO OZ KOVO PRIMA, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto KZ.

F.2.2. Na základe kritérií dohodnutých v dodatku k tejto KZ, môže zamestnávateľ vyplatiť zamestnancom koncoročnú odmenu.

F.3. Mzdové formy

F.3.1. Zmluvné strany s dohodli nasledovné mzdové formy:

- a) základné formy mzdy – časová mzda, úkolová mzda,
- b) ostatné mzdové formy a pravidlá ich priznávania.

F.4. Mzda za prácu nadčas

F.4.1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz Zamestnávateľ'a alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

F.4.2. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **30 %** jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi ktorí vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **40%** jeho priemerného zárobku. Ak sa Zamestnávateľ 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.

F.4.3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne 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.

F.4.4. Ak Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu F.4.2.

F.4.5. Zamestnancovi ktorý dovŕšil 60 a viac rokov svojho života nemožno nariadiť prácu nadčas bez jeho súhlasu.

F.5. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

F.5.1. za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Ak sa Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Náhradné voľno za prácu vo sviatok nemožno jednostranne nariadiť.

F.5.2. Ak Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 12-tich kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu F.6.1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

F.5.3. Zamestnancovi ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu ušla mzda pre sviatok.

F.6. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu

F.6.1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu alebo v nedeľu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 50% jeho priemerného zárobku, V prípade, že 50% priemerného hodinového zárobku nedosahuje zákonom stanovenú sumu mzdového zvýhodnenia, patrí zamestnancovi zákonom stanovené mzdové zvýhodnenie, za prácu v sobotu alebo v nedeľu.

F.7. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

F.7.1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

F.7.2. Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci patrí zamestnancom za každú hodinu práce v čase od 22:00 hod. do 06:00 hod.

F.8. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

F.8.1. Za každú hodinu práce podľa § 124 odseku 1 Zákonníka práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia podľa § 124 odseku 3 Zákonníka práce.

F.9. Mzdové zvýhodnenie za poobednú prácu

F.9.1. Za prácu v poobednej zmene v čase od 14:00 do 22:00 hod. patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 0,25 Eur/hod.

F.10. Mzda pri výkone inej práce

F.10.1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolanía, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jeho bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

F.10.2. Ak bol zamestnanec po vzájomnej dohode a z dôvodu nedostatku vlastnej pracovnej náplne preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku.

F.11. Náhrada mzdy pri prekážkach v práci zo strany zamestnávateľa

F.11.1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami /nedostatok práce) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

F.11.2. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50% jeho priemerného zárobku.

F.11.3. Ak Zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré Zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane Zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy určenej dohodou, najmenej však 60% priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím Zamestnávateľa.

F.12. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

F.12.1. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť všetkých zamestnancov stými časťami mzdového systému daného bodom F tejto KZ ktoré sa ich dotýkajú a to 15 dní po jeho obdržaní a umožniť im do neho nazerat'.

F.12.2. Zmluvné strany, organizujú, metodicky riadia a kontrolujú uplatňovanie dohodnutého mzdového systému.

F.12.3. V tejto KZ sa môže spresniť spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely.

F.12.4. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie najneskôr do 30 dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

F.13. Normovanie práce

F.15.1. Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v KZ, Zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva po dohode s VZO.

G. OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

G.1. Povinnosti a záväzky Zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

G.1.1. Prerokovať každoročne k 30. marcu s VZO všetky zásadné otázky týkajúce sa BOZP vrátane plánu realizácie politiky BOZP pre príslušný rok.

G.1.2. Pred vydaním a nadobudnutím účinnosti interných dokumentov týkajúcich sa BOZP a pracovných podmienok, tieto včas predkladať k prerokovaniu partnerskému odborovému orgánu a požadovať jeho stanovisko respektíve vyjadrenie.

G.1.3. Každoročne k 30. novembru vypracovať zoznam pracovísk a pracovných činností, u ktorých je predpoklad, že z charakteru existujúcich technológií, technologických postupov a pod. v daných podmienkach dochádza ku koncentrácii škodlivín alebo nadmerných fyzických záťaží, ktoré môžu nepriaznivo ovplyvňovať zdravie zamestnancov. Zoznam pracovísk a pracovných činností s predpokladaným druhom škodlivín a fyzických záťaží prerokovať s partnerským odborovým orgánom a následne zaslať na príslušný územný orgán zdravotného dozoru (RÚVZ).

G. 1.4. Písomne informovať partnerský odborový orgán VZO o termínoch periodického školenia a overovania vedomostí z predpisov BOZP a PO u vedúcich zamestnancov. Zástupcu odborového orgánu prizývať do komisie pre overovanie vedomostí.

G.1.5. V dostatočnom predstihu organizačne zabezpečovať a vykonať najmenej 1x ročne na všetkých pracoviskách komplexnú previerku BOZP v súčinnosti s odborovým orgánom a zástupcami zamestnancov pre BOZP. Zistené nedostatky a závary následne odstrániť. Opatrenia investičného charakteru zahrnúť do príslušných plánov.

G.1.6. Menovať zástupcov zamestnancov pre BOZP v zmysle zákona č.124/2006 Z.Z..

H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

H.1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

H.1.1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov tejto KZ, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený orgán sťažovateľa a VZO. V prípade, že je podnet alebo sťažnosť ústna je prijímateľ podnetu alebo sťažnosti povinný spísať o jej predmete písomný záznam, ktorý podpíše sťažovateľ.

H.1.2. Postupom podľa ustanovenia bodu H.1.1. nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky na súde.

I. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

I.1.1. Táto KZ platí do 31.12.2026. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 01.01.2023.

I.1.2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

I.1.3. Zmenu KZ možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou dodatku. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ do 14 dní od ich predloženia.

I.1.4. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto KZ môže navrhnúť o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade pracovnoprávných predpisov platných v čase platnosti KZ zostávajú záväzky v nich obsiahnuté v platnosti, pokiaľ to nebude v rozpore s novou právnou úpravou.

I.1.5. Neplnenie záväzkov prijatých v tejto KZ sa kvalifikuje ako porušenie pracovnoprávných predpisov.

I.1.6. prílohy a dodatky tejto KZ sú jej neoddeliteľnou súčasťou.

V Dolnom Kubíne, dňa 20. 01. 2023

Za ZO OZ KOVO
Dolný Kubín:

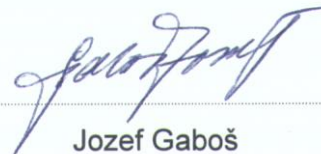


Peter Karč
predseda VZO OZ KOVO
Dolný Kubín

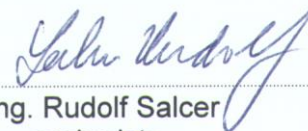
Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

Za zamestnávateľa:

KOBI Automotive Slovakia s.r.o.
Nábřežie 625/12
026 17 DOLNÝ KUBÍN ④



Jozef Gaboš
prokurista



Ing. Rudolf Salcer
prokurista

Dohoda o podmienkach a rozsahu práce nadčas

Zamestnávateľ Nobel Automotive Slovakia s.r.o., Dolný Kubín (ďalej len Zamestnávateľ)

a

Základná organizácia odborového zväzu KOVO (ďalej len ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín)

sa na základe §97 ods. 9 Zákonníka práce (ďalej len ZP) 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. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac šesť mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. Prácu nadčas nemožno nariadiť zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, tehotnej žene, žene alebo mužovi trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky, osamelej žene alebo osamelému mužovi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov. Uvedení zamestnanci sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom.
4. Na prácu nadčas na rizikových pracoviskách udeľuje VZO predchádzajúci súhlas na rok 2023. Na toto obdobie môže zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, písomne dohodnúť prácu nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
5. Maximálny rozsah práce nadčas v kalendárnom roku je 150 hodín. Nad tento rozsah možno z vážnych dôvodov nadčasovú prácu dohodnúť so zamestnancom, a to až na ďalších 250 hodín ročne.
6. Prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja možno zamestnancovi nariadiť iba výnimočne, ak ide o práce nevyhnutné a naliehavé, uvedené v §94 ods. 3 ZP a to po prerokovaní s VZO. V ostatných prípadoch sa zamestnanci môžu zamestnávať v dňoch pracovného pokoja prácou nadčas len s ich súhlasom.
7. Zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas po skončení nočnej zmeny a počas prestávky v práci na odpočinok a jedenie.
8. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce a to v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP. V ostatných prípadoch je možné prácu nadčas so zamestnancom dohodnúť.

V Dolnom Kubíne, 31/12/2022

Za ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín

Peter Karč
predseda VZO ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín

Org. číslo: 03/2309-7305
Základná organizácia odborového zväzu KOVO,
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravý 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

Za Nobel Automotive Slovakia s.r.o.

Jozef Gaboš, prokurista
Ing Rudolf Salcer, prokurista

Jozef Gaboš
Ing Rudolf Salcer
Nobel Automotive Slovakia s.r.o.
Nábřežie 625/12
026 17 DOLNÝ KUBÍN ④

**Dodatok číslo 01
ku Kolektívnej zmluve**

na roky 2023 – 2026

uzatvorenej dňa 20/01/2023 medzi

**Základnou organizáciou OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12, 026 17 Dolný Kubín 1**

Zastúpenie: Peter Karč – štatutárny zástupca
VZO OZ KOVO, PRIMA Dolný Kubín
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

**Nobel Automotive Slovakia s.r.o.
Nábřežie 625/12, 02617 Dolný Kubín**

Zastúpenie: Jozef Gaboš, Ing. Rudolf Salcer – prokuristi
IČO: 35 902 264
DIČ: 2021886097
IČ DPH: SK2021886097
Bankové spojenie: Citibank Europe plc, Bratislava
Číslo účtu IBAN: SK71 8130 0000 0020 0601 0209
SWIFT: CITISKBA
Spoločnosť je zapísaná v obchodnom registri okresného súdu Žilina,
Oddiel: Sro, Vložka číslo: 15846/L

Týmto dodatkom číslo 01 sa upravujú nasledovné:

**V časti F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV,
článok F.2, bod F.2.1. Kolektívnej zmluvy**

Tarifné (základné hodinové mzdy) výrobných a režijných zamestnancov v dolevedenej tabuľke sa s účinnosťou od 01/01/2023 zvýšia priemerne o 12,00 % podľa nasledovnej tabuľky základných hodinových miezd v EUR:

Pozícia	Základ od 01/01/2023	
Operátor 1 - kontrolór	5,95	EUR
Operátor 2 - Formovač	5,75	EUR
Operátor 2	5,55	EUR
Upratovačka	5,55	EUR
Manipulant - skladový	5,65	EUR
Manipulant - výrobný	5,65	EUR
Skladník	5,95	EUR
Údržbár 1	7,03	EUR
Údržbár 2	6,43	EUR
Údržbár 3	5,83	EUR
Nástrojár 1	8,64	EUR
Nástrojár 2	7,24	EUR
Nástrojár 3	6,34	EUR

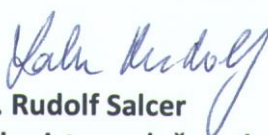
V Dolnom Kubíne, dňa 24/01/2023

Za Nobel Automotive Slovakia s.r.o.:



Jozef GABOŠ

**prokurista spoločnosti
Nobel Automotive Slovakia s.r.o.**



Ing. Rudolf Salcer

**prokurista spoločnosti
Nobel Automotive Slovakia s.r.o.**

Za ZO OZ KOVO, PRIMA Dolný Kubín:



Peter KARČ
**štatutárny zástupca
ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín**

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

Nobel Automotive Slovakia s.r.o.
Nábřežie 625/12
026 17 DOLNÝ KUBÍN ④