



**DODATEK Č. 1
KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

**vyššího stupně
na léta 2011 – 2012**

platný pro rok 2012

mezi

Odborovým svazem ECHO

a

**Svazem chemického průmyslu
České republiky**

Dodatek č. 1

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

na léta 2011 – 2012

platný pro rok 2012

(dále jen KSVS)

uzavřený mezi

Odborovým svazem ECHO

se sídlem nám. W. Churchilla 2, Praha 3

zastoupeným

JUDr. Zdeňkem Černým, MBA

předsedou Odborového svazu ECHO

(dále jen OS ECHO)

a

Svazem chemického průmyslu České republiky

se sídlem Dělnická 12, Praha 7

zastoupeným

Ing. Pavlem Švarcem, CSc. MBA

prezidentem Svazu chemického průmyslu České republiky,

(dále jen SCHP ČR)

V souladu s ustanovením kapitoly XI. odst. 3. a odst. 10. Kolektivní smlouvy vyššího stupně na léta 2011 – 2012 ze dne 15. 12. 2011 se smluvní strany dohodly na tomto Dodatku č. 1 této Kolektivní smlouvy vyššího stupně:

Tento dodatek mění znění KSVS v následujících kapitolách:

Kapitola V. se vypouští v plném znění a nahrazuje se zněním následujícím:

V.
Mzdy

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou upraveny příslušnými ustanoveními zákoníku práce.
2. Bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele musí být zaměstnanci vyplacena zaručená mzda ve smyslu ustanovení zákoníku práce ve mzdových formách uplatňovaných příslušným zaměstnavatelem a v souladu s ustanovením podnikové kolektivní smlouvy.
3. Pro odměňování zaměstnanců bude uplatňován zpravidla 12stupňový tarifní systém. Zaměstnavatelé mají možnost uplatnit vyšší nebo nižší počet stupňů tarifního systému. Mimo rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy.
4. Zaměstnavatelé budou zařazovat zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do příslušného tarifního stupně, a to dle podnikových pravidel. Podnikový seznam - katalog je zpravidla součástí originálního výtisku podnikové kolektivní smlouvy, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.
5. Zaměstnavatelé se zavazují, v rámci snahy o udržení reálné mzdy, brát zřetel jak na oprávněné zájmy zaměstnanců, tak i na výkonnost společnosti, její aktuální ekonomickou situaci a postavení na trhu.

V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období dobré výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash - flow atp.), budou sociální partneři na podnikové úrovni hledat vhodný způsob a formu mzdového plnění.

Výše mzdového plnění by měla zohlednit míru inflace, zvýšených životních nákladů zaměstnanců a odpovídat ekonomickým možnostem zaměstnavatele, výkonnosti a sociálnímu postavení jednotlivých skupin zaměstnanců a situaci na trhu práce.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je toto rozhodnutí v jeho kompetenci.

6. Smluvní strany se dohodly, že pokud zaměstnavatelé uplatní tarifní systém, pak tarifní křivka musí odpovídat v 1. stupni výši zaručené mzdy, platné dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. navýšené o 1 100 Kč a v posledním stupni pak v minimální výši 23 000 Kč.

Zaměstnavatelé informují orgán základní odborové organizace OS ECHO o okruhu pracovních činností - funkcí, pro které sjednají smluvní mzdy, jakož i případné změny v průběhu platnosti kolektivní smlouvy.

7. Příplatky

- 7.1 Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům příplatky za noční práci a za práci v sobotu a neděli.

Za noční práci ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně však ve výši 16 Kč/h. pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou jinak.

Za práci v sobotu a v neděli ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně však ve výši 16 Kč/h pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou jinak.

- 7.2 Příplatky přísluší i za práci přesčas.
- 7.3 Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na poskytnutí náhradního volna za případnou práci přesčas v noci nebo v sobotu a v neděli, přísluší mu příplatky za práci v noci a příplatky za práci v sobotu a neděli.
8. Mzda za práci přesčas
- Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.
- Za práci přesčas, která předchází nebo následuje směnu a trvá celou směnu, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 33 % průměrného výdělku.
- Místo výše uvedených diferencovaných příplatků za práci přesčas lze vyplácet jednotný příplatek ve výši 29 % průměrného výdělku.
- Pokud se jedná o přesčasovou noční práci (práci přesčas v noci) nebo v den pracovního klidu, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 50 % průměrného výdělku.
- Příplatek za práci přesčas při souběhu podmínek se poskytuje jen jeden, který je pro zaměstnance výhodnější.
- Místo uvedených diferencovaných příplatků za práci přesčas lze vyplácet jednotný procentní příplatek, a to ve výši dohodnuté v podnikové kolektivní smlouvě.
- V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas, příplatek nepřísluší.
9. Příplatek za práci 24. 12. a 31. 12.
- Forma a výše odměny za práci ve dnech 24. 12. a 31. 12. bude dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.
10. Náhrada mzdy při prostoji a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
- 10.1 Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění, pro přechodné závady, konat práci na svém pracovišti (prostoj §207 písm. a) ZP), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.
- 10.2. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 písm. b) ZP), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.
11. Další formy mzdy a odměny
- V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout podmínky a výše dalších forem mezd, poskytovaných zaměstnancům za vykonanou práci.
12. Odstupné
- 12.1 Odstupné při výpovědi dle § 52 písm. a) - c) Zákoníku práce
- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné.
- Odstupné bude zvýšeno o další průměrný měsíční výdělek za každý celý kalendářní měsíc, o který bude zkrácena zákonná dvouměsíční výpovědní doba.

Zaměstnancům, kteří přistoupí na dohodu o rozvázání pracovního poměru v měsíci, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, náleží odstupné zvýšené o dvojnásobek průměrného výdělku.

V případě ukončení pracovního poměru dohodou do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby náleží odstupné zvýšené o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku

- 12.2 V závislosti na délce pracovního poměru se zvyšuje odstupné o:
- jednonásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru
 - dvojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.
 - trojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 35 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

Ustanovení tohoto odst. 12.2 se nevztahuje na společnost RADKA spol. s r.o.

Ustanovení této kapitoly V. se nevztahuje na společnost Flexfill s.r.o.

Kapitola VI. se vypouští v plném znění a nahrazuje se zněním následujícím:

VI.

Péče o zaměstnance

1. Penzijní připojištění a životní pojištění

V podnikové kolektivní smlouvě, lze sjednat výši příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnancům a okruh zaměstnanců, kterých se tento příspěvek bude týkat.

2. Při prvním odchodu do starobního důchodu bude zaměstnancům vyplacena odměna za vykonanou práci v podniku, přičemž minimální výše odměny činí 6 000 Kč dle podmínek stanovených v podnikových kolektivních smlouvách. V podnikové kolektivní smlouvě může být dohodnuta jiná forma plnění.

3. Zaměstnavatelé a základní odborové organizace OS ECHO se zavazují v případě hromadného propouštění zaměstnanců vypracovat sociální opatření mající za cíl zvýšit uplatnění propouštěných na trhu práce.

4. Odchodné při výpovědi dle § 52 písm. e) Zákoníku práce

- 4.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru dohodou odměna ve výši:

a) dvojnásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru nebo dána výpověď z pracovního poměru,

b) jednonásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby.

- 4.2 Další odměna náleží v závislosti na délce pracovního poměru ve výši:

a) jednonásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 5 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,

b) dvojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 10 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,

c) trojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

*Ustanovení odst. 4 se nevztahuje na společnost RADKA spol. s r.o., Synthesia, a.s. a VUOS, a.s.
Ustanovení této kapitoly VI. se nevztahuje na společnost Flexfill s.r.o.*

Závěrečná ustanovení

1. Ostatní ustanovení KSVS na léta 2011-2012 zůstávají beze změny.
2. Tento Dodatek č. 1 KSVS na léta 2011-2012 bude po podpisu odevzdán k uložení na MPSV ČR.
3. Tento Dodatek č. 1 KSVS na léta 2011-2012 bude uložen v sekretariátu OS ECHO a SČHP ČR. Smluvní strany jsou povinny uschovat tuto smlouvu a rozhodnutí rozhodců, která se jí týkají, nejméně po dobu pěti let po skončení účinnosti smlouvy.
4. OS ECHO a SČHP ČR se zavazují, že zabezpečí vytištění tohoto Dodatku č.1 a jeho předání všem základním organizacím chemické sekce OS ECHO a členským organizacím SČHP ČR, které jsou jí vázány.
5. Svůj souhlas s obsahem této smlouvy potvrzují smluvní strany vlastnoručními podpisy svých statutárních zástupců.

V Praze dne 15. 12. 2011

JUDr. Zdeněk ČERNÝ, MBA

Ing. Pavel ŠVARC, CSc., MBA