

**SVAZ CHEMICKÉHO
PRŮMYSLU ČR**



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**vyššího stupně
na rok 2022 - 2025
mezi**

Odborovým svazem ECHO

a

**Svazem chemického průmyslu
České republiky**

Kolektivní smlouva vyššího stupně

na rok 2022 - 2025

uzavřená mezi

Odborovým svazem ECHO

se sídlem nám. W. Churchilla 2, Praha 3

IČ: 00225444

zastoupeným

JUDr. Zdeňkem Černým, MBA

předsedou Odborového svazu ECHO

(dále jen OS ECHO)

a

Svazem chemického průmyslu České republiky

se sídlem Rubeška 393/7, Praha 9

IČ: 16193725

zastoupeným

Ing. Petrem Cingrem

prezidentem Svazu chemického průmyslu České republiky,

(dále jen SČP ČR)

I.

Účastníci a rozsah kolektivní smlouvy vyššího stupně

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen smlouva) je závazná pro zaměstnavatele, uvedené v příloze č. 1 smlouvy (dále jen zaměstnavatelé) a pro základní odborové organizace, které jsou členy OS ECHO (dále jen základní odborová organizace OS ECHO).
2. Ve smyslu ustanovení § 25 ZP, se práva a povinnosti dojednané v této smlouvě vztahují na všechny zaměstnance výše uvedených zaměstnavatelů.
3. Z principu závaznosti lze udělit výjimky pouze z ustanovení kapitol IV., V. a VI. Toto bude uvedeno výčtově ve smlouvě vždy za příslušným článkem smlouvy. Výjimka podléhá vždy písemnému souhlasu všech sociálních partnerů na podnikové úrovni.

II.

Předmět smlouvy

Tato smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran, jakož i mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, která lze dojednat v rámci kolektivního vyjednávání při realizaci kolektivních a individuálních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a vymezuje oblast jejich spolupráce. U mzdových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích zaměstnanců smlouva vymezuje jejich minimální rozsah v souladu s příslušnými pracovněprávními předpisy.

III.

Společné závazky smluvních stran

A. Smluvní strany se zavazují:

1. Respektovat postavení a pravomoci základních odborových organizací OS ECHO a zaměstnavatelů, jakož i orgánů OS ECHO a SCHP ČR vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemně překážky při realizaci smluvních vztahů.
2. Zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zabránit jakýmkoli omezením a diskriminaci zaměstnanců v souladu s právním řádem ČR.
3. V souladu s touto smlouvou vést kolektivní vyjednávání s cílem uzavřít podnikové kolektivní smlouvy a udržet sociální smír.
4. Na úrovni členských organizací Svazu chemického průmyslu ČR a základních odborových organizací OS ECHO čtvrtletně posuzovat mzdových vývoj, inflační rizika, vývoj na trhu práce a ekonomickou výkonnost podniků. Tímto postupem budou smluvní strany usilovat o zvyšování reálných mezd zaměstnanců.
5. Vyhodnotit plnění této smlouvy do konce III. čtvrtletí každého roku účinnosti smlouvy a na základě zkušeností z plnění této smlouvy zahájit jednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně na další období v souladu se zákonem, eventuálně dodatku k této smlouvě tak, aby k jejímu uzavření došlo v termínu skončení její účinnosti.

B. Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Podporovat vyčlenění finančních prostředků ke krytí sociální politiky. Výše finančních prostředků může být podmíněna souhlasem příslušných orgánů společnosti. Z těchto finančních prostředků poskytnout základním odborovým organizacím částku na krytí nákladů spojených s činností základních odborových organizací OS ECHO sloužící k uspokojování sociálních, kulturních, vzdělávacích a tělovýchovných zájmů zaměstnanců. Výše a forma převodu těchto finančních prostředků bude předmětem kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.
V případě, že u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací, budou výše uvedené prostředky rozděleny mezi jednotlivé základní odborové organizace OS ECHO dle dohody se zaměstnavatelem.
2. Vytvořit odborovým organizacím na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady ve smyslu § 277 ZP.
3. V případě požadavku orgánu odborové organizace OS ECHO a na základě výslovného písemného souhlasu zaměstnance zabezpečit pravidelné měsíční srážky ze mzdy členských odborových příspěvků a jejich převod na účet základních odborových organizací OS ECHO a poskytnout odborové organizaci OS ECHO roční (popř. měsíční) přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborové organizace OS ECHO.
Na základě přehledu vystaví orgán odborové organizace OS ECHO potvrzení pro členy o výši zaplaceného členského příspěvku podle ustanovení § 38l zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a předá je zaměstnavateli nejpozději do konce ledna následujícího roku.
Zaměstnavatel se v souladu s ustanovením § 15 odst. 7 téhož zákona zavazuje odečíst zaplacené členské příspěvky od zdanitelných příjmů na základě vystaveného potvrzení ve výši zákonem stanoveného limitu zaměstnanci - členu odborové organizace OS ECHO, kterému zpracovává roční zúčtování daně ze mzdy.
4. Umožnit funkcionářům a odborným zaměstnancům OS ECHO a základních odborových organizací OS ECHO vstup na pracoviště všech základních organizací OS ECHO, a to i ve dnech pracovního klidu, k plnění odborových úkolů za předpokladu, že budou dodrženy bezpečnostní a režimové předpisy pracoviště.
5. Umožnit funkcionářům základních organizací OS ECHO na základě žádosti orgánu ZO OS ECHO vstup na všechna pracoviště zaměstnavatele za účelem informování zaměstnanců, za předpokladu, že budou dodrženy bezpečnostní a režimové předpisy pracoviště.
6. V rámci sociálního dialogu zaměstnavatelé seznámí nově nastupující zaměstnance s působností odborové organizace a Kolektivní smlouvou u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace OS ECHO.

C. OS ECHO se zavazuje:

1. Vést odborové funkcionáře k dodržování povinnosti uložené ustanovením § 276 odst. 3, zákoníku práce, zejména zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.
2. Za účelem vytváření podmínek pro zachování sociálního smíru objasňovat členské základně v rámci systému odborové výchovy, vzdělávání a školení, principy efektivní zaměstnanosti ve vazbě na uplatňování práv a záruk obsažených zejména v části IX. bod 2) této smlouvy.
3. Podporovat efektivní zaměstnanost při dodržení podmínek uvedených v kap. VI. odst. 2, a dále pak v kap. IX., odst. 1 a 2 této KS.
4. Zabezpečit, aby základní odborové organizace OS ECHO důsledně označovaly všechny své orgány takovými názvy, aby vždy bylo zcela zřejmé, že se jedná o orgány odborové, tedy doplňkovou zkratkou OS ECHO.
5. Respektovat zájmy zaměstnavatele, mající za cíl prosperitu, technický a ekonomický rozvoj zaměstnavatele a zvýšení pracovní disciplíny zaměstnanců.

IV.

Pracovněprávní nároky

1. Pracovní doba

V průběhu účinnosti smlouvy zaměstnavatelé zachovávají pracovní dobu v délce nejvýše 37,5 hodiny týdně.

Ustanovení tohoto bodu 1 se nevztahuje na společnost Kovoprojekta Brno a.s. a Čepro, a.s.

Ve společnosti ČEPRO, a.s. se pracovní doba v délce 40 hodin týdně týká pouze řidičů automobilových cisteren.

2. Přestávky v práci

Zaměstnavatelé prokazatelně vymezí pracoviště, kde nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech a kde práce nemohou být přerušeny. V tomto případě nedochází k přerušení směny a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce. Zaměstnancům musí být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba pro oddech a jídlo.

3. Dovolená

Základní výměra dovolené se u všech zaměstnanců prodlužuje nad zákonem stanovený nárok nejméně o jeden týden.

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.
Ustanovení tohoto bodu 3 se nevztahuje na společnost Kovoprojekta Brno a.s.
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.
Ustanovení tohoto bodu 4 se nevztahuje na společnost Kovoprojekta Brno a.s.
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.
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 o minimální mzdě navýšené o 1 200,- Kč a v posledním stupni dojde také k navýšení o částku rozdílu mezi novou a starou minimální mzdou.

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 23,50,- Kč/h, pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou na jiné formě finančního plnění.

Za práci v sobotu a v neděli ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně však ve výši 23,50,- Kč/h, pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou na jiné formě finančního plnění.

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, po dohodě sociálních partnerů na podnikové úrovni, vyplácet kombinaci uvedených příplatků v minimální 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.

V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas, příplatek nepřísluší.

8.1 Zaměstnavatel nesjedná u zaměstnanců, u kterých nepřesahuje základní měsíční mzda při plném úvazku 20 000,- Kč (nebo ekvivalent hodinové či úkolové mzdy) dle § 114, odst. 3 ZP mzdu již s přihlédnutím případné práci přesčas v jakémkoli rozsahu.

9. Příplatek za práci 24. 12. a 31. 12.

Sociální partneři na podnikové úrovni dohodnou výši příplatku nebo jinou formu zvýhodnění za práci 24. 12. a noční směně z 31. 12. na 1. 1., nad zákonem stanovenou výši. Sociální partneři se mohou na podnikové úrovni dohodnout i jinak.

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 zákonné odstupné o:

- a) jednonásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru
- b) dvojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 20 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.
- c) trojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.
- d) čtyřnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

Ustavení tohoto bodu 12.2 se nevztahuje na společnost Kovoprojekta Brno a.s..

VI.

Péče o zaměstnance

1. Doplňkové penzijní spoření a životní pojištění

V podnikové kolektivní smlouvě, lze sjednat vyšší příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnancům a okruh zaměstnanců, kterých se tento příspěvek bude týkat a podmínky poskytování tohoto příspěvku. Příspěvek ze strany zaměstnavatele bude min. ve výši 350,-Kč/měs. u těch zaměstnanců, kteří benefit využijí a splní podmínky poskytování příspěvku nadefinované v podnikových kolektivních smlouvách.

2. Při prvním odchodu do starobního důchodu nebo předčasného důchodu bude zaměstnancům vyplacena odměna za vykonanou práci v podniku, přičemž minimální výše odměny činí 11 000,- Kč dle podmínek stanovených v podnikových kolektivních smlouvách. V podnikové kolektivní smlouvě může být dohodnuta jiná forma plnění.

Ustanovení tohoto bodu 2 se nevztahuje na společnost Kovoprojekta Brno a.s..

- 2.1 V případě úmrtí zaměstnance v roce nároku na starobní důchod nebo předčasný starobní důchod, vyplatí zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací oprávněně osobě po zemřelém částku uvedenou v bodě 2, ve stejné výši.

Ustanovení tohoto bodu 2 se nevztahuje na společnost Kovoprojekta Brno a.s..

3. Zaměstnavatelé a 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 týchž 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) dvojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 5 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
 - b) trojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 10 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
 - c) čtyřnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.
5. V podnikové kolektivní smlouvě, lze sjednat poskytnutí tzv. zdravotního volna s náhradou mzdy. Toto volno může zaměstnanec čerpat z důvodu zdravotní indispozice. Dny zdravotního volna může zaměstnanec vybírat po jednotlivých dnech nebo v celku.
6. Zaměstnavatelé stanoví program odměn, případně benefitů za nepřetržité trvání pracovního poměru v dané společnosti. Stanovení pravidel stupňování a poskytování těchto odměn, případně benefitů, je ponecháno na vzájemné dohodě sociálních partnerů na podnikové úrovni.
7. Pokud zaměstnanec požádá, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, a to nad rozsah překážek v práci na straně zaměstnance definovaných v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v rozsahu jeden den v první školní den v daném školním roce, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy (pracovní volno bude poskytnuto zaměstnancům, kterým dle harmonogramu směn připadá denní směna na tento den, nebo noční směna na den před tímto dnem).

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Zajistit pracovně lékařské služby pro zaměstnance ve smyslu platných předpisů (§ 53–60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů).
2. Na základě vyhledávání, posuzování a hodnocení rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, zaměstnavatelé ve spolupráci s poskytovatelem pracovně lékařských služeb, zabezpečí prostřednictvím svého smluvního lékaře další odborné vyšetření zaměstnanců.
- 2.1 Zaměstnavatelé, budou ve vzájemné spolupráci s poskytovatelem pracovně lékařských služeb jednat, aby jako součást periodických prohlídek byly prováděny i odběry krve v potřebné

periodě s ohledem na zdraví zaměstnance. Při provedeném odběru krve poskytovatel pracovně lékařských služeb rozhodne, zdali následně provedený rozbor krve bude zaměřen také na zjištění hladiny cholesterolu, tuků a cukrů v krvi, pokud příslušné právní předpisy nestanoví jinak.

Zaměstnanec je oprávněn odběr odmítnout, pokud příslušné právní předpisy nestanoví jinak.

U zaměstnanců, jejichž převážná náplň práce je spojená se sledováním zobrazovací techniky, zajistit po dohodě s orgány příslušné hygienické služby provádění preventivních lékařských prohlídek.

3. Projednat s orgány ochrany veřejného zdraví (hygienické služby) vhodnost, rozsah a četnost cytogenetických a imunologických vyšetření na pracovištích s chemickými karcinogeny (prohlídky vstupní, periodické, výstupní, mimořádné apod. ve smyslu ustanovení vyhlášky č.79/2013 Sb., o pracovně lékařských službách a některých druzích posudkové péče a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví). Výsledky budou předány zařízením poskytujícím pracovně lékařské služby a bude o nich písemně informován odborový orgán ZO.
4. Stanovit a projednat ve smyslu § 270 ZP a následujících, míru zavinění vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se základní odborovou organizací OS ECHO a postiženým zaměstnancům do 30 dnů od vzniku pracovního úrazu nebo data ohlášení nemoci z povolání. Tato lhůta se přerušuje po dobu šetření míry zavinění jiným příslušným orgánem.
5. Poskytovat jednorázové odškodnění až do výše 40 000,- Kč při vzniku pracovního úrazu, kdy vyžaduje poškození zdraví zaměstnance hospitalizaci delší než 5 dní.
Výše částky bude stanovena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací OS ECHO s ohledem na závažnost a předpokládané následky úrazu.
6. V souladu s ustanovením § 271d ZP poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením, za lékařské ošetření nebo vyšetření, a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatelé odpovídají, a to přímo nebo prostřednictvím příslušné pojišťovny.
7. Ohlásit bez zbytečného odkladu OS ECHO pracovní úrazy ve smyslu nařízení vlády č. 201/2010 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamů o úrazu, smrtelný pracovní úraz a úrazy vyžadující hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní a umožnit svazové inspekci BOZP jejich šetření. Záznamy o výše uvedených úrazech zaslat do 5 pracovních dnů po jeho ohlášení též OS ECHO.
Projednat závěry šetření smrtelného pracovního úrazu a úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní na společném zasedání se zástupci OS ECHO a statutárním orgánem odborové organizace OS ECHO.
- 7.1 Zaměstnavatelé se zavazují, že v souvislosti s nařízením vlády č. 201/2010 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamů o úrazu kmenových zaměstnanců, zašlou kopii příslušné ZO OS ECHO.
8. Využívat zkušeností z genotoxických šetření prováděných u zaměstnanců pracujících v kontrolovaných pásmech s chemickými karcinogeny v členských organizacích OS ECHO.
9. Umožnit minimálně 1 x ročně účast odborných zaměstnanců z úseku BOZP, (např. bezpečnostních techniků) na aktivu pořádaném OS ECHO.

10. Umožnit účast odborových funkcionářů na úseku BOZP na aktivech, školeních a instruktážích zaměřených na výchovu k BOZP organizovaných odborovými organizacemi OS ECHO, SČHP ČR nebo orgány Státního odborného dozoru, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
11. Na pracovišti, kde je pouze jeden zaměstnanec, zabezpečit systém kontroly jeho ochrany a bezpečnosti při práci.
12. V podnikových kolektivních smlouvách sjednat dobu potřebnou pro osobní očištění po skončení práce, započtená do pracovní doby, dle konkrétních organizačních podmínek podniku.
13. Pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocí z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.
14. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou trvale vytvářet podmínky ke snížení pracovního stresu a psychosociálních rizik.

VIII. **Životní prostředí**

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. V návaznosti na ekologický audit podniku zpracovat ekologickou analýzu, která by naznačila, které výroby a kdy se budou muset odstavit, a to z důvodů čistě ekologických nebo ekonomicko-ekologických. Výsledky analýzy projednat s orgánem základní odborové organizace OS ECHO.
2. Vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska ochrany životního prostředí pro všechny akce, posuzované v souladu s platnými právními předpisy.
3. Poskytovat informace orgánu základní odborové organizace OS ECHO o vytváření a zlepšování systému pro předcházení nebezpečí velkých technologických havárií.
4. Vykonávat osvětovou a propagační činnost v podniku směrem k veřejnosti.
5. Pravidelně konzultovat s orgánem základní odborové organizace OS ECHO opatření programu „Odpovědné podnikání v chemii“, především jeho ekologicko-ekonomické aspekty a s tím související sociální záležitosti.

Tato ustanovení se nevztahují na podniky certifikované podle ISO 14000, resp. EMS (EMAS), případně podniky s funkčním systémem odpovídajícím požadavkům těchto standardů.

IX. **Vytváření podmínek pro efektivní zaměstnanost**

1. V souvislosti s vytvářením potřebných podmínek pro dosažení efektivní zaměstnanosti se smluvní strany dohodly, že zaměstnavatelé zpracují a s orgány základních odborových organizací OS ECHO projednají zásady podnikové personální politiky a efektivní zaměstnanosti, směřující k určení celkového stavu a rozmístění zaměstnanců, odpovídajícího stávajícímu i perspektivnímu rozsahu podnikatelské činnosti.

2. Pro zabezpečení zásady stanovené v bodě 1. se zaměstnavatelé zavazují po projednání s orgánem základní odborové organizace OS ECHO určit směry rekvalifikace práce zaměstnanců a za tím účelem společně s příslušnými úřady práce organizovat rekvalifikační kurzy, bude-li rekvalifikace v souladu s personální strategií podniku.
3. Zaměstnavatelé budou napomáhat zaměstnancům při obnovování a zvyšování kvalifikace v souladu s potřebami efektivní zaměstnanosti a perspektivním zaměřením podnikatelské činnosti, dle zásad podnikové personální politiky a efektivní zaměstnanost.
4. Podpora základního, učňovského školství a středních škol

Zaměstnavatelé v jednotlivých krajích (regionech) se zavazují k podpoře základních, učňovských a středních škol zaměřených na technická řemesla a technické vzdělání chemik, elektrikář, zámečnick, strojař apod.

Zaměstnavatelé rozhodnou o formě podpory podle potřeby např. vybavení učeben, dílen a laboratoří, stipendia žákům a studentům. O plnění závazku budou informovat 1 x ročně Odborový svaz ECHO.

Ustanovení tohoto bodu 4 se nevztahuje na společnost Kovoprojekta Brno a.s.

X.

Vztahy zaměstnavatelů a základních organizací OS ECHO

1. Právo na informace

Základní odborové organizace OS ECHO mají právo na informace o činnosti zaměstnavatele a zásadních otázkách souvisejících s jeho ekonomikou a rozvojem.

V rámci naplňování této zásady budou zaměstnavatelé orgánům odborových organizací OS ECHO poskytovat zejména tyto informace:

A) minimálně jedenkrát za půl roku hlavní ekonomické údaje, zejména údaje nezbytné pro posuzování mzdového vývoje, tzn. především:

- Rozvahu
- Výkaz zisků a ztrát

B) minimálně jedenkrát za rok:

- Výkaz cash - flow

C) pro kolektivní vyjednávání kromě uvedených údajů v bodech a) a b), údaje o zamýšlených opatřeních, v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců, včetně počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude dotýkat, jakož i informaci o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, bez zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je založený jmenováním.

Dále budou zaměstnavatelé orgánu odborové organizace OS ECHO poskytovat na základě požadavků další potřebné informace, a to zejména:

- a) o těch rozhodnutích orgánů státní správy, které ovlivní zaměstnanost nebo budou mít dopad na ekonomiku podniku,
- b) o všech ostatních případech ukončení pracovního poměru a o všech nových pracovních poměrech nejméně jedenkrát za půl roku.

2. Právo na projednání

S orgány odborových organizací OS ECHO zaměstnavatelé pravidelně předem projednávají zejména:

- a) minimálně jedenkrát za čtvrt roku údaje o naplňování výrobního programu a o ekonomických výsledcích, které byly u zaměstnavatele dosaženy, a o výhledu na příští období,
- b) záměry hlavních směrů rozvoje zaměstnavatele a očekávaných dopadech na zaměstnance z hlediska vývoje efektivní zaměstnanosti včetně informací o investicích a jejich očekávaných efektech,
- c) u zaměstnavatele, kde dochází k útlumu programu, projednat s orgánem odborové organizace OS ECHO možnosti stanovení náhradního výrobního programu, potřebného pro zachování pracovních příležitostí pro kmenové zaměstnance organizace včetně rozsahu tohoto náhradního výrobního programu a umístění zaměstnanců,
- d) o sociálních službách v podniku,
- e) přijímání zásadních opatření a stanovení podmínek v oblasti odměňování práce,
- f) opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění zaměstnanců a zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 62 zákoníku práce.

3. Podmínky pro výkon funkcí v odborových organizacích OS ECHO

Zaměstnavatelé se zavazují respektovat základní odborová práva jako základní podmínku pro vytváření a fungování sociálního smíru. Jde především o tato základní odborová práva garantovaná v příslušných mezinárodních úmluvách MOP:

- a) právo se odborově organizovat,
- b) právo získávat v podnicích nové členy odborů,
- c) právo poskytovat členům odborů v podnicích informace,
- d) právo na schůzovou činnost v zařízeních podniku,
- e) právo na provádění voleb do odborových orgánů v podnicích,
- f) právo na odborové vzdělávání.

Bližší podrobnosti o způsobu uplatňování a naplňování těchto práv jsou stanoveny v příslušných ustanoveních této smlouvy a mohou být konkretizovány v podnikových kolektivních smlouvách.

4. V podnikových kolektivních smlouvách bude dohodnut rozsah pracovního volna s náhradou mzdy hrazené zaměstnavatelem zaměstnancům vykonávajícím funkci předsedy, případně místopředsedy orgánu odborové organizace OS ECHO, k výkonu jejich činnosti jako zástupců všech zaměstnanců, ve smyslu § 203 odst. 2 písm. a) ZP.
5. Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům vykonávajícím funkci předsedy, případně člena orgánu odborové organizace OS ECHO, k výkonu jejich činnosti dle §203 odst. 2 písm. b) ZP pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku bez požadavku refundace mzdy. Okruh a rozsah pracovního volna bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.
6. Zaměstnavatelé zajistí prohloubení kvalifikace nebo případnou rekvalifikaci dlouhodobě uvolněného odborového funkcionáře po skončení výkonu funkce v odborech, umožňující jeho další odpovídající pracovní zařazení v podniku.

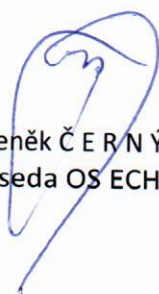
XI.
Závěrečná ustanovení

1. Smluvní strany se zavazují řešit případné kolektivní spory o plnění závazků z této smlouvy prostřednictvím dohavadací komise, jejíž složení je v kompetenci příslušných orgánů OS ECHO a SCHP ČR.
2. Dohadovací komise se bude snažit spor vyřešit do 10 pracovních dnů od podání podnětu k zahájení jednání. Jednáním komise není dotčen postup dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
3. Změnu této smlouvy je možno uskutečnit pouze po vzájemné dohodě smluvních stran, a to výhradně písemnou formou. Smluvní strany jsou povinny zahájit jednání o písemných návrzích na změnu této smlouvy do 14 dnů od jejich předložení některou ze smluvních stran.

Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o dodatcích k této kolektivní smlouvě vyššího stupně kap. V. Mzdy, nejpozději do 15. 10. 2022, 15. 10. 2023, 15. 10. 2024.
4. Tato smlouva je závazná i pro právní nástupce smluvních stran. Smluvní strany se zavazují informovat své právní nástupce o jejím obsahu.
5. Smluvní strany se dohodly na tom, že si budou dle svých možností navzájem poskytovat informace nezbytné ke kontrole plnění této smlouvy.
6. Tato smlouva bude po podpisu odevzdána k uložení na MPSV ČR.
7. Tato smlouva bude uložena v sekretariátu OS ECHO a SCHP ČR. Smluvní strany jsou povinny uschovat tuto smlouvu a rozhodnutí rozhodců, která se jí týkají, nejméně po dobu pěti let po skončení účinnosti smlouvy.
8. OS ECHO a SCHP ČR se zavazují, že zabezpečí distribuci této smlouvy všem základním organizacím chemické sekce OS ECHO a členským organizacím SCHP ČR, které jsou jí vázány v elektronické podobě.
9. Smluvní strany obdrží po jenom stejnopisu této smlouvy, z nichž každý platí jako originál.
10. Tato smlouva je platná dnem podpisu oprávněnými zástupci smluvních stran a uzavírá se na dobu od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2025. Tato doba je dobou účinnosti této smlouvy.
11. Svůj souhlas s obsahem této smlouvy potvrzují smluvní strany vlastnoručními podpisy svých statutárních zástupců.

V Praze dne: 30. 11. 2021

JUDr. Zdeněk Č E R N Ý, MBA
Předseda OS ECHO



Ing. Petr C I N G R
President SCHP ČR



Příloha č. 1 dle čl. I., odst. 1 smlouvy uzavřené mezi SCHP ČR a OS ECHO.

Seznam členů SCHP ČR, ve kterých působí základní organizace OS ECHO

- [AIR PRODUCTS, spol. s.r.o.](#)
- [BorsodChem MCHZ, s.r.o.](#)
- [Cray Valley Czech s.r.o.](#)
- [CS CABOT, spol. s r.o.](#)
- [ČEPRO, a.s.](#)
- [DEZA, a.s.](#)
- [Euro Support Manufacturing Czechia, s.r.o](#)
- [Explosia a.s.](#)
- [FARMAK, a.s.](#)
- [Fatra, a.s.](#)
- [Glanzstoff - Bohemia s.r.o.](#)
- [Kovoprojekta Brno a.s.](#)
- [Linde Gas a.s.](#)
- [Lovochemie, a.s.](#)
- [Lučební závody a.s. Kolín](#)
- [Lučební závody Draslovka a.s. Kolín](#)
- [MG Odra Gas spol. s r.o.](#)
- [PRECHEZA a.s.](#)
- [SILON s.r.o.](#)
- [SPOLANA a.s.](#)
- [Spolek pro chemickou a hutní výrobu, a.s.](#)
- [Synpo, akciová společnost](#)
- [Synthesia, a.s.](#)
- [Synthomer, a.s.](#)
- [Synthon, s.r.o.](#)
- [SYNTHOS Kralupy a.s.](#)
- [Orlen Unipetrol RPA s.r.o.](#)
- [Orlen Servis, s.r.o.](#)
- [Orlen UniCRE a.s.](#)
- [VÚANCH, a.s.](#)
- [VÚOS, a.s.](#)