

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

**Výchovným ústavem, dětským domovem se školou, střediskem výchovné péče,
základní školou, střední školou a školní jídelnou
(dále jen školské zařízení)
Děčín XXXII, Vítězství 70
zastoupeným ředitelem PaedDr. Pavlem Bártíkem**

a

**Základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství
při VÚ, DDŠ, SVP, ZŠ, SŠ a ŠJ Děčín XXXII, Vítězství 70
(dále jen odborová organizace)
zastoupenou předsedou ZO ČMOS Milanem Kadrnkou.**

Obsah

- I. Všeobecná ustanovení
- II. Pracovně právní vztahy
- III. Platové nároky a ostatní peněžitá plnění
- IV. BOZP
- V. Péče o zaměstnance
- VI. Tvorba a čerpání FKSP
- VII. Vztahy vzájemné spolupráce
- VIII. Závěrečná ustanovení

Přílohy:

- Příloha č. 1 – Zásady pro tvorbu a čerpání FKSP a rozpočet FKSP pro rok 2014
Příloha č. 2 – Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků
Příloha č. 3 – Cestovní náhrady
Příloha č. 4 – Zásady personální a mzdové práce

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je uzavřena v souladu se Zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů a v souladu se Zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen Zákoník práce).

Upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi školským zařízením a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran, platové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy, práva a povinnosti smluvních stran, které jsou touto kolektivní smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi školským zařízením a odborovou organizací

Vedení školského zařízení uznává jako své partnery při plnění této kolektivní smlouvy, případně při jednání o změnách kolektivní smlouvy dle § 8 Zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání řádně zvolené nebo pověřené zástupce odborové organizace:

Milana Kadrnku, předsedu odborové organizace a členy výboru odborové organizace Mgr. Michaelu Thiemovou a Renatu Vydrovou.

Odborová organizace uznává jako své partnery při plnění této kolektivní smlouvy, případně při jednání o změnách kolektivní smlouvy dle § 8 Zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání zástupce školského zařízení:

PaedDr. Pavla Bártíka, ředitele školského zařízení,

Mgr. Rudolfa Jakubce, zástupce ředitele pro útvar vzdělávání a statutárního zástupce ředitele,

Boženu Němečkovou, zástupkyni ředitele pro nepedagogický útvar,

Mgr. Ivanu Línkovou, zástupkyni ředitele pro útvar SVP,

Mgr. Alenu Neumannovou, zástupkyni ředitel pro útvar mimoškolního vzdělávání.

Změny ve složení výboru odborové organizace nebo vedení školského zařízení budou bez zbytečné prodlevy písemně oznámeny druhé smluvní straně.

3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování společných stanovisek vydaných k právním předpisům Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s příslušnými orgány ČMOS PŠ, pokud budou tato stanoviska vydána závaznou formou (např. metodické pokyny, příkazy ministra apod.).

4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

Školské zařízení se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborů podle svých možností v přiměřeném rozsahu místnost pro pořádání porad a schůzí.

Školské zařízení umožní odborové organizaci přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou a to do 48 hodin po jejich obdržení, totéž platí i pro korespondenci doručenou na adresu školského zařízení.

Školské zařízení se zavazuje provádět srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců - členů odborového svazu, a to na základě předložených dohod mezi zaměstnancem a odborovým orgánem. Školské zařízení umožní odborové organizaci provedení kontroly správnosti výše příspěvků za podmínky, že k tomu bude dán písemný souhlas zaměstnanců.

Odborová organizace se zavazuje zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech zjištěných v souvislosti s výší příspěvků zaměstnanců.

Odborová organizace se zavazuje zvat zástupce školského zařízení na členské schůze odborové organizace a školské zařízení se zavazuje zvat zástupce odborové organizace na porady vedení školského zařízení, pokud se projednávají otázky dotýkající obou smluvních stran.

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

Uvolňování členů orgánu odborové organizace bude řešeno v souladu se Zákoníkem práce a každý případ bude posuzován individuálně s ohledem na provozní podmínky (vážným provozním důvodem může být např. nedostatečný počet zaměstnanců pro zajištění náležitého dohledu nad dětmi). Odborová organizace se zavazuje, že případné požadované pracovní volno pro výkon jiné odborové činnosti bude projednávat se zaměstnavatelem minimálně 10 pracovních dnů předem (v mimořádných případech lze lhůtu zkrátit).

Školské zařízení respektuje právo zaměstnance na základě své žádosti požadovat projednání s odborovou organizací nebo se zástupcem BOZP a PO stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právního vztahu.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY, PERSONÁLNÍ OBLAST

Pracovně právní vztahy vznikají při výkonu závislé činnosti mezi školským zařízením a zaměstnanci na základě písemně uzavřené pracovní smlouvy nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle příslušných ustanovení Zákoníku práce. Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat běžné úkoly, které mají charakter výkonu závislé činnosti, některým z typů pracovně právního vztahu.

Školské zařízení se zavazuje informovat odborovou organizaci o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně většího počtu pracovních míst, a to nejpozději 3 měsíce před uskutečněním těchto změn. Termín pro informování může být změněn v případě, kdy změny budou iniciovány zřizovatelem v kratších časových intervalech, nezávisle na vůli školského zařízení.

Zřídí-li školské zařízení nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, bude nabídnuto přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozváznán pracovní poměr z organizačních důvodů. Podmínkou splnění tohoto závazku je kvalifikační způsobilost zaměstnance pro toto nové pracovní místo a dosavadní výkonnost zaměstnance, která je v souladu s nároky a potřebami školského zařízení.

Školské zařízení se zavazuje nabídnout výkon pracovní činnosti na plný pracovní úvazek těm zaměstnancům, kteří mají doposud sjednanou kratší pracovní dobu. Podmínkou splnění tohoto závazku je kvalifikační způsobilost zaměstnance a dosavadní výkonnost zaměstnance, která je v souladu s nároky a potřebami školského zařízení.

V případech, kdy je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, bude zaměstnanec upozorněn na skončení tohoto pracovního poměru nejpozději 5 pracovních dnů před dnem jeho ukončení.

Školské zařízení ve shodě s odborovou organizací stanovuje při ukončení pracovních poměrů výpověď výpovědní lhůtu v trvání 2 měsíců. Tato lhůta je platná pro školské zařízení i pro zaměstnance.

V případech ukončení pracovního poměru s členem orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení použije školské zařízení předchozího souhlasu odborové organizace pouze po dobu 1 měsíce od jeho udělení.

Odborová organizace se zavazuje vyjádřit své stanovisko k ukončování pracovních poměrů dle § 52, 55 a 56 Zákoníku práce ve lhůtě do 7 pracovních dnů od převzetí žádosti školského zařízení.

Školské zařízení respektuje délku rodičovské dovolené dle zákonných norem, a to v rozsahu, o jaký zaměstnanec písemně požádá nejpozději při nástupu na rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se může poskytnout nejdéle do tří let věku dítěte. Po této době, v případě že zaměstnanec nenastoupí opět do zaměstnání, bude s ním ukončen pracovní poměr.

Odborová organizace se zavazuje vystupovat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání podle podmínek stanovených Zákoníkem práce, zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů a touto kolektivní smlouvou.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

Školské zařízení ve shodě s odborovou organizací stanovuje termín výplaty platu na 15. den v měsíci. Případně-li termín výplaty na den pracovního klidu nebo na státní svátek, posune se termín na nejbližší předcházející pracovní den.

Bližší podmínky stanovení platových nároků upravuje vnitřní směrnice č. 4 o zásadách personální a mzdové práce, která je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.

Při stanovování rozsahu práce přesčas a pracovní pohotovosti bude školské zařízení postupovat dle příslušných ustanovení Zákoníku práce, tj. v případě oprávněné potřeby školského zařízení a se souhlasem zaměstnance může být využito

maximálních limitů určených Zákoníkem práce. Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, se stanovuje na 26 týdnů po sobě jdoucích.

U zaměstnanců pracujících na pracovních pozicích školník, kuchař se započítává do pracovní doby doba 15 minut k provedení osobní očisty.

Školské zařízení ve shodě s odborovou organizací stanovuje termín 15.4. běžného roku k projednání rozvrhu čerpání dovolené zaměstnanců pro kalendářní rok.

Překážky v práci na straně zaměstnance budou zaměstnancům poskytovány v rozsahu stanoveném v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Školské zařízení se zavazuje určit všem zaměstnancům rozvržení týdenní pracovní doby včetně přestávek v práci, u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby bude využíván čtrnáctidenní cyklus. V rámci stanovené týdenní pracovní doby rozvrhne školské zařízení u pedagogických pracovníků přímou pedagogickou činnost včetně případných plánovaných hodin nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti. V rámci stanoveného rozvržení týdenní pracovní doby určí školské zařízení i dělené směny.

Délka vyrovnávacího období, v němž průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu se stanovuje na 26 týdnů po sobě jdoucích.

Cestovní náhrady

Podmínky poskytování cestovních náhrad řeší vnitřní směrnice, která je přílohou č. 3 této kolektivní smlouvy a tvoří její nedílnou součást.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Školské zařízení a odborová organizace se v oblasti BOZP plně řídí § 101 -108 Zákoníku práce.

Školské zařízení umožní odborové organizaci provádět kontrolu stavu BOZP v rozsahu stanoveném v § 322 Zákoníku práce.

Školské zařízení se zavazuje nejméně 1x ročně provést prověrky BOZP a PO na všech pracovištích a za účasti pověřených zástupců odborové organizace. O termínu konání bude odborová organizace v dostatečném předstihu (max. 30 dnů) informována prostřednictvím odborných provozních zaměstnanců. Zpráva o provedení prověrek BOZP a PO včetně návrhu na opatření k odstranění zjištěných nedostatků je součástí povinné dokumentace organizace.

Odborová organizace se zavazuje spolupracovat se školským zařízením v oblasti BOZP a PO a předkládat připomínky a návrhy na opatření zjištěné vlastní kontrolní činností s cílem odstranění nedostatků na úseku BOZP PO.

Školské zařízení spolu s odborovou organizací a ve spolupráci s odborně způsobilým zaměstnancem v oblasti BOZP a PO uskuteční minimálně 1x ročně praktická cvičení související s ochranou života a bezpečnosti dětí i zaměstnanců (praktické ověření postupů jednání a chování v případech požárů, živelných událostí apod.). Konkrétní termíny praktických cvičení budou zahrnuty do dokumentace BOZP a PO a zástupci odborové organizace s nimi budou prokazatelně seznámeni.

Školské zařízení ve shodě s odborovou organizací stanovuje v souladu s § 106 Zákoníku práce právo kontroly požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na všech pracovištích organizace. K provádění těchto kontrol vydal ředitel školského zařízení pověření pro vedoucí zaměstnance jednotlivých úseků, které je opravňuje tyto kontroly uskutečňovat.

Školské zařízení po zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích a ve shodě s odborovou organizací vydává pro rok 2014 zásady pro poskytování osobních ochranných pracovních pomůcek, které jsou uvedeny v příloze č. 2. Tato příloha je nedílnou součástí kolektivní smlouvy a je možné ji změnit pouze v případě změny příslušných právních předpisů.

Zajištění zdravotní a odborné způsobilosti v průběhu pracovního poměru:

- a) školské zařízení zajišťuje a hradí preventivní lékařské prohlídky konané smluvním lékařem v termínech určených právními normami, dále zajišťuje a hradí preventivní prohlídky pro zaměstnance pracující v nočních směnách,

- b) školské zařízení zajišťuje pravidelné proškolení zaměstnanců z oblasti BOZP a PO,
- c) školské zařízení zajišťuje pravidelné proškolení a ověřování způsobilosti řidičů služebních vozidel

Školské zařízení provede nejpozději do 31.3.2014 přehodnocení kategorizace prací tak, aby bylo v souladu s platnými právními předpisy.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, zaměstnankyň a mladistvých se v plném rozsahu řídí zákoníkem práce, zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a dalšími právními normami.

Stravování zaměstnanců

Poskytování a financování stravování zaměstnanců se řídí § 236 Zákoníku práce a vyhl. č. 430/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě.

Školské zařízení zajišťuje stravování zaměstnanců ve vlastních stravovacích zařízeních a to na pracovišti Boletice n/L., Děčín VI, Slovanská 22, Kamenický Šenov a částečně (obědy) na pracovišti Děčín IV, Pivovarská. Pro zaměstnance odloučeného pracoviště v Ústí nad Labem a pro zaměstnance pracující v nočních směnách jsou zajišťovány poukázky na odběr stravy v hodnotě Kč 30,--.

Školské zařízení se zavazuje poskytovat stravu bývalým zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr ve školském zařízení z důvodu odchodu do starobního nebo plně invalidního důchodu a v současné době nevykonávají žádnou výdělečnou činnost.

Bližší podmínky a poskytování příspěvku z FKSP na stravování zaměstnanců řeší zásady pro tvorbu a čerpání FKSP, které jsou přílohou č. 1 této kolektivní smlouvy.

Odborný rozvoj zaměstnanců

Školské zařízení ve shodě s odborovou organizací se zavazuje pečovat o odborný rozvoj všech zaměstnanců a to jak prohlubováním kvalifikace, tak i jejím zvyšováním v případech, které jsou v souladu s potřebou školského zařízení.

K zajištění dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je zpracován plán tohoto vzdělávání, který je možno dle potřeb a finančních možností školského zařízení průběžně doplňovat.

Bližší podmínky pro zvyšování kvalifikace, uzavírání kvalifikačních dohod a dalších náležitostí stanovuje vnitřní směrnice.

VI. TVORBA A ČERPÁNÍ FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB

Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. o hospodaření s FKSP ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 218/2000 Sb. o hospodaření s rozpočtovými prostředky ve znění pozdějších předpisů.

Zásady o hospodaření s FKSP a rozpočet FKSP jsou uvedeny v příloze č. 1, která je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.

VII. VZÁJEMNÁ INFORMOVANOST

Školské zařízení se zavazuje poskytovat odborové organizaci informace o všech záležitostech uvedených v § 287 odst. 1 Zákoníku práce.

Školské zařízení se zavazuje projednávat s odborovou organizací veškeré záležitosti uvedené v § 287 odst. 2 Zákoníku práce.

Odborová organizace se zavazuje seznámit zaměstnance se získanými nebo projednanými informacemi.

Školské zařízení se zavazuje podávat odborové organizaci v souladu s příslušnými ustanoveními Zákoníku práce informace o nově vzniklých pracovních poměrech, o

počtu a případných důvodech skončených pracovních poměrů a to v termínech k 15.6 a 15.12. kalendářního roku.

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Změny a doplňky kolektivní smlouvy včetně jejích příloh lze v průběhu platnosti kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušná ustanovení vycházejí.

Změny a doplňky kolektivní smlouvy jsou možné i z jiných důvodů, pokud se na nich shodnou obě smluvní strany.

Kontrola plnění kolektivní smlouvy bude provedena nejméně 1x ročně v termínu do 15.6. kalendářního roku. K plnění kolektivní smlouvy se v tomto termínu mají právo vyjádřit obě smluvní strany i jednotliví zaměstnanci. Z kontroly plnění kolektivní smlouvy budou obě smluvní strany pořizovat písemný záznam, který předloží druhé smluvní straně k projednání nejpozději do 10 dnů od provedené kontroly.

S touto kolektivní smlouvou včetně všech příloh budou prokazatelným způsobem seznámeni všichni zaměstnanci nejpozději do 15 dnů od nabytí platnosti kolektivní smlouvy. Školské zařízení zajistí 1 výtisk kolektivní smlouvy včetně příloh pro vedoucí zaměstnance jednotlivých úseků organizace. Všichni zaměstnanci příslušného úseku potvrdí svým podpisem, že se seznámili se zněním kolektivní smlouvy a jejích příloh.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

Výpovědní doba činí 6 měsíců a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhému účastníku kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.

Tato kolektivní smlouva a její přílohy jsou vyhotoveny ve dvou originálních výtiscích, z nichž jeden výtisk obdrží odborová organizace a jeden výtisk zaměstnavatel.

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami, účinnost této kolektivní smlouvy od 1.1.2014.

Kolektivní smlouva uzavřená dne 3.1.2011 včetně všech dodatků pozbývá platnosti na základě dohody školského zařízení a odborové organizace dnem 31.12.2013.

Přílohy kolektivní smlouvy:

Příloha č. 1

Zásady pro tvorbu a čerpání FKSP pro rok 2014 včetně rozpočtu na rok 2014

Příloha č. 2

Směrnice o poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Příloha č. 3

Směrnice o poskytování cestovních náhrad

Příloha č. 4

Směrnice pro personální a mzdovou oblast

V Děčíně dne: 30. 12. 2013

Milan Kadrnka

PaedDr. Pavel Bártík

předseda odborové organizace

ředitel školského zařízení