

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Střední škola železniční, technická a služeb, Šumperk, Gen. Krátkého 30, 787 01 Šumperk, IČ: 00851167, DIČ: CZ00851167, zastoupená ředitelkou Mgr. Irenou Jonovou (dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizací Odborového sdružení železničářů při SŠ železniční, stavební a památkové péče a SOU, Šumperk, Bulharská 8, zastoupenou předsedou Jiřím Štolfou

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při Střední škole železniční a stavební, Šumperk, Bulharská 8, zastoupenou předsedou Ing. Břetislavem Heclm

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při Střední škole a Středním odborném učilišti, Šumperk, Gen. Krátkého 30, zastoupenou předsedou Mgr. Milanem Křenem

(dále jen pro označení všech odborových organizací „odbory“).

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje **práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran**, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel se zavazuje uznat jako své partnery při plnění této smlouvy **zástupce odborových organizací**, které u zaměstnavatele působí. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli počet členů jednotlivých odborových organizací a jména členů jednotlivých odborových organizací, kteří s tím dali souhlas, a jména členů orgánů odborových organizací jednajících za tyto odborové organizace působící u zaměstnavatele a bez odkladu oznámit jakékoli změny v počtu členů členů jednotlivých odborových organizací a jakékoliv změny ve složení orgánů.

3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování společných stanovisek vydaných k právním předpisům Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo krajskými úřady ve spolupráci s příslušnými orgány ČMOS PŠ.

4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborů podle svých možností v přiměřeném rozsahu místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a technickým provozem. Zaměstnavatel umožní odborům podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně přístupu na internet, a to za stejných podmínek jako ostatním zaměstnancům.

Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům příslušného odborového orgánu působícího ve škole přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům. Písemnosti adresované jednotlivým odborovým organizacím bude zaměstnavatel proti potvrzení doručovat zmocněnci, kterého jednotlivé odborové organizace písemně zmocní k přebírání pošty, nebo členům orgánů odborových organizací. Převzetím zmocněncem nebo členem orgánu se má písemnost za doručenu. Tím není vyloučeno zasílání písemností poštou.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů ZO ČMOS PŠ Gen. Krátkého 30 a ZO OSŽ a poskytovat pověřeným zástupcům odborů informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán předchozí písemný souhlas těchto zaměstnanců.

5. Vzájemná informovanost

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany na jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tímto účelem se smluvní strany v případě, že je to možné, informují alespoň pět dní předem o takovémto jednání, informace bude obsahovat témata, o kterých se bude jednat a jména dalších osob, které se jednání zúčastní nebo jsou k jednání přizvány.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

6. Zajištění zaměstnanosti

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

7. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat odbory o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně většího počtu pracovních míst (nejméně 10 zaměstnanců), a to minimálně 30 dní před uskutečněním těchto změn.

8. Nabídka pracovního místa

Zaměstnavatel se zavazuje nově zřízené pracovní místo nebo uvolněné pracovní místo již zřízené nabízet přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů (např. je v běhu výpovědní doba nebo byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru s pozdějším termínem jeho skončení). Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace a schopností zaměstnance pro toto nové pracovní místo.

Je-li toto nově zřízené nebo uvolněné místo pracovním místem na dobu neurčitou, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má dosud uzavřen pracovní poměr na dobu určitou (za předpokladů výše uvedených).

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout přednostně možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu (za předpokladů výše uvedených).

9. Informovanost v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem informovat odbory o okolnostech týkajících se vývoje zaměstnanosti a o hospodaření. Jedná se zejména o tyto případy:

- Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele.
- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popř. k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků většího počtu jednotlivých zaměstnanců (minimálně 10 pracovních míst).
- Zásadní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
- Ekonomické údaje zaměstnavatele:
 - Informace o schválených prostředcích na platy (tzv. náklady na přímé vzdělávání)
Četnost: 2 x ročně, neprodleně po doručení zřizovatelem
 - Informace o schválených příspěvcích na provoz od zřizovatele a dalších závazných ukazatelích
Četnost: 1 x ročně a v případě každé změny, neprodleně po doručení zřizovatelem
 - Vývoj hospodaření
Četnost: Minimálně 2 x ročně ve formě tabulky s názvem „Základní ekonomický přehled“, který je předkládaný vedení školy. Tabulka obsahuje: plnění rozpočtu v oblasti provozních nákladů školy, vývoj výnosů, vývoj nákladů na platy v členění na pedagogické a nepedagogické pracovníky v porovnání se schválenými prostředky na platy, přehled o stavu veškerých fondů, tj. včetně FKSP (tvorba, čerpání a zůstatky k datu).

10. Zaměstnávání zaměstnanců vyslaných na akce organizované školou pro žáky

Bude-li zaměstnavatel na pedagogickém pracovníkovi požadovat práce jiného druhu, než má sjednáno v pracovní smlouvě a než které vyplývají z právních předpisů, zavazuje se uzavřít s pedagogickým pracovníkem další základní pracovněprávní vztah (viz § 34b odst. 2 ZP).

11. Postup při výměně hodin přímé pedagogické činnosti

Při naléhavé potřebě volna zaměstnance, na které se nevztahují ustanovení ZP, umožní zaměstnavatel u pedagogických pracovníků výměnu hodin přímé vyučovací povinnosti za těchto podmínek:

- Oba vyučující, kterých se výměna týká, s ní souhlasí.
- Výměna bude přednostně směřována do téže třídy, resp. skupiny.
- Výměnu organizačně zajišťuje ZŘTV.

- Ke zpětnému vyrovnání dojde do 14 dnů.
- Výměnu lze realizovat pro uvolnění v rozsahu jednoho pracovního dne.

12. Rozvrh pracovní doby

Zaměstnavatel se zavazuje předem určit pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

13. Zaměstnanost a pracovní podmínky

Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti umožnit (nařídit) čerpání řádné dovolené do výše dvou pracovních dnů po sobě jdoucích, a to i v průběhu školního roku. Důvodem pro podání žádosti o čerpání řádné dovolené mimo písemný rozvrh čerpání dovolené vydaný s předchozím souhlasem odborové organizace je v takovémto případě aktivní péče zaměstnance o posílení vlastního zdraví. Celkový zaměstnavatelem nařízený rozsah čerpání řádné dovolené z uvedeného důvodu nepřesáhne pět dnů v kalendářním roce.

14. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

Zaměstnavatel může použít souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2 ZP jen ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

15. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví 15. den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo na svátek, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni. Výplata platu u všech zaměstnanců je prováděna bezhotovostním převodem na účet určený zaměstnancem, a to na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud je tato uzavřena.

Zaměstnavatel se zavazuje doložit na žádost zaměstnance podklady, na základě kterých byla výše platu stanovena.

16. Nadtarifní nenárokové složky platu

Všechny **nadtarifní** nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních a správních zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance odměnou až do výše 100 % úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Při stanovení **nadtarifních** nenárokových složek platu bude zaměstnavatel dodržovat takový poměr osobních příplatků a odměn, aby maximální objem vyplacených odměn nepřesáhl 50 procent celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci školy.

17. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat zaměstnancům všechny nadtarifní nárokové složky platu stanovené v rozpětí na základě kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

18. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou, mimo jiné, podmínky přiznávání částí platu podle čl. 15 a 16 této kolektivní smlouvy.

19. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 224 ZP) se zaměstnavatel zavazuje poskytovat zaměstnanci odměny při životních a výročích a v následující výši:

Při dosažení věku 50 let při délce trvání pracovního poměru ve školství popř. výchovně vzdělávacím zařízení

1 – 10 let	2 000,- Kč
11 – 20 let	3 000,- Kč
nad 20 let	4 000,- Kč

Při prvním ukončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu III. stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod

1 – 10 let	3 000,- Kč
11 – 20 let	4 000,- Kč
nad 20 let	5 000,- Kč

Podmínkou pro poskytnutí výše uvedených odměn je dostatek finančních prostředků schválených a přidělených ze státního rozpočtu na (platy) tzv. náklady na přímé vzdělávání. Každá jednotlivá odměna musí být schválena ekonomem školy (správce rozpočtu) a ředitelkou školy (příkazce operace).

20. Fond kulturních a sociálních potřeb

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu Fondu kulturních a sociálních potřeb na nadcházející kalendářní rok do 30. 11. běžného kalendářního roku.

Rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou přílohou č. 1 a č. 2 této kolektivní smlouvy.

21. Náhrada výdajů

Za opotřebení předmětů používaných k práci se souhlasem zaměstnavatele přísluší náhrada takto:

- vlastní lyžařská výzbroj 50,- Kč za den použití,
- vlastní sportovní vybavení pro účast na sportovně-turistickém kurzu (*např. jízdní kolo*) 50,- Kč za den použití.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

22. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Zaměstnavatel se zavazuje vydat, po předchozím projednání s odbory, seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích.

Zaměstnavatel se zavazuje udržovat OOPP v použitelném stavu praním, čištěním a opravami na vlastní náklady.

23. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizovat na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do 31.12. běžného roku, pořídit z prověrek zprávu a vypracovat plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad.

Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do 14 dnů po uskutečnění prověrek.

První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 30 dnů po projednání zprávy.

24. Odstraňování nedostatků BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje odstraňovat nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na pracovištích a v případě potřeby ihned jednat se zřizovatelem za účelem urychleného zjednání nápravy.

25. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. 1. a 15. 9. kalendářního roku.

26. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel se zavazuje provést vyhledání a posouzení všech rizik na všech pracovištích zaměstnavatele 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. S těmito riziky a s příslušnými opatřeními k prevenci rizik seznámí zaměstnance.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

27. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, umožnit zaměstnancům stravování ve vlastních prostorách (stravování zajištěno cizími smluvními subjekty), dále pokud to dovolí provozní podmínky daného pracoviště i zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v nichž sjednaná pracovní činnost či sjednaný pracovní úkol se shodují s druhem práce pracovních pozic uvedených v organizačním řádu, v aktuálním znění, za podmínky, že takto činný zaměstnanec má předem rozvrženou pracovní dobu, včetně určení přestávků na jídlo, dále důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu u něho pracovali a zaměstnancům na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Zvýhodnění stravování se dělí to těchto kategorií:

- Zvýhodněné stravování č. 1 - zaměstnavatel přispívá pouze příspěvkem z FKSP
Příjemcem mohou být důchodci, kteří v době odchodu do důchodu u zaměstnavatele pracovali a zaměstnanci v pracovním poměru na mateřské nebo rodičovské dovolené.

- Zvýhodněné stravování č. 2 – zaměstnavatel přispívá pouze zákonným příspěvkem dle Zákona o daních z příjmů - 586/1992 Sb. v platném znění (dále jen ZDP), tj. maximálně do výše 55% ceny hlavního jídla.

Příjemcem mohou zaměstnanci, kteří konají pro zaměstnavatele práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

- Zvýhodněné stravování č. 3 – zaměstnavatel přispívá zákonným příspěvkem dle ZDP a příspěvkem z FKSP.

Příjemcem mohou být všichni zaměstnanci školy, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu dle § 33 a nečerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Zaměstnancům, kterým nelze zajistit stravování ve vlastních prostorách z vážných provozních důvodů nebo zaměstnancům, kterým nelze poskytnout stravu odpovídající jejich zdravotního stavu, poskytne zaměstnavatel stravovací poukázky při zohlednění poskytování cenově zvýhodněného stravování č. 3.

V případě omezení zdravotním stavem je podmínkou pro jejich poskytování doložení písemného lékařského potvrzení s omezeným či doporučeným typem stravování, vystavené příslušným odborným lékařem či praktickým lékařem, který toto vystaví na základě doporučení odborného lékaře.

a) Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

b) Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel se zavazuje podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, např. umožní individuální cesty zaměstnanců do zahraničí a kolektivní cesty poznávacího charakteru, poskytnutím pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

c) Změny a doplňky kolektivní smlouvy

V průběhu účinnosti této kolektivní smlouvy mohou strany sjednat její změnu. Změna musí být uzavřena písemně, formou číslovaného dodatku.

d) Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena vždy ke dni 15. 6. a 15. 1. 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 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

e) Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to vyvěšením na veřejně přístupném místě (sborovny a sekretariát školy), umístěním na školním serveru a oznámením o jejím uzavření na společné poradě zaměstnanců.

f) Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem jejího podpisu poslední ze smluvních stran.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2017.

Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy bude zahájeno předložením návrhu nové kolektivní smlouvy zaměstnavateli nejpozději 2 měsíce před ukončením účinnosti stávající kolektivní smlouvy.

g) Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Rozpočet FKSP
2. Zásady čerpání prostředků FKSP.
3. Rozpis stanoveného objemu prostředků na platy a stanovený limit pracovníků.

V Šumperku dne 22.12.2016

Podepsaný originál je uložen na sekretariátu školy – Dokumenty školy,
v el. podobě na webu školy a ve sdílených dokumentech.

.....
podpis zástupce zaměstnavatele

.....
podpis zástupce odborů

.....
podpis zástupce odborů

.....
podpis zástupce odborů