

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

organizací s názvem: Střední odborná škola strojní a elektrotechnická, Velešín, U Hřiště 527,
se sídlem: U Hřiště 527, 382 32 Velešín,
identifikační číslo: 00583855,
zastoupenou ředitelem: Ing.Bc. Milanem Timkem
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při Střední
odborné škole strojní a elektrotechnické, U Hřiště 527, 38232 Velešín,
se sídlem: Střední odborná škola strojní a elektrotechnická, Velešín, U Hřiště 527,
identifikační číslo: 23–0007–3301,
zastoupenou předsedou: Ing. Jaromírem Adámkem
(dále jen „odbory“)

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají platových práv a ostatních práv 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 řádně zvolené nebo pověřené funkcionáře odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a to i v případě, že nejsou jeho zaměstnanci. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za tuto odborovou organizaci působící u zaměstnavatele.

3. 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, aniž by to narušilo provoz školy. Zaměstnavatel umožní odborům podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty.

Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům příslušného odborového orgánu působícího ve škole nebo školském zařízení přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou na adresu školy.

4. Vzájemná informovanost

Vzájemná informovanost smluvních stran probíhá na dohodnutých jednáních.

5. Vyřizování stížností

Zaměstnavatel se zavazuje stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů projednávat s odborovou organizací, pokud o to zaměstnanec požádá.

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

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.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory, na jejich vyžádání, alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 31.8. způsob plnění tohoto závazku.

7. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat příslušný odborový orgán o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně většího počtu pracovních míst, a to minimálně tři měsíce před uskutečněním těchto změn.

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 dříve, než dojde k ukončení pracovního poměru.

9. 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 důvodů organizačních. Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace 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.

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout přednostně možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu.

Zaměstnavatel se zavazuje na požádání, informovat odbory alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 31.8. způsob plnění tohoto závazku.

10. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje předem informovat odbory také o okolnostech týkajících se vývoje zaměstnanosti. Smyslem projednávání je tedy bližší informovanost a možnost odborů vyjádřit své stanovisko.

Jedná se zejména o tyto případy:

- 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:
 - Informace o závazných ukazatelích (limity) stanovených příslušnými orgány veřejné správy.
 - Rozpis těchto závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů.
 - Výši ostatních neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na pracovní podmínky, bezpečnost práce a péči o zaměstnance.
 - Předmětem informací podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

11. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

- Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanovit písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy.

12. Zaměstnávání pracovníků vyslaných na akce organizované školou pro žáky

Zaměstnavatel se zavazuje se zaměstnancem vyslaným na akce organizované školou pro žáky v souladu s ŠVP dohodnout výkon práce jiného druhu než má zaměstnanec sjednánu v pracovní smlouvě, formou dalšího pracovněprávního vztahu viz. § 34b odst. 2 ZP.

13. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 30.4. předložit příslušnému odborovému orgánu ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok.

14. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pedagogickým zaměstnancům z osobních důvodů možnost čerpání dovolené v případě vážné potřeby i mimo prázdnin v trvání min. 2 dnů. O takto vyčerpanou řádnou dovolenou bude kráceno čerpání řádné dovolené v době prázdnin.

15. Rozvrh pracovní doby

Rozvrh hodin přímé vyučovací nebo výchovné činnosti se považuje za rozvržení části týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků.

Stanovení přímé vyučovací činnosti nebo přímé výchovné činnosti ve směně

Ve směně připadající na jednotlivý den se pedagogickému pracovníkovi stanoví:

- a) počet hodin přímé vyučovací činnosti nebo přímé výchovné činnosti,
- b) počet hodin prací souvisejících s přímou vyučovací nebo s přímou výchovnou činností.

Zaměstnavatel se zavazuje předem určit pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti, jde-li o stále nadúvazkové hodiny.

16. Dělená směna

Zaměstnavatel se zavazuje rozdělení směny na části oznámit těm zaměstnancům, kterých se to týká, předem písemnou formou.

17. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

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

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době se zaměstnavatel zavazuje doručit zaměstnanci nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

18. Odchod zaměstnanců do důchodu

Se zaměstnanci, kteří splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, projedná ředitel školy nebo školského zařízení s půlročním předstihem jejich další působení u zaměstnavatele.

19. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

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

Odbory dohodnou, s přihlédnutím k § 19 písm. g) zák. práce, se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých má odborová organizace podle pracovněprávních předpisů pravomoc spolurozhodování např. § 61, § 108 odst. 5, § 199 odst. 2, § 209 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225 zákoníku práce.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

20. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví do 15. dne v měsíci v souladu s Vnitřním platovým předpisem.

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

21. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy. Informace bude strukturována stejně, jako při informování o rozpisu rozpočtu podle čl. 10 této smlouvy. Informace bude prováděna souhrnně za uplynulý rozpočtový rok do 31ti dnů následujícího měsíce po uplynutí období.

22. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce se zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci odměny při životních výročích v následující výši:

- při životním jubileu, kterým je 50 let věku ve výši 2000 Kč,
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu 3.stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod ve výši 3000 Kč,

O přidělu do FKSP a jeho čerpání rozhodne vedení společně s odborovou organizací.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

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 v souladu s vnitřní směrnicí BOZP zaměstnavatele.

Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do 30 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. 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. Odborový orgán uvědomí zaměstnavatele o vykonání kontroly BOZP min. 3 pracovní dny předem tak, aby nebyl narušen chod školy.

26. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti.

27. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel se zavazuje provádět průběžně 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 nejpozději do 30 dnů po vypracování opatření.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

28. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje v případě potřeby vytvořit předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, aniž by byl narušen chod školy.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit si kvalifikaci 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 dlouhodobé ošetřování a péče o bezmocného partnera, manžela, otce, matku, tchána, tchýni nebo vlastní dítě
- jestliže důvodem skončení pracovního poměru je dítě v osobní péči (rozumí se i dítě v pěstounské péči, dítě osvojené, dítě člena rodiny bez partnera, příp. dítě sourozence, které osiřelo)

29. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory informovat zaměstnance o školení a vzdělávání jednotlivých zaměstnanců včetně podmínek účasti na těchto školeních a vzdělávání.

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

30. 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 nebo výrazně neomezí činnost školy nebo školského zařízení. Vzdělávání tohoto druhu musí být v souladu s náplní práce zaměstnance a v souladu se zájmem zaměstnavatele

31. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a s odbory projednat vnitřní směrnici pro čerpání prostředků FKSP.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

32. 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.

Při změně obecně závazných právních předpisů umožňujících sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy nebylo možné sjednat, lze jednat o změně či doplnění kolektivní smlouvy.

33. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena vždy na požádání 1x ročně. 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 30ti dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

34. Seznámení s kolektivní smlouvou

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

Umístění na webových stránkách odborů <http://odbory.sosvel.cz>

35. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 1.5.2014.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

Ve Velešíně dne 16.2.2026



podpis zástupce zaměstnavatele



podpis zástupce odborů