



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**vyššího stupně
na léta 2011 - 2012
mezi**

Odborovým svazem ECHO

a

**Svazem chemického průmyslu
České republiky**

Kolektivní smlouva vyššího stupně

na léta 2011 – 2012

(dále jen KSVS)

uzavřené mezi

Odborovým svazem ECHO

se sídlem nám. W. Churchilla 2, Praha 3

zastoupeným

JUDr. Zdeňkem Černým

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.

prezidentem Svazu chemického průmyslu České republiky,

(dále jen SChP ČR)

I.

Účastníci a rozsah kolektivní smlouvy vyššího stupně

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen smlouva) je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy SCHP ČR (dále jen zaměstnavatelé) a pro základní odborové organizace, které jsou členy OS ECHO (dále jen základní odborová organizace OS ECHO), případně pro další zaměstnavatele a základní odborové organizace OS ECHO, na které bude smlouva rozšířena.
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 v KSVS vždy za příslušným článkem smlouvy. Výjimka podléhá vždy písemnému souhlasu všech sociálních partnerů na podnikové úrovni a v případě neexistence odborové organizace o ní může rozhodnout zaměstnavatel.

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 SCHP 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 KSVS na další období v souladu se zákonem, eventuálně dodatku k této KSVS 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 OS ECHO 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 základní 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 základní odborové organizaci OS ECHO roční (popř. měsíční) přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů základní odborové organizace OS ECHO.

Na základě přehledu vystaví orgán základní odborové organizace OS ECHO potvrzení pro členy o výši zaplaceného členského příspěvku podle ustanovení § 38l odst. 1 písm. j) 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 odborových organizací OS ECHO na základě žádosti orgánu základní odborové organizace OS ECHO vstup na všechna pracoviště zaměstnavatele za účelem informování zaměstnanců, za předpokladu, že budou dodrženy bezpečnostní a režimové předpisy pracoviště.

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 zachovají pracovní dobu v délce nejvýše 37,5 hodiny týdně.

Ustanovení tohoto bodu 1 se nevztahuje na společnost RADKA spol. s r.o.

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.

Ustanovení tohoto bodu 3 se nevztahuje na společnost Enaspol, a.s.

Ustanovení tohoto článku IV. se nevztahuje na společnost Flexfill s.r.o.

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 22 500 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 15,50 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 15,50 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 ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

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:

- a) jednonásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru
- b) dvojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.
- c) trojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 35 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

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

Ustanovení tohoto článku V. se nevztahuje na společnost Flexfill s.r.o.

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 5 000 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 tohoto bodu 4 se nevztahuje na společnost RADKA spol. s r.o.
Ustanovení tohoto článku VI. se nevztahuje na společnost Flexfill s.r.o.*

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Zajistit závodní preventivní péči ve smyslu platných předpisů (§ 40 zák. č. 20/1966 Sb.).
2. Na základě vyhledávání, posuzování a hodnocení rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, zaměstnavatelé ve spolupráci se smluvním lékařem zajišťujícím závodní preventivní péči, zabezpečí prostřednictvím tohoto lékaře další odborné vyšetření zaměstnanců.
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 Směrnice MZdrav.č. 49/1967 Věstníku MZ ČR, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví). Výsledky budou předány zařízením poskytujícím závodní preventivní péči.
4. Stanovit a projednat ve smyslu § 366 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 základní odborovou organizací OS ECHO s ohledem na závažnost a předpokládané následky úrazu.

6. V souladu s ustanovením § 369 odst. 1, písm. c) ZP poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a to včetně poplatků za pobyt v nemocnici, za lékařské ošetření nebo vyšetření, za vydání lékařského předpisu apod., a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatelé odpovídají - a to přímo nebo prostřednictvím příslušné pojišťovny.
Tento závazek platí do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců (viz. § 365 ZP).
7. Ohlásit bez zbytečného odkladu OS ECHO pracovní úrazy ve smyslu § 2 nařízení vlády č. 494/2001 Sb. (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.
8. Využívat zkušeností z genotoxických šetření prováděných u zaměstnanců pracujících v kontrolovaných pásmech s chemickými karcinogeny v členských organizacích SCHP ČR.
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, SCHP ČR nebo orgány Státního odborného dozoru, s náhradou 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 očistu po skončení práce, započtenou 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.

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 zaměstnanosti.

X.

Vztahy zaměstnavatelů a základních odborových 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 základních 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 založen jmenováním.

Dále budou zaměstnavatelé orgánu základní 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 základních 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 základní 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 základních 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 Mezinárodní organizace práce:

- 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 základní 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 základní 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 dohodovací komise, jejíž složení je v kompetenci příslušných orgánů OS ECHO a SCHP ČR.
2. Dohodovací 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 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.
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 vytištění této smlouvy a její předání všem základním organizacím chemické sekce OS ECHO a členským organizacím SCHP ČR, které jsou jí vázány.
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 1.1.2011 do 31.12.2012. Tato doba je dobou účinnosti této smlouvy.
Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o kapitole V. Mzdy vždy do 31. 10. běžného roku. Tato kapitola bude předmětem každoročního vyjednávání a bude tvořit dodatky této smlouvy.
11. Svůj souhlas s obsahem této smlouvy potvrzují smluvní strany vlastnoručními podpisy svých statutárních zástupců.

V Praze dne 15. 12. 2010

JUDr. Zdeněk ČERNÝ

Ing. Pavel ŠVARC, CSc.