

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

**Střední školou železniční, technická a služeb, Šumperk**, se sídlem Gen. Krátkého 1799/30, 787 01 Šumperk, IČ: 00851167, DIČ: CZ00851167, zastoupena ředitelkou školy Mgr. Irenou Jonovou (dále jen „zaměstnavatel“)

a

**Základní organizací při Střední škole železniční, technické a služeb, Šumperk, se sídlem Gen. Krátkého 1799/30, 787 01 Šumperk, IČ 02845351**, zastoupenou předsedou Mgr. Radkem Winklerem

a

**ČMOS PŠ – Základní organizací při SŠ železniční a stavební Šumperk**, se sídlem Bulharská 372/8, 787 01 Šumperk, IČ 02021901 zastoupenou předsedou Ing. Břetislavem Heclm

(dále jen pro označení všech odborových organizací „odbory“).

---

## 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 se zavazuje uznat jako své partnery při plnění této smlouvy **zástupce odborových organizací**, které u zaměstnavatele působí. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli počet členů jednotlivých odborových organizací a jména členů orgánů odborových organizací jednajících za tyto odborové organizace působící u zaměstnavatele a bez odkladu (nejpozději do 5 pracovních dní) oznámit jakékoli změny ve složení orgánů a počtu členů jednotlivých odborových organizací.

### 3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování společných stanovisek vydaných k právním předpisům Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo krajskými úřady 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 přístupu na internet, a to za stejných podmínek jako ostatním zaměstnancům.

Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům příslušného odborového orgánu působícího ve škole přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům. Písemnosti adresované jednotlivým odborovým organizacím bude zaměstnavatel proti potvrzení doručovat zmocněnci, kterého jednotlivé odborové organizace písemně zmocní k přebírání pošty, nebo členům orgánů odborových organizací. Převzetím zmocněncem nebo členem orgánu se má písemnost za doručenou. Tím není vyloučeno zasilání písemností poštou.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů ZO ČMOS PŠ Gen. Krátkého 30 a poskytovat pověřeným zástupcům odborů informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán předchozí písemný souhlas těchto zaměstnanců.

## **5. Vzájemná informovanost**

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany na jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tímto účelem se smluvní strany v případě, že je to možné, informují alespoň pět dní předem o takovémto jednání, informace bude obsahovat témata, o kterých se bude jednat a jména dalších osob, které se jednání zúčastní nebo jsou k jednání přizvány.

## **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.

### **7. 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 většího počtu pracovních míst (nejméně 10 zaměstnanců), a to minimálně 30 dní před uskutečněním těchto změn.

### **8. 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 organizačních důvodů (např. je v běhu výpovědní doba nebo byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru s pozdějším termínem jeho skončení). Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace a schopností 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 (za předpokladů výše uvedených).

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout přednostně možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu (za předpokladů výše uvedených).

## **9. Informovanost v oblasti zaměstnanosti a hospodaření**

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem informovat odbory o okolnostech týkajících se vývoje zaměstnanosti a o hospodaření. Jedná se zejména o tyto případy:

- Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele.
- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popř. k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků většího počtu jednotlivých zaměstnanců (minimálně 10 pracovních míst).
- Zásadní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
- Ekonomické údaje zaměstnavatele:
  - Informace o schválených prostředcích na platy (tzv. náklady na přímé vzdělávání)  
Četnost: 2 x ročně, neprodleně po doručení zřizovatelem
  - Informace o schválených příspěvcích na provoz od zřizovatele a dalších závazných ukazatelích  
Četnost: 1 x ročně a v případě každé změny, neprodleně po doručení zřizovatelem
  - Vývoj hospodaření  
Četnost: Minimálně 2 x ročně ve formě tabulky s názvem „Základní ekonomický přehled“, který je předkládaný vedení školy. Tabulka obsahuje: plnění rozpočtu v oblasti provozních nákladů školy, vývoj výnosů, vývoj nákladů na platy v členění na pedagogické a nepedagogické pracovníky v porovnání se schválenými prostředky na platy, přehled o stavu veškerých fondů, tj. včetně FKSP (tvorba, čerpání a zůstatky k datu).

## **10. Zaměstnávání zaměstnanců vyslaných na akce organizované školou pro žáky**

Bude-li zaměstnavatel na pedagogickém pracovníkovi požadovat práce jiného druhu, než má sjednáno v pracovní smlouvě a než které vyplývají z právních předpisů, zavazuje se uzavřít s pedagogickým pracovníkem další základní pracovněprávní vztah (viz § 34b odst. 2 ZP).

## **11. Postup při výměně hodin přímé pedagogické činnosti**

Při naléhavé potřebě volna zaměstnance, na které se nevztahují ustanovení ZP, umožní zaměstnavatel u pedagogických pracovníků výměnu hodin přímé vyučovací povinnosti za těchto podmínek:

- Oba vyučující, kterých se výměna týká, s ní souhlasí.
- Výměna bude přednostně směřována do téže třídy, resp. skupiny.
- Výměnu organizačně zajišťuje ZŘTV.
- Ke zpětnému vyrovnání dojde do 14 dnů.
- Výměnu lze realizovat pro uvolnění v rozsahu jednoho pracovního dne.

## **12. Rozvrh pracovní doby**

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

### **13. Zaměstnanost a pracovní podmínky**

Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti umožnit (nařídit) čerpání řádné dovolené do výše dvou pracovních dnů po sobě jdoucích, a to i v průběhu školního roku. Důvodem pro podání žádosti o čerpání řádné dovolené mimo písemný rozvrh čerpání dovolené vydaný s předchozím souhlasem odborové organizace je v takovémto případě aktivní péče zaměstnance o posílení vlastního zdraví. Celkový zaměstnavatelem nařízený rozsah čerpání řádné dovolené z uvedeného důvodu nepřesáhne pět dnů v kalendářním roce.

### **14. 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.

## **III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ**

### **15. Splatnost platu a výplata platu**

Jako termín výplaty platu se stanoví 15. den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo na svátek, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni. Výplata platu u všech zaměstnanců je prováděna bezhotovostním převodem na účet určený zaměstnancem, a to na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud je tato uzavřena.

Zaměstnavatel se zavazuje doložit na žádost zaměstnance podklady, na základě kterých byla výše platu stanovena.

### **16. Nadtarifní nenárokové složky platu**

Všechny **nadtarifní** nenárokové složky platu jsou 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 % úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Při stanovení **nadtarifních** nenárokových složek platu bude zaměstnavatel dodržovat takový poměr osobních příplatků a odměn, aby maximální objem vyplacených odměn nepřesáhl 50 procent celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci školy.

### **17. Nadtarifní nárokové složky platu**

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

### **18. Systém hodnocení zaměstnanců**

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou, mimo jiné, podmínky přiznávání částí platu podle čl. 15 a 16 této kolektivní smlouvy.

### **19. Fond kulturních a sociálních potřeb**

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu Fondu kulturních a sociálních potřeb na nadcházející kalendářní rok do 30. 11. běžného kalendářního roku.

Rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou přílohou č. 1 a č. 2 této kolektivní smlouvy.

### **20. Náhrada výdajů**

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

- vlastní lyžařská výzbroj 50,- Kč za den použití,
- vlastní sportovní vybavení pro účast na sportovně-turistickém kurzu (*např. jízdní kolo*) 50,- Kč za den použití.

## **IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

### **21. 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.

### **22. Prověrky BOZP na pracovištích**

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizovat na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do 31.12. běžného roku, 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 po uskutečnění prověrek.

První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 30 dnů po projednání zprávy.

### **23. 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.

### **24. Informace o pracovních úrazech**

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. 1. a 15. 9. kalendářního roku.

### **25. Vyhledávání a posouzení rizik**

Zaměstnavatel se zavazuje provést 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.

## V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

### **26. Stravování**

Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, umožnit zaměstnancům stravování ve vlastních zařízeních (stravování zajištěno formou pronájmu vlastního stravovacího zařízení právnické osobě dle §6 odst. 2, vyhl. č. 84/2005 Sb., v platném znění) nebo na odloučených pracovištích (zajištěno formou rozvozu z vlastních stravovacích zařízení cizí právnickou osobou - nájemcem) dále pokud to dovolí provozní podmínky daného pracoviště i zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v nichž sjednaná pracovní činnost či sjednaný pracovní úkol se shodují s druhem práce pracovních pozic uvedených v organizačním řádu, v aktuálním znění, za podmínky, že takto činný zaměstnanec má předem rozvrženou pracovní dobu, včetně určení přestávky na jídlo

Zvýhodněné stravování se dělí to těchto kategorií:

- Zvýhodněné stravování č. 1 – zaměstnavatel přispívá max. do výše 55% ceny hlavního jídla na závodní stravování (§6 odst. 2, vyhl. č. 84/2005 Sb., v platném znění).

Příjemcem mohou být zaměstnanci, kteří konají pro zaměstnavatele práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

- Zvýhodněné stravování č. 2 – zaměstnavatel přispívá max. do výše 55% ceny hlavního jídla na závodní stravování (§6 odst. 2, vyhl. č. 84/2005 Sb., v platném znění) a příspěvkem z FKSP v aktuálně platné výši.

Příjemcem mohou být všichni zaměstnanci školy, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu dle § 33 ZP a odpracovali v daném kalendářním dni alespoň 3 hodiny. Příjemcem nemohou být zaměstnanci čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Zaměstnancům, kterým nelze zajistit stravování ve vlastních stravovacích zařízeních pronajatých právnické osobě z vážných provozních důvodů (např. odloučená pracoviště) nebo zaměstnancům, kterým nelze poskytnout stravu odpovídající jejich zdravotního stavu, poskytne zaměstnavatel stravovací poukázky nebo umožní stravování formou smlouvy s cizím subjektem za podmínek cenově zvýhodněného stravování č. 2.

V případě omezení zdravotním stavem je podmínkou pro jejich poskytování doložení písemného lékařského potvrzení s omezeným či doporučeným typem stravování, vystavené příslušným odborným lékařem či praktickým lékařem, který toto vystaví na základě doporučení odborného lékaře.

### **27. Péče o kvalifikaci zaměstnanců**

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na dalším vzdělávání, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, a to zejména zaškolení a zaučení, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

## **28. 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 činnost školy.

## **VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

### **29. Změny a doplňky kolektivní smlouvy**

V průběhu účinnosti této kolektivní smlouvy mohou strany sjednat její změnu. Změna musí být uzavřena písemně, formou číslovaného dodatku.

### **30. Kontrola plnění kolektivní smlouvy**

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena vždy ke dni 15. 6. a 15. 1. 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.

### **31. Seznámení s kolektivní smlouvou**

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to vyvěšením na veřejně přístupném místě (sborovny a sekretariát školy), umístěním na školním serveru a oznámením o jejím uzavření na společné poradě zaměstnanců.

### **32. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy**

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu poslední ze smluvních stran s účinností od 1. 1. 2020.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu jednoho roku od data nabytí účinnosti, tedy do 31. 12. 2020.

Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy bude zahájeno předložením návrhu nové kolektivní smlouvy zaměstnavateli nejpozději 2 měsíce před ukončením účinnosti stávající kolektivní smlouvy.

### **33. Přílohy kolektivní smlouvy**

Nedílnou 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.

Podepsaný originál je uložen na sekretariátu školy – Dokumenty školy, v el. podobě na webu školy a ve sdílených dokumentech.

V Šumperku dne 17.12.2019.

.....

podpis

za zaměstnavatele

Mgr. Irena Jonová

*ředitelka SŠŽTS*

.....

podpis

za ZO při SŠŽTS Šumperk

Mgr. Radek Winkler

*předseda*

.....

podpis

za ZO při SŠŽS Šumperk

Ing. Břetislav Hecl

*předseda*