



Kolektivní smlouva 2015

Střední škola a Mateřská škola, Liberec, Na Bojišti 15, příspěvková organizace

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Střední školou a Mateřskou školou, Liberec, Na Bojišti 15, příspěvkovou organizací, zastoupenou ředitelem Ing. Zdeňkem Krabsem, Ph.D. (dále jen „zaměstnavatel“)

a

Základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při SŠ a MŠ Liberec, zastoupenou Mgr. Petrem Hejdukem (dále jen „odborní“)

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 uzná jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené odborové funkcionáře. Zákoník práce (ZP) opravňuje pouze odborovou organizaci, aby uzavřela kolektivní smlouvu za zaměstnance, a to i za ty, kteří nejsou jejími členy (§ 22 a 24 ZP). Toto uznávání se vztahuje i na uplatňování oprávnění dle §321 ZP. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů výkonné rady odborů a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Respektování společných stanovisek

Zaměstnavatel a odbory se zavazují k respektování společných stanovisek ústředních a krajských orgánů veřejné správy a vydaných 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 a v přiměřeném rozsahu místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady s její údržbou a technickým provozem. Zaměstnavatel umožní odborům přístup ke kopírovací a výpočetní technice. Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou ze mzdy (platu) úhrady členských příspěvků zaměstnanců – členů odborového svazu na základě jejich dohod s příslušným odborovým orgánem a poskytovat pověřeným zástupcům odborů ve smyslu těchto dohod informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán souhlas těchto zaměstnanců. (č. ú.: 2000184339/0800, VS: 2300453505, KS: 0379, vždy ke 12. dni v měsíci)

5. Vzájemná informovanost

Odbory se zavazují zvat zaměstnavatele na své členské schůze a zaměstnavatel se zavazuje zvat zástupce odborů na porady vedení školy. Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany 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 (3 pracovní dny) o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

6. Vyřizování stížností

Všechny stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 3 ZP) budou projednávány s odborovou organizací, a to i v případě, že o projednání stížnosti prostřednictvím odborů zaměstnanec výslovně nepožádá.

Pravidla pro vyřizování takovýchto stížností stanoví příloha této kolektivní smlouvy.

Stížnosti související s výkonem výchovně-vzdělávací činností budou vždy řešeny za účasti dotyčného zaměstnance, a pokud o to zaměstnanec požádá, budou se tohoto jednání účastnit zástupci odborů.

Z obou výše uvedených případů bude učiněn písemný zápis.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. 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 ZP. Smyslem tohoto závazku je pochopitelná snaha odborů preferovat zaměstnání vlastních zaměstnanců před najímáním jiných pracovníků. Z toho vyplývá, že pokud má zaměstnanec tzv. zkrácený pracovní úvazek a objeví se potřeba pokrýt stejnou profesní pozici větším počtem pracovních hodin, pak musí nejprve zaměstnavatel nabídnout svému zaměstnanci zvýšení jeho kratší týdenní pracovní doby a teprve potom hledat další pracovní sílu na trhu práce.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit zaměstnancům, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou v rozsahu 100% pracovní povinnosti úvazek, který odpovídá jejich platné pracovní smlouvě, a to vždy k 1. září příslušného školního roku.

V situaci, kdy hrozí zaměstnanci rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, nabídne ředitel školy tomuto zaměstnanci snížený pracovní úvazek dle možností.

8. Informace o rozvázání pracovního poměru

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52 a § 55 ZP, seznámí zaměstnavatel odbory do dvou týdnů po ukončení pracovního poměru.

9. Nabídka pracovního místa

Zaměstnanci budou informováni o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele na dobu určitou nebo na zkrácený pracovní úvazek (viz § 279 odst. g). S těmito zaměstnanci zaměstnavatel projedná jejich případné další působení v organizaci, a to nejméně jeden měsíc před vypršením pracovní smlouvy na dobu určitou.

10. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel musí informovat a seznámit odborovou organizaci o nutnosti nových pracovních poměrů s dostatečným předstihem a předkládat zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech (jak na dobu určitou, tak i neurčitou).

Pedagogickým pracovníkům zaměstnavatel v pracovní náplni písemně vymezení obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické

dokumenty.

11. Zákonná povinnost zaměstnavatele informovat odbory

Zaměstnavatel se zavazuje řídit se § 287 ZP, který mu ukládá povinnost v dostatečném předstihu informovat odborovou organizaci o:

- a) vývoji a čerpání mezd nebo platů a jejich jednotlivých složek za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti (tato informace bude prováděna zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.)
- b) skutečnostech upravených v § 279

12. Zákonná povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací

- a) změny organizace práce
- b) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců
- c) systém školení a vzdělávání zaměstnanců
- d) jakákoliv další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců
- e) záležitosti upravené v § 280 ZP

13. Organizace výchovně vzdělávacího procesu

Zaměstnavatel se zavazuje projednat se zástupci odborové organizace připomínky k provozu školy a organizaci výchovně vzdělávacího procesu, a to do 7 pracovních dní od podání. Z tohoto jednání bude učiněn písemný zápis závazný pro obě strany.

Zaměstnavatel se zavazuje informovat zaměstnance o uskutečněných změnách v systému ISO 9001:2008, a to následujícím způsobem: v sekci ISO na stránkách školy vznikne odkaz „změny“ – zaměstnanci budou sami sledovat změny.

Zaměstnavatel zpracuje harmonogram plánovaných a předem známých akcí, které ovlivňují výuku a vyžadují pracovní aktivitu pedagogických pracovníků nad rámec jejich přímé vyučovací povinnosti, jako jsou soutěže, projekty, S0Č, výměnné pobyty, kurzy, porady učitelů, pedagogické a klasifikační porady, apod., a to k 1. září příslušného školního roku.

14. Dovolena ,studijní a náhradní volno

Zaměstnavatel se zavazuje vypracovat a projednat s odbory rozvrh čerpání dovolené a studijního volna na následující školní rok. S ním budou zaměstnanci seznámeni nejpozději 31. srpna příslušného roku. Pokud zaměstnanec vykonává práci nad rámec své vyučovací povinnosti (např. DOD, veletrh vzdělávání, harmonizační dny o víkendu, apod), má právo si za tuto činnost vybrat náhradní volno v termínu, který si dohodne se zaměstnavatelem. Zaměstnanec má právo čerpat dovolenou (studijní volno) nebo plnit úkoly v místě svého pracoviště (dle pokynů zaměstnavatele) v době, kdy studenti mají prázdniny. Řádná dovolená pak bude čerpána především v době letních prázdnin.

15. Práce přesčas a pracovní pohotovost

Práce přesčas upravuje § 93 ZP

16. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, takto:

Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se nad rámec poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy v trvání 4 dnů

Zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka, se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 5 dnů.

Při svatbě či úmrtí člena rodiny se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (tj. jeden den pracovního volna s náhradou

mzdy k účasti na svatebním obřadu) poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy v trvání až 2 pracovních dnů.

Při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, se nad rámec stanovený v příloze, poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy v trvání 2 pracovních dnů při stěhování v obci a 3 pracovních dnů při stěhování mimo obec.

17. Rozvrh pracovní doby

Rozvržení týdenní pracovní doby včetně určení přestávek v práci pedagogických pracovníků je dán platným rozvrhem hodin a novelou Zákona o pedagogických pracovnících, § 22a. Pedagogičtí pracovníci mají nárok na přestávku v práci po čtyřech souvisle odučených hodinách. Nepedagogičtí pracovníci se řídí vnitřním řádem školy – vnitřní směrnici pro naplňování pracovní doby. Rozvrh hodin pedagogických pracovníků je tvořen s přihlédnutím na jejich požadavky – podle organizačních možností školy. (Např. pro učitele, kteří si zvyšují svou kvalifikaci.) Zaměstnanec musí mít v rozvrhu vždy přestávku na oběd tak, aby se mohl stravovat v jídelně Gastron. Pokud tomu tak nebude, musí s tím zaměstnanec souhlasit.

18. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena datem nebo určitou okolností, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději týden předem.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být doručeno zaměstnanci nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

19. Odchod zaměstnanců do důchodu

Zaměstnancům, kteří splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, navrhne ředitel školy nebo školského zařízení s předstihem 3 měsíců projednání jejich dalšího působení u zaměstnavatele.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

20. Splatnost mzdy, platu a výplata mzdy a platu: k dvanáctému dni každého kalendářního měsíce. Zaměstnanci je mzda/plat/ stanovena v mzdovém /platovém/ výměru, který je nedílnou součástí pracovní smlouvy.

21. Nenárokové složky platu

Všechny 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 procent úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat rovnoměrně v průběhu celého kalendářního roku.

22. Nadtarifní nárokové složky platu

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

23. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel zpracuje a po předchozím projednání s odbory vydá podrobný vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou mimo jiné podmínky přiznávání částí platu podle čl. 22 a 23 této kolektivní smlouvy.

24. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat z FKSP každému zaměstnanci, který má uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění podle zvláštního předpisu (zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění, v platném znění) částkou 150,- Kč. O převodu příspěvku zaměstnavatele na účet u příslušného penzijního fondu zaměstnance uzavře zaměstnavatel dohodu s jednotlivými zaměstnanci.

25. Náhrada výdajů

Za opotřebení předmětů používaných k práci se souhlasem zaměstnavatele přísluší náhrada takto: vlastní sportovní výbroj 100 Kč za den použití. (Lyžařský a cyklistický kurz). Vedoucí kurzu předá písemné podklady ke schválení ZŘŠ. Upravuje § 190 ZP. Toto bude včleněno do vnitřního platového předpisu.

26. Cestovní náhrady

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které upravuje ustanovení § 176, 179 a 180 zákoníku práce. Výše cestovného se řídí vnitřní směrníci školy.

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

27. Způsob stanovení platového tarifu

V souladu s ustanovením § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, se stanoví platový tarif v rozpětí všem zaměstnancům (nepedagogickým i pedagogickým pracovníkům).

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

29. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti. Informace bude strukturována stejně, jako při projednání rozpisu rozpočtu podle čl. 11 této smlouvy. Informace bude prováděna zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

30. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Po předchozím projednání s odbory zaměstnavatel vydá 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. Upravuje norma ISO.

31. 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 pracovnělékařské služby.

32. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu orgánu odborové organizace, a to nejpozději do 15 dnů od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná zaměstnavatel s odbory nejpozději do 15 dnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

33. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel organizačně zajistí 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.

34. Informace o pracovních úrazech

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

35. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel provede k 1. září příslušného roku 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 30. září příslušného roku.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

36. Stravování

Výše příspěvku na stravování určuje FKSP.

37. 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.

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

- a) jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je přechod na jinou veřejnou školu nebo školské zařízení téhož typu,
- b) jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.
- c) jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je zdravotní stav

38. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel zpracuje a po předchozím projednání s odbory vydá vnitřní předpis, kterým se stanoví systém školení a vzdělávání zaměstnanců, jehož součástí budou mimo jiné 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 s okamžitými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance a plán dalšího vzdělávání podle § 24 odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění, a to do 30. června předchozího školního roku.

39. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel bude morálně a organizačně podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. 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.

40. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

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

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

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

41. FKSP

Rozpočet finančních prostředků FKSP bude projednán a schválen odborovou organizací do 31. 1. 2015. Čerpání finančních prostředků z FKSP na jednotlivé akce bude předem projednáno a schváleno předsedou odborů. Dokud není rozpočet schválen předsedou ZOOS, nelze z něj čerpat jakékoliv prostředky. Rozpočet FKSP bude zveřejněn na stránkách školy, v zabezpečené sekci.

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu Fondu kulturních a sociálních potřeb na nadcházející kalendářní rok (FKSP) před skončením kalendářního roku.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

42. 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, případně z jiných důvodů, které uvede jedna ze smluvních stran.

43. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena k 30. listopadu. Smluvní strany se zavazují vzájemně se písemně 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.

44. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: na pedagogické poradě. Na webových stránkách školy.

Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení 2 ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

45. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od data, kdy bude podepsána zástupci obou smluvních stran.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu do 31. prosince 2015. Platnost této smlouvy se automaticky prodlužuje do doby, dokud nebude uzavřena nová kolektivní smlouva.

46. Přílohy kolektivní smlouvy

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
4. Soubor opatření pro zlepšení pracovního prostředí
5. Stanovení způsobu evidence pracovní doby.
6. Pravidla při vyřizování stížností

Jednotlivé přílohy budou tvořeny průběžně, po dohodě se zaměstnavatelem, nejpozději do 31. 1. 2015. Veškeré přílohy této KS budou zveřejněny na stránkách školy v sekci odborová organizace.

V Liberci dne

Ing. Zdeněk Krabs, Ph.D.
za zaměstnavatele

.....

Mgr. Petr Hejduk
za odborovou organizaci

.....