

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Střední školou řemesel, 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 předsedkyní Ing. Gabrielovu Peikerovou

(dále pro označení všech základních odborových organizací jen „odbory“ nebo „odborové organizace“).

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.

V souladu s § 277 zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje každé odborové organizaci poskytnout finanční příspěvek ve výši 4.000,- Kč v podobě refundace nákladů ročně zejména na:

- zakoupení úplných znění právních předpisů a odborné literatury z oblasti pracovního práva;
- náhradu nákladů na školení v pracovněprávní oblasti dle výběru odborové organizace a náhradu na jízdné spojené s akcí;
- náhradu nákladů vzniklých v souvislosti s přípravou znění kolektivní smlouvy včetně jejích změn;
- náhradu nákladů vzniklých v souvislosti s kolektivním vyjednáváním.

Podmínkou čerpání příspěvku je prokázání vyjmenovaných nákladů zaměstnavateli např. předložením fakturace, účetního dokladu nebo smlouvy.

Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům příslušné odborové organizace působící ve škole přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům. Písemnosti adresované jednotlivým odborovým organizacím bude zaměstnavatel proti potvrzení doručovat předsedovi popř. zmocněnci, kterého jednotlivé odborové organizace písemně zmocní k přebírání pošty, nebo dalším členům orgánů odborových organizací. Převzetím předsedou, zmocněncem nebo jiným členem orgánu se má písemnost za doručenou. Tím není vyloučeno zasílání písemností poštou. Veškeré dokumenty je také možné zasílat elektronicky (pracovní e-mail), kdy převzetí (doručení) potvrdí druhá strana odpovědí na zaslaný email.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů ZO OS při SŠŽTS, 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 kterékoliv další smluvní strany na jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů další 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 rozváznán 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 - Vývoj hospodaření

Četnost: Minimálně 4 x ročně ve formě tabulky, která je předkládána 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). Přílohou je přehled investic na daný rok obsahující popis investice, odůvodnění, zdroje financování a stav realizace.

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 příslušný zástupce ředitelky.

- 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 (určit) 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 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 je prováděna bezhotovostním převodem na účet určený zaměstnancem (dle § 142 zák. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění).

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

16. 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 (SE 13 – Vnitřní platový předpis včetně příloh).

17. Nadtarifní nenárokové složky platu

Všechny **nadtarifní** nenárokové složky platu jsou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu (SE 13 – Vnitřní platový předpis včetně příloh), 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.

18. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat zaměstnancům všechny nadtarifní nárokové složky platu stanovené v rozpětí a na základě kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců (SE 13 – Vnitřní platový předpis včetně příloh).

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.

Zásady čerpání FKSP jsou přílohou č. 1 této kolektivní smlouvy.

20. Náhrada výdajů

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

- vlastní lyžařská výstroj 80,- Kč za den použití,
- vlastní sportovní vybavení pro účast na sportovně-turistickém kurzu (*např. jízdní kolo*) 80,-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 31.1. a 30.9. 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 - 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 i zaměstnanci, kteří konají pro zaměstnavatele práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. 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), poskytne zaměstnavatel stravovací poukázky.

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 všem dalším smluvním stranám. 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 zasláním prostřednictvím pracovního emailu, vyvěšením ve sdílených dokumentech, zveřejněním na webu školy v sekci úřední desky.

32. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu poslední ze smluvních stran s účinností od 1. 1.2026

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu jednoho roku od data nabytí účinnosti, tedy do 31. 12. 2026

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

33. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy je příloha Zásady čerpání prostředků FKSP.

Podepsaný originál je uložen na sekretariátu školy – Dokumenty školy.

V Šumperku dne 18.11. 2025

.....

podpis

za zaměstnavatele

Mgr. Irena Jonová

ředitelka SŠŘ

.....

podpis

za ZO při SŠŽTS Šumperk

Mgr. Radek Winkler

předseda

.....

podpis

za ZO při SŠŽS Šumperk

Ing. Gabriela Peikerová

předseda