

DODATEK č.4

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

**vyššího stupně
uzavřené na léta 2005 – 2008**

mezi

Odborovým svazem ECHO

a

**Svazem chemického průmyslu
České republiky**

Dodatek číslo 4

**Kolektivní smlouva vyššího stupně
na léta 2005 – 2008
uzavřená mezi**

Odborovým svazem ECHO
se sídlem nám. W. Churchilla 2, Praha 3
zastoupeným
JUDr. Zdeňkem Černým
předsedou Odborového svazu ECHO

a

Svazem chemického průmyslu České republiky
se sídlem Dělnická 12, Praha 7
zastoupeným
Ing. Pavlem Švarcem, CSc.
prezidentem Svazu chemického průmyslu České republiky

I.

V souladu s ustanovením kapitoly XI. bodu 2. a 9. Kolektivní smlouvy vyššího stupně na roky 2005 - 2008 ze dne 14. 12. 2004 ve znění dodatku č. 3 ze dne 2.1.2007 se smluvní strany dohodly na tomto dodatku č. 4.

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 mzda ve výši příslušného tarifního stupně, ve kterém je zařazen, příplatky a odměna za pracovní pohotovost, případně nároková část jiné formy mzdy pokud obecně závazné právní předpisy nestanoví jinak.
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 podnikového seznamu zařazení pracovní činnosti – funkcí do tarifních stupňů. Podnikový seznam – katalog musí být součástí originálního výtisku podnikové kolektivní smlouvy, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.
5. Zaměstnavatelé se zavazují zabezpečit růst mezd v organizacích zohledňující vývoj ekonomických výsledků v daném období, s přihlédnutím k vývoji životních nákladů zaměstnanců a produktivitě práce.
- 5.1a) Zaměstnavatelé se zavazují k udržení reálné mzdy, to je průměrné mzdy roku 2007 dosažené ve společnosti (bez průměrné mzdy zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním, respektive s nimi byla uzavřena dohoda o možnosti odvolání či vzdání se pracovního místa dle § 73 ZP) zvýšené o míru inflace roku 2007 vyjádřenou přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vykázaného ČSÚ.
- 5.1b) Zaměstnavatelé, u kterých došlo k meziročnímu přírůstku produktivity práce, vypočtené z přidané hodnoty (z výkazu zisku a ztrát) o více než 2 % se zavazují ke zvýšení reálné mzdy ve společnosti (bez průměrné mzdy zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním, respektive s nimi byla uzavřena dohoda o možnosti odvolání či vzdání se pracovního místa dle § 73 ZP) nad míru inflace roku 2007, vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen a vyhlášené ČSÚ.

- 5.2 V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat pravidla zjišťování průměrného výdělku pro účely kolektivního vyjednávání. Z průměrného výdělku pro tyto účely lze vyloučit mzdy vyplacené nad rámec závazků vyplývajících z podnikové kolektivní smlouvy předchozího roku. To znamená, že pokud byly v roce 2007 vyplaceny ve společnosti některé mimořádné části mzdy, se kterými nelze každoročně počítat, lze v PKS dohodnout, že tyto mzdy nebudou do tohoto průměrného výdělku započítávány.
- 5.3 Smluvní strany po uplynutí 1. pololetí vyhodnotí mzdový vývoj a na základě ekonomických výsledků jednotlivých zaměstnavatelů dojednájí případné individuální výjimky.
- 5.4 Pokud inflace za I. pololetí roku 2008, nebo za tři čtvrtletí roku 2008, vyjádřená průměrným růstem spotřebitelských cen měřeným jako meziroční index od počátku roku, bude vyšší než 4 %, pak smluvní strany zahájí jednání o dodatku této smlouvy týkajícího se zvýšení mezd.
6. Smluvní strany dohodly následující průběh tarifní stupnice, pokud tento systém zaměstnavatelé uplatní. Smluvní strany se dohodly, že pokud zaměstnavatelé tento systém neuplatní, tarifní křivka musí odpovídat v 1. stupni výši zaručené mzdy, platné dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. navýšené o 200,-Kč a v posledním stupni v minimální výši 19 470,- Kč.

Tarifní stupeň	Kč
1.	Minimální výše zaručené mzdy dle nař. vlády č. 567/2006 Sb. + 200,-Kč
2.	8 980
3.	9 410
4.	9 840
5.	10 550
6.	11 360
7.	12 290
8.	13 460
9.	14 730
10.	16 010
11.	17 540
12.	19 470

Při stanovení výše mzdy v příslušném tarifním stupni bylo přihlédnuto a postupováno v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb.

6.1 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 tyto příplatky:

- za noční práci v minimální výši 13,50 Kč/hodinu
- za práci v sobotu a v neděli v minimální výši 13,50 Kč/hodinu

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.

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 nepřislouší.

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 PKS.

10. Náhrada mzdy při prostoji a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

- a. Nepřeveďte-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.
- b. Nepřeveďte-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 mzdy a odměny

- a. K návrhu jedné smluvní strany se v podnikových kolektivních smlouvách dohodnou podmínky, formy a výše dalších mezd, poskytovaných zaměstnancům za vykonanou práci v závislosti na hospodářských výsledcích zaměstnavatele.
- b. Při prvním odchodu do starobního důchodu bude zaměstnancům vyplacena odměna za vykonanou práci v podniku, přičemž minimální odměna musí být v hodnotě nejméně 3.000,- Kč dle podmínek stanovených v podnikových kolektivních smlouvách. V podnikové kolektivní smlouvě může být dohodnuta jiná forma plnění.

12. Odstupné

12.1 Odstupné při výpovědi dle § 52 písm. a) – c) Zákoníku práce

12.1.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto 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 ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. V případě ukončení pracovního poměru dohodou do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby náleží odstupné zvýšené o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku

12.1.2 V závislosti na délce pracovního poměru se zvyšuje zákonné 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.

12.2 Odstupné při výpovědi dle § 52 písm. e) Zákoníku práce

12.2.1 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 odstupné 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

12.2.2 Další odstupné 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

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

5.1 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.

5.2 V souladu s ustanovením § 369 odst. 1, písm. c) ZP hradit za zaměstnance, hospitalizovaného z důvodů pracovního úrazu nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, zejména poplatky za pobyt v nemocnici, za lékařské ošetření nebo vyšetření, za vydání lékařského předpisu apod., a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatelé odpovídají.

II.

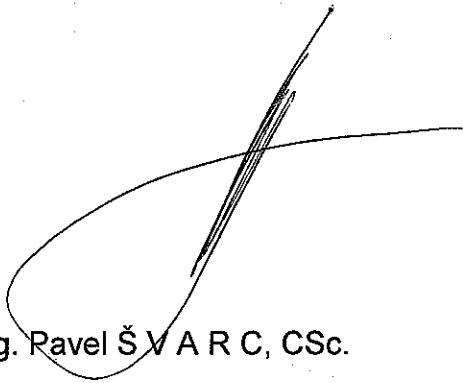
Tento dodatek číslo 4 ke Kolektivní smlouvě vyššího stupně na léta 2005-2008 ze dne 14.12.2004, ve znění dodatku č. 3 ze dne 2. 1. 2007 je platný dnem podpisu oprávněných zástupců smluvních stran s účinností od 1. 1. 2008 do 31.12.2008.

Smluvní strany se zavazují zahájit, nejpozději v září 2008, jednání o nové kolektivní smlouvě na léta 2009-2012.

Svůj souhlas s obsahem dodatku č. 4 této smlouvy potvrzují smluvní strany vlastnoručními podpisy svých statutárních zástupců.

V Praze dne 31.12.2007


JUDr. Zdeněk ČERNÝ


Ing. Ravel ŠVARC, CSc.