

V Z O R

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

ÚVOD

Zpracovaný vzor kolektivní smlouvy je metodickým materiálem, a má tedy pouze doporučující charakter. Smluvní strany mohou v rámci své smluvní volnosti sjednat v kolektivní smlouvě i jiné závazky než ty, které jsou uváděny v předkládaném vzoru, a naopak některé body z tohoto vzoru do kolektivní smlouvy nezahrnovat, případně je dle potřeby upravit. Jediné omezení spočívá v požadavku, aby obsah kolektivní smlouvy byl v souladu s právními předpisy. Kolektivní smlouva by měla vycházet z konkrétních podmínek, potřeb a možností a vyjádřit zájem smluvních stran na vzájemných vztazích přispívajících k dobré práci školy a školského zařízení.

Významná je část kolektivní smlouvy věnovaná odměňování zaměstnanců, v němž hraje důležitou roli poskytování nadtarifních nenárokových složek platu. Předkládány jsou dvě možnosti postupu (čl. 25), a to:

- buď dohoda o závazku zaměstnavatele zpracovat vnitřní mzdový předpis (který podle § 287 odst. 2 projedná zaměstnavatel s odborovou organizací, nebo
- kritéria pro poskytování sjednat jako součást kolektivní smlouvy a uvést je v příloze.

Součástí předkládaného vzoru kolektivní smlouvy je příloha obsahující kritéria pro přiznávání osobních příplatků a odměn. Tuto přílohu lze využít jako podpůrného materiálu při projednávání a stanovování kritérií se zaměstnavatelem. Pro různé druhy a typy škol a školských zařízení lze využít různá kritéria a upravovat je dle konkrétní situace školy a školského zařízení. Nejedná se tedy ani o úplný výčet, ale ani o žádné „minimum“. Vždy je nutné vycházet z daných podmínek na pracovišti.

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 pro účely této smlouvy uzná určené zástupce odborové organizace (dále také odbory), která u zaměstnavatele působí, a to i ty, kteří nejsou jeho zaměstnanci. To se vztahuje i na uplatňování oprávnění odborů stanovených v § 321 a 322 zákoníku práce. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za ni a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování právních výkladů vydaných k právním předpisům Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo krajskými úřady, a to i 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 elektronické pošty.

Zaměstnavatel umožní pověřenému zástupci odborové organizace působící u zaměstnavatele přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to bez zbytečného odkladu. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou na adresu zaměstnavatele.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích, sjezdech v rozsahu

Odborová organizace poskytne zaměstnavateli potřebnou součinnost.

Zaměstnavatel umožní odborové organizaci k plnění povinnosti vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem (§ 276 odst. 6 ZP) využívat (provozní porady, intranet).

Zaměstnavatel se zavazuje provádět na žádost odborové organizace srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů odborového svazu a poskytovat pověřeným zástupcům odborů informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán předchozí souhlas **dotčených** zaměstnanců.

5. Konzultace a součinnost

Smluvní strany se dohodly, že jednou z forem vzájemné spolupráce zaměstnavatele a odborů za účelem poskytovat si konzultace a součinnost budou pravidelná společná jednání, a to vždy (každou poslední středu v měsíci, každý poslední den kalendářního čtvrtletí

6. Obecná ustanovení o informování, projednání, spolurozhodování

Zaměstnavatel se zavazuje, že ve všech případech, kdy zákoník práce, jiné právní předpisy nebo tato kolektivní smlouva vyžadují informování odborové organizace předá informace písemně (elektronicky na adresu) s tím, že informace musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 2 ZP.

Zaměstnavatel se zavazuje, že ve všech případech, kdy zákoník práce, jiné právní předpisy nebo tato kolektivní smlouva vyžadují projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, předá potřebné podklady spolu s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním písemně (elektronicky na adresu) alespoň (5, 10) pracovních dnů před termínem jednání s tím, že projednání musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 3 ZP.

Odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli své stanovisko (popř. návrhy na příslušná opatření) k poskytnutým informacím písemně (elektronicky na adresu) alespoň(2, 3 ...) pracovní dny před termínem jednání.

7. Vzájemná informovanost

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany na členských schůzích i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách, a to 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.

8. Vyřizování stížností

Zaměstnavatel projedná bez zbytečného odkladu s odborovou organizací stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP).

Při šetření a vyřizování stížností využije zaměstnavatel přiměřeně aktuální znění metodického dokumentu ČŠI.

Požádá-li zaměstnanec o jednání se zaměstnavatelem v pracovněprávní záležitosti, i když nejde o stížnost, zaměstnavatel se zavazuje **jeho žádosti vyhovět. Odborová organizace bude k takovému jednání přizvána pouze požádá-li o to zaměstnanec.**

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

9. Zajištění zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru podle zákoníku práce.

Jiný postup projedná s odbory.

9a. Zaměstnávání nepedagogických pracovníků

Zaměstnavatel se zavazuje před začátkem každého kalendářního roku jednat se zřizovatelem o výčtu a rozsahu činností zajišťovaných nepedagogickými pracovníky školy a objemu finančních prostředků na platy nepedagogických pracovníků. Na žádost odborové organizace se projednání zúčastní i osoba oprávněná za odborovou organizaci jednat.

10. 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 jakéhokoli pracovního místa, a to minimálně (např. dva měsíce) před uskutečněním těchto změn.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 odst. 4 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odbory také ty okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odbory (§ 287 odst. 1 ZP). Jedná se zejména o tyto případy:

- Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele, a to s rozбором důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy nebo školského zařízení.
- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popř. k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků jednotlivých zaměstnanců.
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny v těchto oblastech.

- Rozpis rozpočtu školy nebo školského zařízení pro daný rok. K tomuto projednání dojde bezprostředně po provedení rozpisu rozpočtu z příslušného orgánu veřejné správy. Předmětem jednání o rozpisu rozpočtu musí být zejména:
 - Závazné ukazatele (limity) stanovené příslušnými orgány veřejné správy.
 - Rozpis těchto závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů, a to zvlášť na jednotlivé složky platu. Předmětem projednání budou celkové objemy nárokových i nenárokových složek platu pro jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců a pro jednotlivé organizační útvary zaměstnavatele.
 - Rozpis těch ostatních neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek, bezpečnost práce a péči o zaměstnance (včetně prostředků na další vzdělávání, osobní ochranné pracovní prostředky, závodní stravování apod.).
 - Předmětem projednání podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

12. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně písemně předkládat odborům zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, a to např. k 15. 9. a 15. 2., nebo k prvnímu dni následujícího měsíce.
2. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání zpracovat písemně bližší označení jeho druhu práce (§ 37 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), tak aby bylo spolehlivým a dostatečným podkladem pro zařazení do platové třídy. To platí i u dosavadních pracovníků, u nichž dosud není tato písemná informace zpracována.

13. Závazky při skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Projednat předem s odborovou organizací výpověď danou zaměstnavatelem (§ 52 ZP) a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 ZP) následujícím způsobem v těchto lhůtách
2. S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52 a § 55 ZP, seznámí zaměstnavatel odbory do (např. dvou týdnů) po ukončení pracovního poměru.

14. Práce přesčas

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na(max. 52).... týdnů po sobě jdoucích.

Pozn.: využití maximální hranice vyhovuje podmínkám školství a je administrativně méně náročné.

15. Zaměstnávání zaměstnanců vyslaných na mimoškolní akce organizované školou pro žáky

Bude-li zaměstnavatel na pedagogickém pracovníkovi požadovat práce jiného druhu, než má sjednáno v pracovní smlouvě, zavazuje se uzavřít s pedagogickým pracovníkem další základní pracovněprávní vztah (viz § 34b odst. 2 ZP). Uvedený postup bude uplatňován i v případě zastupování vychovatele školní družiny učitelem a naopak.

16. Pracovní doba a osobní očištění

Po skončení práce se zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítává do pracovní doby doba(např. 30).... minut k provedení osobní očisty.

18. Překážky v práci na straně zaměstnance

1) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci čerpat pracovní volno nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci v těchto případech:

V kolektivní smlouvě bude uvedeno:

- druh překážky v práci,
- rozsah pracovního volna,
- zda jde o pracovní volno s náhradou platu, či bez náhrady platu.

2) Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti přísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZP a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZP.

18a. Sickdays

Pracovní volno – sickdays, se poskytuje ze zdravotních důvodů, bez nutnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti nebo vyjádření lékaře. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci sickdays na základě jeho oznámení v délce dnů v kalendářním roce. Za dobu čerpání pracovního náleží zaměstnanci náhrada platu ve výši ušlého platu. Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání sickdays neprodleně poté, co jeho potřeba vznikne.

19. Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno bez náhrady platu **do 4 let věku dítěte** zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené (§ 196 ZP) o toto pracovní volno písemně požádá, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Existence těchto provozních důvodů bude projednána s odbory.

20. Rozvrh pracovní doby

1) Ve směně připadající na pracovní den se pedagogickému pracovníkovi stanoví:

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

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

21. Výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností na pracovišti

Zaměstnavatel bude v souladu se zákoníkem práce požadovat po pedagogických pracovnících výkon prací souvisejících na pracovišti jen tehdy, jde-li o práce, které objektivně vyžadují přítomnost na pracovišti

22. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

V souladu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. m) ZP nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, za období nejvýše (max. 52) týdnů po sobě jdoucích.

Pozn.: viz poznámka u bodu 14.

22a. Pružná pracovní doba

Zaměstnavatel se zavazuje, že s účinností od.....zavede pružnou pracovní dobu, a to pro tyto útvary zaměstnavatele:

Podrobnosti k pružné pracovní době (základní pracovní doba, volitelná pracovní doba, vyrovnávací období) budou stanoveny v pracovním řádu.

Pozn. V regionálním školství má pružná pracovní doby smysl zejména pro zaměstnance pracující v oblasti administrativy.

23. Rozdělená směna

Zaměstnavatel oznámí rozdělení směny těmto zaměstnancům předem písemnou formou jako součást rozvržení týdenní pracovní doby.

24. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru na dobu určitou

V případě doby trvání pracovního poměru omezené datem nebo určitou okolností, se zaměstnavatel zavazuje upozornit příslušného zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději (např. týden, 30 dnů) předem.

25. 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.

Pozn.: Jde o situaci, kdy je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Ustanovení ZP umožňuje zaměstnavateli použít případného souhlasu odborů po dobu 2 měsíců od jeho udělení. Tuto lhůtu však lze zkrátit (např. na 10 dnů).

Odbory mohou dohodnout v kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých má odborová organizace podle pracovněprávních předpisů pravomoc spolurozhodování, aniž jsou stanoveny lhůty pro vyjádření, např. § 61, § 108 odst. 5, § 199 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225, § 306 ZP.

25a. Ochrana osobnosti zaměstnance

Dojde-li k neoprávněnému zásahu do práva na ochranu osobnosti zaměstnance (důstojnosti, cti, vážnosti, zdraví apod.) a tento zásah bude souviset s jeho výkonem práce u zaměstnavatele, zaměstnavatel se zavazuje, že na své náklady zaměstnanci poskytne právní pomoc, případně jej zastoupí u příslušného soudu při uplatnění práva na ochranu osobnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 83 občanského zákoníku.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

26. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v práci nebo na státní svátek, vyplátí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

27. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel zpracuje a po předchozím projednání s odbory vydá systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky přiznávání částí platu podle čl. 28-30 této

kolektivní smlouvy. Dojde-li při projednávání tohoto systému ke shodě mezi zaměstnavatelem a odbory, stává se tento systém hodnocení zaměstnanců součástí této kolektivní smlouvy jako příloha.

28. Nadtarifní nenárokové složky platu

1) Var. 1: Nadtarifní nenárokové složky platu budou poskytovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, viz čl. 31 této kolektivní smlouvy, kterým se stanoví odměňování zaměstnanců.

Var. 2: Nadtarifní nenárokové složky platu budou poskytovány na základě rámcových kritérií, která jsou přílohou této kolektivní smlouvy.

2) Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost nepedagogických zaměstnanců při zastupování jiného přechodně nepřítomného zaměstnance odměnou až do výše 100 % úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

3) Při stanovení nadtarifních nenárokových složek platu bude zaměstnavatel dodržovat takový poměr osobních příplatků a odměn, aby maximální objem vyplacených odměn nepřesáhl(např. 70).... procent celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci zaměstnavatele.

4) Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat tak, aby nedocházelo k nedůvodnému nerovnoměrnému čerpání v průběhu kalendářního roku.

29. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat zaměstnancům všechny nadtarifní nárokové složky platu stanovené v rozpětí na základě kritérií obdobně jako v čl. 28.

30. Způsob stanovení platového tarifu v rozpětí

Zaměstnavatel použije postup při stanovení platového tarifu dle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, jen pro tyto skupiny zaměstnanců (jmenovitě skupiny uvést).

Při uplatnění tohoto postupu určí zaměstnavatel zaměstnancům platový tarif alespoň ve výši odpovídající platovému stupni, do kterého by byli zařazeni, pokud by určení platu v rozpětí nebylo uplatněno.

Kritéria, podle nich bude určen platový tarif v rámci rozpětí, se stanoví obdobně jako v čl. 28.

31. Vnitřní platový předpis

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým stanoví podmínky poskytování částí platu podle čl. 28, 29 a 30 této kolektivní smlouvy.

32. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy. Informace bude strukturována stejně, jako při projednání rozpisu rozpočtu podle čl. 11 této smlouvy. Informace bude předávána písemně zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok. Její součástí budou údaje o výši průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin zaměstnanců a podle jednotlivých organizačních útvarů zaměstnavatele (např. MŠ, ZŠ, ŠD, ŠJ ...).

33. Odměna za pracovní pohotovost

Za pracovní pohotovost (§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce přísluší zaměstnanci odměna ve výši % průměrného výdělku. (Pozn.: Do čl. 33 má smysl uvádět jen jinou výši, než je minimálně 10 % průměrného výdělku, jak stanoví § 140 zákoníku práce).

34. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnance za předpokladu, že zaměstnanec souhlasí s prováděním tohoto způsobu úhrady členských příspěvků. Srážku z platu provede zaměstnavatel ke dni zpracování měsíčního platu na účet určený odborovou organizací.

35. Náhrada výdajů

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

- vlastní lyžařská výzbroj Kč za den použití,
- vlastní hudební nástroj Kč za den použití,
-

36. Cestovní náhrady

1) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které v rámci daném ustanovením § 176 zákoníku práce činí:

- a) Kč, trvá-li pracovní cesta 5-12 hodin;
- b) Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin;
- c) Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Pozn.: V odst. 1 má smysl uvádět jen vyšší částky, než je minimum rozpětí, jak je stanoví § 176 odst. 1 ZP a příslušná vyhláška.

2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, poskytně mu stravné ve výši stravného podle odst. 1 písm. a).

37. Zvýšení odstupného

1) Odstupné podle § 67 odst. 1 ZP se sjednává ve výši:

Podle odst. 1 písm. a) Kč,
písm. b) Kč,
písm. c) Kč.

2) Odstupné se zvyšuje v případě, že zaměstnanec, s nímž má být rozvázán pracovní poměr pro jeho nadbytečnost, skončí pracovní poměr dohodou před uplynutím výpovědní doby, a to o násobek měsíčního průměrného výdělku za každý měsíc nebo jeho část, o který pracovní poměr skončí dříve, než když by skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele. V dohodě se zaměstnancem bude sjednána konkrétní doba dřívějšího skončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby a tomu odpovídající zvýšení odstupného.

Pozn.: Odstupné se zvýší o částku rovnající se platu, který by zaměstnanec obdržel, pokud by jeho pracovní poměr neskončil před uplynutím výpovědní doby, to je plat za období od začátku výpovědní doby do jejího uplynutí. Použije se v případě, že se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, a to z důvodů, které by jinak vedly k výpovědi podle § 52, písm. a) – c) ZP a ke skončení pracovního poměru tak dojde

dříve, než kdyby zaměstnanec dostal výpověď. Takovýto postup nemá žádný zvýšený dopad do rozpočtu školy. Čím dříve skončí pracovní poměr, tím více může být zvýšeno odstupné.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

38. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s dostatečným předstihem podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat předem s odborovou organizací hromadnou úpravu pracovní doby, práci přesčas, nařízenou práci ve dnech pracovního klidu a v noci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví.

39. 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.

40. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Zaměstnavatel se zavazuje vybavit jednotlivá pracoviště zaměstnavatele 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 pracovnělékařské služby.

41. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odbory a za účasti pověřeného člena základní organizace, případně svazového inspektora bezpečnosti práce zorganizovat nejméně jednou v roce na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do, pořídit z prověrek zprávu a vypracovat plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad.

Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do po uskutečnění prověrek.

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

42. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje pokynem vedoucím zaměstnancům organizačně zajistit výkon práva kontroly odborových orgánů (§ 322 ZP), zejména oprávnění vstupu SIBP na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

43. Odstraňování nedostatků BOZP

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

44. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel se zavazuje, na základě konkrétního podnětu orgánu odborové organizace, **zajistit** na své náklady prověření plnění hygienických norem, a to nejpozději do od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná s odbory nejpozději dodnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

45. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu ohlásí vznik pracovního úrazu zaměstnance odborové organizaci, respektuje právo odborů seznámit se s průběhem a výsledkem šetření pracovního úrazu a zavazuje se poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech a přijatých opatřeních k předcházení pracovních úrazů v rámci své působnosti vždy k 15. 1. a 15. 9. kalendářního roku.

46. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel ve spolupráci s osobou odborně způsobilou v prevenci rizik dle příslušných ustanovení zákona č. 309/2006 Sb. se zavazuje provést do 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 do

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

47. Stravování

1) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit stravování zaměstnanců v souladu s právními předpisy upravujícími stravování zaměstnanců.

2) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit stravování prostřednictvím organizační složky státu, právnické nebo fyzické osoby v případech, kdy je vlastní zařízení závodního stravování mimo provoz. Náklady na stravování a příspěvek z FKSP poskytne zaměstnavatel zaměstnancům ve stejné výši, jako při zajištění stravování ve vlastním stravovacím zařízení.

Pozn.: Nelze u důchodců a u zaměstnanců pracujících na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3) Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, umožnit stravování ve vlastním stravovacím zařízení důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu u něho pracovali.

48. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje

- vytvořit organizační předpoklady pro účast zaměstnanců na studiu vedoucímu ke zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele,
- poskytovat těmto zaměstnancům náhradu výdajů spojených s cestou do místa plnění studijních povinností, a to za podmínky uzavření kvalifikační dohody.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu podle § 234 ZP, nevznikne v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace v následujících případech:

- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je zdravotní stav zaměstnance znemožňující podle lékařského posudku výkon sjednané práce,
- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.

49. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým se stanoví 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, souvislosti tohoto vzdělávání s okamžitými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance a plán dalšího vzdělávání podle § 24 odst. 3 zák. č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

50. 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, zejména akce EXOD, poskytnutím pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy nebo školského zařízení.

51. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel zpracuje a po předchozím projednání s odbory vydá soubor opatření, jehož obsahem a cílem bude mj.:

- zlepšení hygieny práce,
- zlepšení pracovního prostředí,
- organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb pro zaměstnance.

Dojde-li při projednávání tohoto souboru ke shodě mezi zaměstnavatelem a odbory, stane se tento soubor opatření součástí této kolektivní smlouvy jako příloha.

52. Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu FKSP na nadcházející kalendářní rok před skončením stávajícího kalendářního roku.

Rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou přílohami této kolektivní smlouvy.

53. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s ustanovením § 224 odst. 2 ZP se zaměstnavatel zavazuje poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

- při životním nebo pracovním jubileu, kterým je ve výši od doKč,
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod ve výši od do Kč.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

54. Změny kolektivní smlouvy

1. Změny 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, případně z jiných důvodů, které uvede jedna ze smluvních stran.
2. Změny kolektivní smlouvy, jejichž důvodem není změna právních předpisů, je možné zpravidla sjednat až po uplynutí 12 měsíců účinnosti kolektivní smlouvy.

55. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena dvakrát ročně (např. ke dni 15. 6. a 15. 12.). 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.

56. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem:

Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

Zaměstnavatel zajistí, aby kolektivní smlouva byla přístupná všem zaměstnancům následujícím způsobem

54. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou, nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od

2. Kolektivní smlouva může být uzavřena také na dobu určitou (§ 26 zákoníku práce).

Např.: Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou s nabytím účinnosti dnem (1. ledna) a uzavírá se na dobu do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejpozději do

Např.: Kolektivní smlouva se sjednává na dobu určitou, a to na 2 kalendářní roky Kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem 1. 1. prvního kalendářního roku a účinnost končí 31. 12. druhého kalendářního roku.

Např.: Kolektivní smlouva se sjednává na dobu určitou, a to na dobu výkonu funkce stávajícího ředitele, nejdéle však na 6 let.

58. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

Pozn.: Jde o příkladný výčet příloh kolektivní smlouvy. Uved'te pouze přílohy, které byly dohodnuty se zaměstnavatelem.

- Rozpočet FKSP.

- Zásady čerpání prostředků FKSP.

- Soubor opatření pro zlepšení pracovního prostředí.

- Kritéria pro přiznání osobního příplatku a odměny.

- Systém hodnocení zaměstnanců.

V dne

.....
podpis zástupce zaměstnavatele

.....
podpis zástupce odborů