



SCHAEFFLER

ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica

**Zápisnica zo zasadnutia VZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica,
konaného dňa : 11.10. 2021 od 13:00 hod. do 14:00 hod.
v kancelárii ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica.**

Program:

1. *Privítanie členov VZO*
2. *Členská základňa*
3. *Plán práce, hromadné čerpanie voľna*
4. *Kolektívna zmluva (KZ) – návrhy*
5. *Sociálny fond*
6. *Prémiový systém*
7. *Bonusy, zľavy a regenerácia našich členov*

1. Predseda p. František Matúš privítal na zasadnutí členov VZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica.

2. Členská základňa

Tak ako sa školia všetci zamestnanci podniku, tak prebieha aj vzdelávanie funkcionárov ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica. K dispozícii je nám naša OZ KOVO centrála v Bratislave. Jedná sa o témy , ktoré zvýšia vedomosti členom VZO: na čo majú zamestnanci nárok, kompetencie zástupcov zamestnancov, lebo najčastejším predmetom je spor medzi zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov.

V prípade potreby sú členov VZO ako aj všetkých ostatným členom odborov k dispozícii právnicki a špecialisti v pracovnoprávných vzťahoch.

3. Plán práce, hromadné čerpanie voľna – vývoj práce – pokles na viacerých segmentoch (spôsobujú prevažne chýbajúce čipy).

Industrie má veľa práce, potreby sú veľké.

Automotive z dôvodu chýbajúcich komponentoch je v podniku určené hromadné čerpanie dovolenky v mesiaci október – podľa zákaziek na niektorých segmentoch čerpajú zamestnanci voľno v piatky. Zákazky sa posúvajú na neskorší čas.

Čo sa týka presúvania zamestnancov na iné segmenty :

Zamestnávateľ môže presunúť zamestnanca na iné pracovisko, ale zamestnanec musí mať konkrétne vykonávanú prácu v pracovnej náplni. Alebo ak nemá, tak sa s ním môže nadriadený dohodnúť. Isteže musia zamestnanca pred vykonávaním novej práce zaškoliť.

Pracovné náplne - zamestnávateľ má právo poslať napr. zamestnanca jednej montáže na druhú montáž na druhom segmente – vytvorili si flexibilitu.

Otázka :

Ale nemôžu predsa poslať montážničku na brúsky - „hádžu“ si ľudí ako chcú.

Odpoveď:

Ak sa mení charakter práce, tak tam ísť nemôžu ísť. Brúsenie – technológia je rozdielna.

Je to vždy o dohode - zamestnanec sa môže dohodne so svojim nadriadeným, že takú prácu vykonávať chce.

Otázka:

Môže nám zamestnávateľ manipulovať s celou dovolenkou?

Odpoveď:

Áno. Zamestnávateľ disponuje s celou dovolenkou. Musí to však zamestnancovi včas oznámiť.

Čo sa týka konta – náhradného voľna, ak nemá už zamestnanec dostatočný počet RD, tak si čerpá NV. Konto slúži aj na to, ak je pokles práce. Ale zamestnanec má právo nesúhlasiť. Následne ide o individuálnu dohodu. Jednou z možností je aj prekážka na strane zamestnávateľa.

Zostatok dovolenky a Kkonta nesmie byť v októbri nižšie ako 10 dní. Ak by bolo, tak zamestnanec bude čerpať 60% (prekážku na strane zamestnávateľa).

Otázka:

Prečo zahŕňajú dovolenku spolu s hodinami dohromady ?

Odpoveď:

V kolektívnej zmluve máme dohodnuté:

Schaeffler Skalica a zamestnanci sa vzájomne dohodli na tvorbe časového konta zamestnanca.

Časové konto si kladie za cieľ minimalizovať negatívne následky obdobia málo práce na zamestnancov Schaeffler Skalica. Je ale nelogické mať 100 hodín v konte a pri takom počte hodín čerpať 60 % prekážku.

Zamestnanec má právo nesúhlasiť, ak mu bude chcieť vedúci nariadiť NV z konta. Môže sa zamestnanec so zamestnávateľom len dohodnúť. Ak bude vedúci robiť tlak, tak sa nám zamestnanec musí ozvať.

4. Kolektívna zmluva (KZ) – návrhy

Kolegom v MOAS ako aj vedeniu sme predniesli návrhy do kolektívnej zmluvy.

Aby sme spoločne dosiahli náš cieľ a od zamestnávateľa získali čo najviac výhod pre všetkých zamestnancov, tak by sme chceli, aby sa zmenilo alebo vložilo do kolektívnej zmluvy:

Kolegom v Kysuciach by sme sa chceli v príplatkoch priblížiť v oblasti sociálneho fondu.

Sú ďaleko pred Skalicom. Majú väčšie príspevky – lepší sociálny program pre svojich zamestnancov. Sociálny fond je tvorený rovnako – je to 1,5% od každého zamestnanca.

Príspevky poskytované zo sociálneho fondu

Chceli by sme vyrovnáť príspevky na úroveň rovnakú ako je v Kysuciach:

Príspevok pri dlhodobej PN zamestnanca

Kysuce – za trvanie PN najmenej ako 3 mesiace dostanú 170,- Eur.

Pri pokračovaní PN trvajúcej viac ako 6 mesiacov dostane zamestnanec ďalších 300,- Eur.

Skalica – za trvanie PN viac ako 6 mesiacov dostane zamestnanec 200,- Eur.

Príspevok pri úmrtí

Príspevok pri úmrtí zamestnanca 500,- Kysuce

Príspevok pri úmrtí zamestnanca 300,- Skalica

Úmrtie rodinného príslušníka - manželka/manžel/druh/družka/dieťa 200,- Kysuce

Úmrtie rodinného príslušníka - manželka/manžel/druh/družka/dieťa 150,- Skalica

Príspevok pri príležitosti životného jubilea 50 - ročný

Skalica

Zamestnancovi bude poskytnutý príspevok vo výške 100,- Eur, ak odrobil 10 rokov

Od 10-15 rokov má 133,- Eur

Od 15 rokov má 166,-Eur

Viac ako 20 odrobených rokov má 200,- Eur

Kysuce:

Ak dosiahne zamestnanec 50 rokov , tak má automaticky 200,- Eur (nevplyva na to počet odrobených rokov vo firme)

Príspevok pri príležitosti životného jubilea 60 - ročný

Jubileum 60 - ročný – za každý odrobený rok vo firme dostane 20,- Eur.

Takže ak napríklad má v 60.-tke odrobených 15 rokov tak sa mu to ráta ako 15x20,- Eur.

My v Skalici nemáme nič.

Príspevok na dopravu

Trnavský samosprávny kraj má určenú tarifu prímestskej autobusovej dopravy. Na základe tohto je vypočítaný príspevok. Na základe tejto sumy dáva firma zo sociálneho fondu 10%.

Platné je to od roku 2011 – nikde nie je zohľadnené zvyšovanie ceny pohonných hmôt.

Navrhujeme , aby firma prispievala zo sociálneho fondu na dopravu aspoň 15 %.

Nové návrhy**Home office** (pravidelný alebo sporadický) – chceme, aby boli zamestnanci s pravidelným home officom ohodnotený navyiac (THP) – čerpajú si svoju energiu , aby dostali peniaze navyiac - dať to do KZ. Navrhovali by sme mesačný príspevok alebo príspevok na hodinu.**Príplatok za zaškolenie** – zamestnanci nie sú podľa nášho názoru dostatočne finančne ohodnotení.

Náš návrh je 40,- Eur za zaškolenie alebo 0,25 ,- za 1 hodinu. Terajší nepísaný príplatok za zaškolenie je len 0,17,- hodinu, ale nefunguje to na všetkých segmentoch.

Trojmesačné zaškolenie teraz nefunguje, nefunguje príplatok za zaškolenie. Noví zamestnanci sa tu neudržia. Prečo ? Nebolo zdvíhané „starším“ zamestnancom osobné ohodnotenie.

Schaeffler bonus

Každoročne by sme chceli, aby sa Schaeffler bonus navyšoval minimálne o 1 percento, ktoré bude vyjednané pri valorizácii miezd.

Dodatková dovolenka za „vernosť“

Ak bude zamestnanec v podniku:

od 10 rokov do 15 rokov + 1 deň RD

od 15 rokov do 20 rokov + 2 dni RD

od 20 rokov do 25 rokov + 3 dni RD

od 25 rokov + 5 dni RD

Dovolenka navyiac je určitým poďakovaním a odmenou pre zamestnancov, ktorí odrobili vo firme nepretržite viac rokov.

Nie sú tu teraz pravidlá. Keď sa bavíme o udržateľnosti zamestnancov, tak tu nie sú vernostné pravidlá. Dlhodobý zamestnanec nie je ohodnotený.

Dovolenkový stabilizačný príspevok / Vianočný stabilizačný príspevok

Jediný nástroj na vernostné ohodnotenie je 13. – ty a 14. – ty plat.

Chýba nám tu hranica 80 a 90 % - v KZ to nájdete pod názvom Dovolenkový stabilizačný príspevok (13.- ty) a Vianočný stabilizačný príspevok (14.-ty), kde chýba odmena pre zamestnancov s dobou trvania pracovného pomeru 15 a 25 rokov.

Doba trvania PP	%	
nad 6 mesiacov	20 %	
nad 12 mesiacov	30 %	
nad 24 mesiacov	40 %	
nad 36 mesiacov	50 %	
nad 10 rokov	60 %	
nad 15 rokov	70 %	vložiť
nad 20 rokov	80 %	
nad 25 rokov	90 %	vložiť
nad 30 rokov	100 %	

Takýto návrh chceme dať. Čakalo sa dlho na to, ako firma vytvorí nejaký ten vernostný program, ale nedeje sa tak. Dlhoroční zamestnanci musia byť ohodnotení cez 13-ty a 14-ty plat.

Príplatok za svalovú záťaž, tepelnú záťaž – tieto príplatky sa dlhé roky nezdvíhali.

Mnohé témy je potrebné otvárať znovu !

Valorizácia mzdy

Chceli by sme stanoviť zvýšenie mzdy u nás v podniku od +4 % do 7 % plus 2,9 % (inflácia).

Chceme podporiť zamestnancov, aby boli správne ohodnotení a motivovaní.

Ak si členovia myslia, že nie sú správne ohodnotení, tak nech sa nám ozvú.

5. Sociálny fond

Zostali nevyčerpané prostriedky z minulého roku.

Po preverení nám bolo potvrdené, že zostal balík nevyčerpaných finančných prostriedkov.

Sú to všetko peniaze zamestnancov, tak sa majú aj pre ľudí využiť. Sociálny fond je tvorený povinným prídélom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a ďalším prídélom vo výške 0,5 % , ktorý je predmetom dohody v kolektívnej zmluve.

Sme naklonení k tomu, aby sa zostatok peňazí na sociálnom fonde prerozdelenil medzi všetkých zamestnancov spravodlivo a rovnako. Na to by mohol poslúžiť väčší obnos peňazí v darčkových poukážkach. Z nich si môže každý kúpiť to, čo bude najviac potrebovať.

Najväčšie položky, na ktoré sa prispieva zo sociálneho fondu sú strava, pitný režim, doprava, vianočné darčkové poukážky, vitamínové balíčky.

Ďalej sú to príspevky zamestnancom pri dlhodobej PN, pri odchode do dôchodku, pri narodení dieťaťa, pri úmrtí zamestnanca alebo rodinného príslušníka, príspevky pri príležitosti životného jubilea, príspevky pre darcov krvi, preplatenie štartovného – športová aktivita, letné tábory pre deti, očkovanie proti chrípke atď.

6. Nové prémiový systém

Opäť sme mali aj v tomto mesiaci veľa sťažností od zamestnancov, že im strhávali prémie za paragrafy a v prémiovom systéme to „skryli“ v časti nepodieľa sa na výkone.

Niektorí vedúci to so zamestnancom ani neodkomunikovali alebo iní nadriadení priamo povedali svojim zamestnancom, že ak pôjde na paragraf , tak bude mať automaticky krátené prémie.

Zamestnanec má právo na paragraf. Má právo ísť k lekárovi. Nemôžu mu byť za to strhnuté prémie !

Dopravné

Bude sa zvyšovať dopravné ?

Príspevok na dopravné ide zo sociálneho fondu – mali by reagovať na cenu pohonných látok. Určite by sa mohlo dopravné zvýšiť. Preveríme to.

7. Bonusy , benefity, zľavy a regenerácia našich členov

Nové benefity pre členov odborov:

Maderoterapia, Skalica – v kancelárii odborov si môžete zakúpiť poukaz za 12,- Eur.

www.facebook.com/Maderoterapia-Skalica

Senica plaváreň a sauna – člen má na výber v kalendárnom mesiaci vždy len jednu z nasledovných možností:

- | | | |
|-------------|----------------------------------|---|
| 1. Plaváreň | : ZADARMO zamestnanec s rodinou- | 1x2 hod.za mesiac (manžel/manželka, deti) |
| 2. Plaváreň | : ZADARMO zamestnanec sám - | 2x1 hod.za mesiac |
| 3. Sauna | : ZADARMO zamestnanec sám - | 1x2 hod.za mesiac |

Člen ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica sa na recepcii plavárne preukáže členským preukazom OZ KOVO + u nás v kancelárii si vyzdvihne kartičku na vstup.

Všetky tieto zvýhodnené benefity si môžu naši členovia vyzdvihnúť u nás v kancelárii odborov (nad jedálňou) každý pracovný deň od 7:00 do 15:00 hod.

V Skalici 11.10. 2021

Zapísala : Andrea Iršová
Hospodárka VZO OZ KOVO

Overovateľ zápisnice : František Matúš
Predseda VZO OZ KOVO

Dušan Machlica
Podpredseda VZO OZ KOVO