

## I.

### ÚVODNÍ USTANOVENÍ

***Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovních, platových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.***

1. Zaměstnavatel se zavazuje uznat jako své partnery při plnění této smlouvy a při uplatňování oprávnění vyplývajících zejména z § 320, § 321 a § 322 zákoníku práce řádně zvolené nebo pověřené odborové funkcionáře, a to i ty, kteří nejsou jeho zaměstnanci.
2. Odborová organizace se zavazuje zaměstnavateli písemně sdělit jména členů příslušného odborového orgánu a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

## II.

### VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVOU ORGANIZACÍ

Smluvní strany se zavazují plně respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatele, vyplývající z platné legislativy.

1. Smluvní strany se budou vzájemně zvat na porady, na nichž budou projednávány otázky týkající se obou stran. Odbory se zavazují zvat zaměstnavatele na své schůze, zaměstnavatel se zavazuje zvat představitele odborů na schůzku s vedením školy nejméně 1 x ročně.
2. Zaměstnavatel poskytne druhé smluvní straně informace o ekonomických otázkách a o rozvoji školy za účelem posouzení a rozboru, a to kdykoliv na požádání. Informace o platových poměrech a osobní data nebude zaměstnavatel poskytovat v případě, že by tím porušil zásady ochrany osobních informací pracovníků.
3. Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o uvolnění z pracoviště v souvislosti s výkonem funkce v odborové organizaci nebo jiné odborové činnosti nebo s plněním této smlouvy, bude mu v souladu s ustanoveními § 203, odst. 2 písm. a)-c) zákoníku práce poskytnuto pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu.
4. Zaměstnavatel bude dodržovat ochranu odborových funkcionářů a dalších členů odborové organizace a vytvoří podmínky pro působení a činnost odborů.
5. Zaměstnavatel projedná s výborem základní organizace všechna závažná opatření týkající se každého zaměstnance školy.
6. Zaměstnavatel poskytne bezplatně pro schůze výboru a pro členské schůze prostory ve škole podle potřeb odborové organizace.

### III.

#### **OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ**

1. Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat příslušný odborový orgán o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, a to minimálně tři měsíce před uskutečněním těchto výše uvedených změn.
2. S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52, § 55 zákoníku práce, seznámí zaměstnavatel odborovou organizaci dříve, než dojde k ukončení pracovního poměru.
3. Při propouštění pracovníka bude zaměstnavatel přihlížet ke kvalitě práce, délce jeho zaměstnání, věku pracovníka a k jeho odborné způsobilosti.
4. Pracovníci 5 let před důchodem a osamělí pracovníci pečující o děti do 15 let budou propuštěni pouze ve zcela výjimečných případech.
5. Návrh na rozvázání pracovního poměru pracovníka bude předem projednán s odborovou organizací.
6. Zřídí-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, nabídne je zaměstnavatel 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 kvalifikační způsobilost zaměstnance pro toto nové pracovní místo.
7. Je-li toto nově zřízené nebo uvolněné místo pracovním místem na dobu neurčitou, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, pracujícím u něho v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.
8. Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout plný pracovní úvazek přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují na snížený pracovní úvazek.
9. Smluvní strany zajistí, aby při uplatňování pracovních nároků nebyli diskriminováni pracovníci pro svou rasu, národnost, pohlavní orientaci, náboženské vyznání, členství v politických stranách, pokud jejich činnost nebude narušovat pracovní kázeň, pracovní předpisy, výchovné působení na děti a mezilidské soužití na pracovišti.
10. Zaměstnavatel i odborová organizace budou podporovat organizačně i finančně odborný růst pracovníků, pokud to bude v souladu se zájmem školy.
12. Zaměstnavatel zapůjčí odborovým orgánům na požádání platné mzdové a pracovní předpisy.
13. V kalendářním roce lze zaměstnanci naříditi práci přesčas pouze v rozsahu 150 hodin a dále dohodnout v rozsahu 50 hodin.
14. Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 20 po sobě jdoucích týdnů.
15. Po skončení práce se provozním zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítává do pracovní doby 20 minut k provedení osobní očisty.
16. Zaměstnavatel stanoví každému zaměstnanci začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn tímto způsobem: pracovní dobu rozvrhne do pracovního týdne dle § 81 odst. 2 zákoníku práce (týdenní pracovní doba) a tuto týdenní pracovní dobu rozvrhne do jednotlivých směn bez práce přesčas a bez přespočetných hodin u pedagogických pracovníků.

### **Stanovení přímé pedagogické činnosti ve směně**

Ve směně připadající na jednotlivý den se pedagogickému pracovníkovi stanoví:

- a) počet hodin přímé pedagogické činnosti,
- b) počet hodin prací souvisejících s přímou pedagogickou činností.

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Informovat odbory neprodleně o sjednaných nových pracovních poměrech.
2. Neuzavírat pracovní poměry na dobu určitou s pedagogickými pracovníky, s výjimkou případů uvedených v § 39 odst. 3 zákoníku práce.
3. Při nástupu nového zaměstnance do zaměstnání stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jak podklad pro zařazení do platové třídy a stanoví rozvrh pracovní doby.

## **IV.**

### ***OBLAST MZDOVÁ, PLATOVÉ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ***

1. Zaměstnavatel seznámí odborovou organizaci a zaměstnance s finančními záležitostmi školy, zejména s rozpisem mzdových prostředků.
2. Platové podmínky zaměstnanců jsou stanoveny zvláštním interním předpisem, který zpracovává zaměstnavatel a odborový orgán k němu vydává souhlasné stanovisko (platový řád) a zástupce odborů ho stvrzuje svým podpisem.
3. V případě písemného nesouhlasu odborového orgánu s platovým řádem byl porušen článek IV. – 2. této smlouvy a dochází ke kolektivnímu vyjednávání. Platový řád je zaměstnavatelem přiložen jako příloha ke kolektivní smlouvě.
4. Cestovní náhrady jsou řešeny v souladu s legislativními předpisy interní směrnici.

## **V.**

### ***DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU A PRACOVNÍ VOLNO***

1. Zaměstnavatel určuje dovolenou pedagogickým pracovníkům zásadně v době hlavních prázdnin s výjimkou individuálních, v této smlouvě uvedených případech (tyto případy zaměstnavatel a zaměstnanec projednají nejpozději dva měsíce před zahájením dovolené). Plán dovolených provozních pracovníků, ekonomických pracovníků a pracovníků školní kuchyně předkládá nadřízený pracovník (viz organizační řád) zaměstnancům nejpozději nejpozději dva měsíce před zahájením dovolené. V případě, že pracovník požádá o dovolenou a zotavenou z naléhavých důvodů kdykoliv během kalendářního roku, rozhodne jeho přímý nadřízený o čerpání dovolené s ohledem na zabezpečení činnosti, kterou pracovník vykonává.
2. V odůvodněných případech, zejména jedná-li se o rekreaci k životnímu nebo pracovnímu výročí, může zaměstnavatel umožnit pracovníkovi čerpat dovolenou i mimo období hlavních prázdnin. Zaměstnavatel se zavazuje, že umožní zaměstnanci absolvovat v období školního vyučování také nezbytnou lázeňskou péči. Zaměstnavatel určuje zaměstnancům pracovní volno na dobu, kdy nemůže pracovníkovi z vážných provozních důvodů přidělovat práci (§ 207 pís. a/ zákona č. 262/2006 Sb.) Pracovníkovi v době uvedeného pracovního volna přísluší náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

## **VI.**

### ***PÉČE O ZAMĚSTNANCE***

1. Zaměstnavatel poskytuje stravování ve školní jídelně svým zaměstnancům i v době jejich omluvené nepřítomnosti v práci a jejich dočasné pracovní neschopnosti, a to poskytnutím jednoho teplého jídla denně. Stravování zaměstnavatel poskytuje také zaměstnancům, kteří u něj pracovali do odchodu do invalidního nebo starobního důchodu. Podmínky a ceny stravování upravuje zvláštní vnitřní předpis zaměstnavatele.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast učitelů na reaprobačním studiu a na studiu umožňujícím prohloubení kvalifikace.
3. Zaměstnavatel bude organizačně podporovat i jiné formy vzdělávání pracovníků, pokud toto nenaruší činnost školy.
4. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci pracovníků v rámci legislativních norem a předpisů. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat interní pokyny a směrnice týkající se BOZP a účastnit se pravidelných školení.
5. Pracoviště bude vybaveno základními a zdravotnickými a hygienickými potřebami: teplou vodou, mýdlem, ručníkem, toaletním papírem, odpadkovými koši a patřičně vybavenými lékárníčkami.
6. Zaměstnavatel je povinen zabezpečovat pravidelná školení pracovníků, zaměřená na ochranu a bezpečnost při práci.
7. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby jednotliví pracovníci byli vybavováni předepsanými ochrannými prostředky a pomůckami.

## **VII.**

### ***TVORBA A ČERPÁNÍ FKSP***

1. FKSP je fondem organizace. Tento fond je zaměstnavatel povinen tvořit odvodem 2 % ročního objemu mzdových prostředků, nejméně však 760 Kč na každého pracovníka s plným úvazkem.
2. K jeho tvorbě a použití prostředků FKSP sestavuje zaměstnavatel rozpočet a zásady použití FKSP, které jsou schvalovány jako součást kolektivní smlouvy.
3. Nevyčerpané prostředky FKSP v průběhu kalendářního roku zůstávají na účtu FKSP.

## **VIII.**

### **ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

1. Plnění ustanovení KS bude vyhodnocováno na společném jednání smluvních stran 1x za rok.
2. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2010.
3. Součástí kolektivní smlouvy mohou být dodatky přijaté smluvními stranami během roku 2009 a 2010.
4. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KS zahájit jednání o uzavření nové KS nebo o úpravě či doplnění smlouvy stávající.

Lázně Bělohrad 25. února 2009

Jaroslav JIRÁSKO  
Za ZŠ K. V. Raise Lázně Bělohrad

Irena DVOŘÁKOVÁ  
Za ČMOS PŠ při ZŠ K. V. Raise L. Bělohrad