KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi Střední odbornou školou dopravy a cestovního ruchu, Krnov, p. o. (dále jako zaměstnavatel) a Odborovou organizaci při SOŠ DCR v Krnově (dále jako odbory)

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti smluvních stran, které jsou touto smlouvou výslovně stanoveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel uznává pro účely této smlouvy příslušnou odborovou organizaci působící u zaměstnavatele a její oprávněné zástupce.

3. Informovanost o činnosti odborů

Zaměstnavatel umožní odborům vhodným způsobem informovat zaměstnance o jejich činnosti a jednání se zaměstnavatelem, zejména prostřednictvím provozních porad, interní komunikace nebo elektronické pošty.

4. Konzultace a součinnos

Smluvní strany se dohodly, že za účelem zajištění vzájemné spolupráce budou probíhat pravidelná společná jednání, a to nejméně jednou za tři měsíce, v termínech dohodnutých oběma stranami.

5. Informování a projednání

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat odborům informace v případech stanovených právními předpisy nebo touto smlouvou elektronicky prostřednictvím datové schránky s tím, že informace musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 2 ZP.

V případech, kdy je vyžadováno projednání, souhlas nebo dohoda s odbory, předá zaměstnavatel podklady spolu s navrhovanými opatřeními a jejich odůvodněním nejméně 10 pracovních dnů před termínem jednání s tím, že podklady musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 3 ZP.

Odbory se zavazují poskytnout své stanovisko, případně návrhy na příslušná opatření, nejméně 3 pracovní dny před jednáním elektronicky přes datovou schránku.

6. 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.

7. Vyřizování stížností

Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu projedná s odbory stížnosti zaměstnanců týkající se pracovněprávních vztahů. (§ 276 odst. 9 ZP)

Požádá-li zaměstnanec o jednání se zaměstnavatelem v pracovněprávní záležitosti, i když nejde o stížnost, zaměstnavatel se zavazuje postupovat jako v případě stížnosti.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

8. Informace o změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat odbory o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně jakéhokoliv pracovního místa, a to minimálně dva měsíce před uskutečněním těchto změn.

9. Konzultace v oblasti zaměstnanosti

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 rozborem 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.

10. Skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

- Projednat předem s odbory výpověď danou zaměstnavatelem (§ 52 ZP) a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 ZP).
- S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52 a § 55 ZP, seznámí zaměstnavatel odbory 3 týdny před ukončení pracovního poměru.

11. Práce přesčas

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 8 týdnů po sobě jdoucích.

12. Mimoškolní akce organizované zaměstnavatelem 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).

13. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 1. března kalendářního roku předložit odborům ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na daný kalendářní rok.

14. Dovolená mimo rozvrh čerpání dovolené

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům 3 dny dovolené mimo stanovený rozvrh čerpání dovolené. Náhrada pedagogů za poskytnuté volno se bude realizovat v prvním nebo předposledním týdnu hlavních prázdnin.

15. Místo výkonu práce související s přímou pedagogickou činností

Zaměstnavatel bude v souladu se zákoníkem práce požadovat po pedagogických pracovnících výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností na pracovišti jen tehdy, jde-li o práce, které objektivně vyžadují přítomnost na pracovišti.
Jde-li o výkon jiné práce, bude vykonávat pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhne, a na místě, které si sám určí (§ 22a Zák. o ped. pracovnících).

16. Pracovní poměr na dobu určitou

V případě pracovního poměru omezeného datem nebo určitou okolností se zaměstnavatel zavazuje upozornit příslušného zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději 30 dnů předem.

III. ODMĚŇOVÁNÍ

17. Výplata platu

Plat je splatný 12. den v měsíci. Připadne-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku nebo na státní svátek, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

18. Odměňování zaměstnanců

Zaměstnavatel vydá po projednání s odbory kritéria pro přiznání odměn a osobních příplatků, který se stane součástí této smlouvy.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.

19. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy. Informace bude předávaná elektronicky přes datovou schránku zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok. Její součástí budou údaje o výši průměrného platu a jeho jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin zaměstnanců a podle jednotlivých organizačních útvarů zaměstnavatele.

20. Náhrady výdajů

Zaměstnancům náleží náhrady za opotřebení vlastních pracovních prostředků dle dohodnutých podmínek:

- vlastní lyžařská výzbroj při LVK 350,- Kč za den, ve kterém probíhá výuka,
- úhrada za vleky bude vyplacena na základě prokázaných výdajů.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

21. BOZP

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 odbory hromadnou úpravu pracovní doby, práci přesčas, nařízenou práci ve dnech pracovního klidu a v noci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví.

22. Kontroly BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje zorganizovat nejméně jednou v roce na všech pracovištích prověrky BOZP, 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 od uskutečnění prověrek.

23. 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.

24. Odstraňování nedostatků BOZP

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

25. 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 14 dnů od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná s odbory nejpozději do 14 dnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

26. Pracovní úrazy

Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu oznamuje vznik pracovního úrazu zaměstnance odborové organizaci. Respektuje právo odborů seznámit se s průběhem a výsledky šetření pracovního úrazu a zavazuje se jim poskytovat přehled o pracovních úrazech a přijatých opatřeních k jejich předcházení v rámci své působnosti, a to vždy k 15. 1. a 15. 9. každého kalendářního roku.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

27. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit závodní stravování prostřednictvím vlastního zařízení závodního stravování pro všechny zaměstnance a pro důchodce, kteří u něj pracovali v době odchodu do důchodu, a to za cenu potravin.

V případě, že je závodní stravovací zařízení mimo provoz nebo nevaří a zaměstnanec odpracuje na pracovišti alespoň 4 hodiny, náleží mu stravenkový paušál ve výši 129 Kč za každý takový den.

28. Pracovní prostředí

Zaměstnavatel zpracuje a po předchozím projednání s odborovou organizací vydá soubor opatření, jehož cílem bude zejména:

- zlepšení hygieny práce,
- zlepšení pracovního prostředí.

Dojde-li při projednání tohoto souboru k dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, stane se tento soubor opatření přílohou této kolektivní smlouvy.

29. Fond kulturních a sociálních potřeb

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu FKSP na následující kalendářní rok první týden v prosinci. Rozpočet FKSP a zásady jeho čerpání tvoří přílohy této kolektivní smlouvy.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

30. Změny kolektivní smlouvy

Změny kteréhokoli závazku vyplývajícího pro smluvní strany z této kolektivní smlouvy lze v průběhu její platnosti sjednat, dojde-li ke změně právních předpisů, z nichž tyto závazky vycházejí, nebo z jiných důvodů, které jedna ze smluvních stran uvede.

Změny kolektivní smlouvy, jejichž důvodem není změna právních předpisů, lze zpravidla sjednat až po uplynutí 12 měsíců od nabytí její účinnosti.

Změny této smlouvy lze provádět pouze písemně po dohodě obou stran.

31. Seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou

Odborová organizace seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí vyhotovení 5 ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

Jedna kopie kolektivní smlouva bude dostupná všem zaměstnancům k nahlédnutí na sekretariátě.

32. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2027 a nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

Vyjednávání na znění nové kolektivní smlouvy bude zahajováno vždy nejpozději 60 dnů

před uplynutím platnosti smlouvy. Pokud není uzavřena smlouva na nové období, prodlužuje se platnost poslední smlouvy až do podepsání smlouvy nové.

33. Přílohy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

- rozpočet FKSP,
- zásady čerpání prostředků FKSP,
- soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí a hygieny práce,
- kritéria pro přiznání odměn a osobního příplatku.

V Krnově dne

_____	_____
Zaměstnavatel	Odbory