

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Střední odbornou školou Luhačovice,

zastoupenou ředitelkou Ing. Janou Šuráňovou (dále jen zaměstnavatel)

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při Střední odborné škole Luhačovice, zastoupenou předsedou Mgr. Zbyňkem Lekešem (dále jen odborová organizace).

1 VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1.1 Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, platových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců. Tímto bodem se přenáší na zaměstnavatele právo vytvořit takové vnitřní předpisy školy, v nichž se stanoví platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích.

1.2 Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel se zavazuje uznat jako své partnery při plnění této smlouvy a při uplatňování oprávnění vyplývajících zejména z § 320, § 321 a § 322 zákoníku práce řádně zvolené nebo pověřené odborové funkcionáře.

Odborová organizace se zavazuje zaměstnavateli písemně sdělit jména členů příslušného odborového orgánu a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o uvolnění z pracoviště v souvislosti s výkonem funkce v odborové organizaci nebo jiné odborové činnosti nebo s plněním této smlouvy, bude mu v souladu s ustanoveními § 203, odst. 2 písm. a)-c) zákoníku práce poskytnuto pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu.

1.3 Respektování společných stanovisek

Zaměstnavatel a odborová organizace se zavazují k respektování společných stanovisek ústředních a krajských orgánů veřejné správy.

1.4 Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborové organizace

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborové organizace podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a technickým provozem.

Zaměstnavatel se rovněž zavazuje umožnit odborové organizaci v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty a hradit s tím související náklady.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit pověřenému zástupci odborové organizace působící ve škole nebo školském zařízení přístup k informacím a sdělením adresovaným odborové organizaci elektronickou poštou, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborové organizaci a doručenou na adresu školy nebo školského zařízení.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážky ze mzdy zaměstnanců-členů odborového svazu pracovníků školství k úhradě jejich členských příspěvků, pokud s tím budou souhlasit a poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k tomu příslušní zaměstnanci dají svůj souhlas.

1.5 Vzájemná informovanost

Odborová organizace se zavazuje zvat zaměstnavatele na své členské schůze a zaměstnavatel se zavazuje zvat zástupce odborové organizace na porady vedení školy, pokud to bude vyžadovat projednávaná problematika.

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.

2 ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

2.1 Zajištění zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovním poměru.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací jedenkrát ročně způsob plnění tohoto závazku, pokud o to odborová organizace požádá.

2.2 Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat odborovou organizaci o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst.

2.3 Informace o rozvázání pracovního poměru

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52, § 55 zákoníku práce seznámí zaměstnavatel odborovou organizací dříve, než dojde k ukončení pracovního poměru.

2.4 Nabídka pracovního místa

Zaměstnavatel se v případě nabídky pracovního místa řídí ustanoveními Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v platném znění a jeho prováděcími nařízení vlády a dalšími souvisejícími předpisy, v platném znění.

2.5 Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odborovou organizací podle § 280 a § 281 zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odborovou organizací také ty okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odborovou organizaci (§ 287 odst. 1 zákoníku práce). V této souvislosti se jedná zejména o případ změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele, včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele, a to s rozborem důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy nebo školského zařízení.

2.6 Závazky při vzniku pracovního poměru

Při nástupu nového zaměstnance do zaměstnání stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy a stanoví rozvrh pracovní doby. Zaměstnavatel v rámci pracovní náplně písemně vymezení pedagogickým pracovníkům obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.

2.7 Práce přesčas

V kalendářním roce lze zaměstnanci naříditi práci přesčas pouze v rozsahu 150 hodin a dále dohodnout v rozsahu, který určuje § 93, odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnanec se zaměstnavatelem si může dohodnout, že možnost čerpání náhradního volna je po celý kalendářní rok. Pokud zaměstnavatel náhradní volno v této době z provozních důvodů neposkytne, práce přesčas bude proplacena.

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 30 po sobě jdoucích týdnů.

2.8 Dovolená

Zaměstnavatel určuje dovolenou pedagogickým pracovníkům zásadně v době hlavních prázdnin s výjimkou individuálních odůvodněných případů.

2.9 Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradami či bez náhrady mzdy nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády takto:

- K doprovodu rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření při jeho náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření nebo léčení se poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 1. den nad stanovený rámec, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- Při přestěhování zaměstnance a jeho bytového zařízení se poskytne pracovní volno v trvání 1 pracovního dne při stěhování v obci a 2 pracovních dnů při stěhování mimo obec nad stanovený rámec.

- Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro výkon úkonů v obecném zájmu, který je definován § 203 odst. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění - zejména se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro účast ve zkušební komisi pro závěrečné nebo maturitní zkoušky. Po dobu pracovního volna v nezbytně nutném rozsahu k výkonu této činnosti náleží zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec doloží k Záznamu odpracované doby pověření k účasti ve zkušební komisi a uvedenou dobu vykazuje ve sloupci „Ostatní náhrady“.

2.10 Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

Základní rozvržení týdenní pracovní doby včetně určení přestávek v práci jednotlivým profesním skupinám zaměstnanců se stanoví způsobem, který je obsažen ve vnitřním organizačním a pracovním řádu. Rozvrh hodin přímé pedagogické činnosti se považuje za rozvržení části týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků.

Zaměstnavatel stanoví každému zaměstnanci začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn tímto způsobem: pracovní dobu rozvrhne do pracovního týdne dle § 81 odst. 2 zákoníku práce (týdenní pracovní doba) a tuto týdenní pracovní dobu rozvrhne do jednotlivých směn bez práce přesčas a bez přespočetných hodin u pedagogických pracovníků.

2.11 Stanovení přímé pedagogické činnosti ve směně

Ve směně připadající na jednotlivý den se pedagogickému pracovníkovi stanoví:

- a) počet hodin přímé pedagogické činnosti,
- b) počet hodin prací souvisejících s přímou pedagogickou činností.

2.12 Rozdělená směna

Zaměstnavatel se zavazuje rozdělení směny na dvě nebo více částí oznámit zaměstnancům, kterých se týká, předem.

2.13 Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené (§ 196 zákoníku práce), pobírá rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte, a o toto pracovní volno písemně požádá, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Existence těchto provozních důvodů bude projednána s odborovou organizací.

2.14 Odchod zaměstnanců do důchodu

Zaměstnavatel se zavazuje se zaměstnanci, kteří splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, projednat s dostatečným předstihem jejich další působení u zaměstnavatele.

2.15 Výplata platu

Výplata platu se řídí § 141 až 144 v ZP. Pravidelný termín výplaty platu je 10. den každého měsíce.

Plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel plat v pravidelném termínu výplaty na svůj náklad a nebezpečí.

Při měsíčním vyúčtování platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě plat vypočetl.

Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela zaměstnance.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě platu poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.

Tato splatnost o výplatě platí také pro splatnost a výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady platu. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Na základě dohody se zaměstnancem zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci plat bezhotovostním způsobem na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.

3 PLATOVÉ NÁROKY

3.1 Vnitřní platový předpis

Platové nároky, zásady splatnosti platu a výplaty platu, nenárokových složek platu, podmínky stanovení platového tarifu v rozpětí, systém hodnocení a odměňování zaměstnanců a další jsou stanoveny Vnitřním platovým předpisem a jeho přílohami.

3.2 Odměny při životních výročích

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci odměnu dle zákoníku práce a jejich poskytování se řídí vnitřním platovým předpisem. Zaměstnavatel poskytuje odměny při příležitosti:

- dovršení 50 let věku,
- při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní důchod nebo po nabytí nároku na starobní důchod.

Odměny se poskytují diferencovaně podle délky trvání nepřetržitého pracovního poměru v SOŠ Luhačovice a podle míry zásluh pracovníka:

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| - do 20 let zaměstnání | až 2.000 Kč |
| - nad 20 až 30 let zaměstnání | až 2.500 Kč |
| - nad 30 let zaměstnání | až 3.000 Kč |
| - první odchod do důchodu | až 2.000 Kč |

3.3 Cestovní náhrady

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné dle platné Směrnice Střední odborné školy Luhačovice o cestovních náhradách, která koresponduje s Vyhláškou

Ministerstva práce a sociálních věcí, jenž stanoví výši tuzemského a zahraničního stravného a náhrady za užití osobních vozidla.

4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

4.1 Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Po předchozím projednání s odborovou organizací zaměstnavatel vydá seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb.. Poskytování OOPP se řídí platnou vnitřní směrnicí organizace.

Zaměstnavatel se zavazuje udržovat OOPP v použitelném stavu praním, čištěním a opravami na vlastní náklady. Tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

4.2 Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, vysoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím pracovně lékařskou péči.

4.3 Prověrky BOZP na pracovištích

Na základě plánu BOZP a PO organizuje zaměstnavatel na všech pracovištích prověrky BOZP a PO. Z prověrek bude pořízena zpráva a vypracován plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad. O prověrkách bude odborová organizace informována nejpozději do 15 dnů po uskutečnění prověrek.

4.4 Odstraňování nedostatků BOZP

Nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na škole nebo školském zařízení bude zaměstnavatel odstraňovat a ihned v případě potřeby vstupovat do jednání se zřizovatelem školy nebo školského zařízení s cílem urychleně odstranit tyto zjištěné nedostatky.

4.5 Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu odborové organizace, a to nejpozději do 30 dnů od doručení žádosti odborové organizace. Zjištěné výsledky měření projedná zaměstnavatel s odborovou organizací nejpozději do 30 dnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

4.6 Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel organizačně zajistí výkon práva kontroly odborových organizací (§ 321 a § 322 ZP), zejména oprávnění vstupu SIBP na všechna

pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

4.7 Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborové organizaci přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. 1. a 15. 9. kalendářního roku, pokud o ně odborová organizace požádá.

4.8 Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel bude soustavně vyhledávat a posuzovat všechna rizika na všech pracovištích tak, aby bylo zřejmé, o jaká rizika jde, u kterých prací a na kterých pracovištích se vyskytují, kolika zaměstnanců se týkají a co je jejich příčinou a zdrojem. Odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami (zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy) k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy.

5 PÉČE O ZAMĚSTNANCE

5.1 Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s platnou právní úpravou umožnit stravování ve školní jídelně svým zaměstnancům a poskytnout jim jedno hlavní jídlo denně za sníženou cenu v případě, že zaměstnanec odpracoval minimálně 3 hodiny. V případě delší směny další jídlo v souladu s platnou právní úpravou. Hodnoty takto poskytnutých jídel budou předmětem kalkulace uložené u vedoucí školní jídelny a vedoucí provozně ekonomického úseku.

Zaměstnavatel se zavazuje dále umožnit v souladu s platnou právní úpravou ve školní jídelně stravování bývalým zaměstnancům, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

5.2 Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu umožňujícím prohloubení kvalifikace, pokud její zaměření souhlasí s hlavní náplní činnosti školy.

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit pracovní podmínky také dalším zaměstnancům, kteří si prohlubují kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (§ 230 zákoníku práce).

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu podle § 234 zákoníku práce, která umožňuje zaměstnanci zvýšit kvalifikaci, vznikne v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, kromě případů uvedených v odst. 3 citovaného ustanovení.

5.3 System školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat systém školení a vzdělávání zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky účasti jednotlivých zaměstnanců na školení a vzdělávání (včetně způsobu zabezpečení chodu školy po dobu účasti zaměstnance na školení nebo vzdělávání), způsob výběru účastníků a souvislosti tohoto vzdělávání se současnými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance.

5.4 Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel se zavazuje podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Umožní individuální cesty zaměstnanců do zahraničí a kolektivní cesty exkurzně - rekreačního charakteru, především na akce EXOD v míře, která neohrozí činnost školy nebo školského zařízení.

6 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

6.1 Změny a doplňky kolektivní smlouvy

Změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní strany z této kolektivní smlouvy lze v průběhu platnosti kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí. Při změně obecně závazných právních předpisů umožňujících sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy nebylo možné sjednat, lze jednat o změně či doplnění kolektivní smlouvy.

6.2 Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30 -ti dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

6.3 Seznámení s kolektivní smlouvou

Zaměstnavatel se zavazuje seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do deseti dnů od jejího uzavření a zajistit na své náklady pro tento účel vyhotovení kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh na vyžádání zaměstnance.

6.4 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami, je účinná od 1. 1. 2019 a uzavírá se na dobu do 31. 12. 2021.

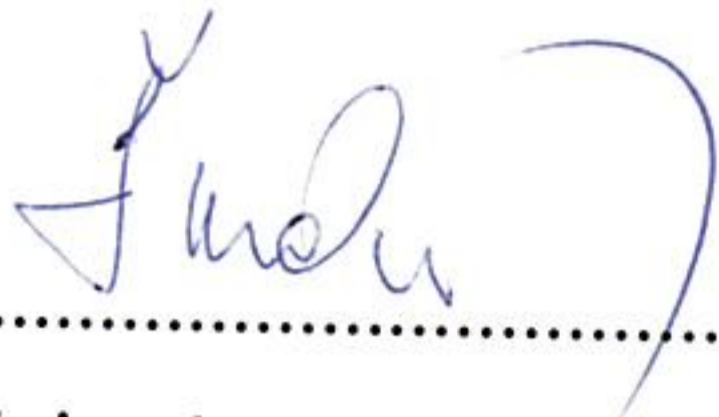
Nebude-li nová kolektivní smlouva na rok 2022 uzavřena do 31. 3. 2022, prodlužuje se účinnost této kolektivní smlouvy nejdéle do 31. 12. 2023.

6.5 Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Rozpočet FKSP platný na příslušný rok.
2. Směrnice o čerpání FKSP platná na příslušný rok.

V Luhačovicích dne - 2 -01- 2019



.....
podpis zástupce zaměstnavatele



.....
podpis zástupce odborové organizace