



**SVAZ CHEMICKÉHO
PRŮMYSLU ČR**



Dodatek č. 4

**Kolektivní smlouvy vyššího stupně
na rok 2017–2020
uzavřené 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 Rubeška 393/7, Praha 9
zastoupeným

Ing. Petrem Cingrem
prezidentem Svazu chemického průmyslu České republiky
(dále jen SCHP ČR)

V souladu s ustanovením kapitoly XI. bodu 3. a 9. Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené na roky 2017–2020 ze dne 1.12.2016 ve znění Dodatků č. 1–3., se smluvní strany dohodly na tomto Dodatku č. 4.

I.

Účastníci a rozsah kolektivní smlouvy vyššího stupně

3. Z principu závaznosti lze udělit výjimky pouze z ustanovení kapitol IV., V. a VI. Toto bude uvedeno výčetově ve smlouvě vždy za příslušným článkem smlouvy. Výjimka podléhá vždy písemnému souhlasu všech sociálních partnerů na podnikové úrovni.

V.

Mzdy

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 v I. stupni odpovídat 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.

Ustanovení tohoto bodu 6 se nevztahuje na společnost Linde Gas a.s.

7. Příplatky

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

Za noční práci ve výši minimálně 10 % průměrného hodinového výdělku, nejméně však ve výši 21,00 Kč/h, pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou na jiné formě finančního plnění.

Za práci v sobotu a neděli ve výši minimálně 10 % průměrného hodinového výdělku nejméně však ve výši 21,00 Kč/h, pokud se sociální partneři na podnikové úrovni nedohodnou na jiné formě finančního plnění.

8. Mzda za práci přesčas

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek minimálně 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 nepřisluší.

- 8.1. Zaměstnavatel nesjednává 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.

VI.

Péče o zaměstnance

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

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.

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.

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

14. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou trvale vytvářet podmínky ke snížení pracovního stresu a psychosociálních rizik.

IX.
Vytváření podmínek pro 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 OS ECHO.

Ostatní ustanovení Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2017–2020 zůstávají beze změny.

Smluvní strany obdrží po jenom stejnopisu tohoto dodatku, z nichž každý platí jako originál.

Tento Dodatek č. 4 je platný dnem podpisu oprávněnými zástupci smluvních stran a uzavírá se na dobu od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020. Uvedená doba je dobou účinnosti tohoto dodatku.

Svůj souhlas s obsahem této smlouvy potvrzují smluvní strany vlastnoručními podpisy svých statutárních zástupců.

V Lovosicích dne: 17. 12. 2018



JUDr. Zdeněk ČERNÝ, MBA



Ing. Petr CINGR