

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Střední škola automobilní Jihlava

zastoupená ředitelem ING. BEDŘICHEM BROŽEM

a

**základní organizace českomoravského odborového svazu
pracovníků školství při SŠA Jihlava**

zastoupená předsedou panem BOHUMILEM KABÁTKEM

uzavírají kolektivní smlouvu

na rok 2014

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

- 1.1 Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, platových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.
- 1.2 Tato smlouva je uzavřena na základě zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů. Nároky pracovníků jsou dány příslušnými právními předpisy, z nichž smlouva vychází a ve vybraných oblastech je upravuje.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

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.

Odborová organizace se zavazuje zaměstnavateli písemně sdělit jména členů příslušného odborového orgánu a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

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.

3. Respektování společných stanovisek

Zaměstnavatel a odborová organizace se zavazují k respektování společných stanovisek ústředních a krajských orgánů veřejné správy vydaných ve spolupráci s příslušnými orgány ČMOS PŠ.

4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborové organizace

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborové organizace podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a technickým provozem.

Zaměstnavatel se rovněž zavazuje umožnit odborové organizaci v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty a hradit s tím související náklady.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit pověřenému zástupci odborové organizace působícím ve škole nebo školském zařízení přístup k informacím a sdělením adresovaným odborové organizaci elektronickou poštou. Totéž platí pro korespondenci určenou odborové organizaci a doručenou na adresu školy nebo školského zařízení.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážky ze mzdy zaměstnanců - členů odborového svazu pracovníků školství k úhradě jejich členských příspěvků pokud s tím budou souhlasit a

poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k tomu příslušní zaměstnanci dají svůj souhlas.

5. Vzájemná informovanost

Odborová organizace se zavazuje zvát zaměstnavatele na své členské schůze a zaměstnavatel se zavazuje zvát zástupce odborové organizace na porady vedení školy.

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

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

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 v pracovním poměru.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací alespoň jedenkrát ročně způsob plnění tohoto závazku.

7. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem projednat s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny a organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst.

8. Informace o rozvázání pracovního poměru

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52, § 55 zákoníku práce seznámí zaměstnavatel odborovou organizací dříve, než dojde k ukončení pracovního poměru.

9. Nabídka pracovního místa

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.

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.

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout plný pracovní úvazek přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují na snížený pracovní úvazek.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací alespoň jedenkrát ročně.

10. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odborovou organizací podle § 280 a § 281 zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odborovou organizací také ty okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odborovou organizaci (§ 287 odst. 1 zákoníku práce). V této souvislosti se jedná zejména o případy:

- Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele, včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele, a to s rozбором důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy nebo školského zařízení.
- Základní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
- Rozpis rozpočtu školy nebo školského zařízení pro daný rok a rovněž jeho změny (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku. K tomuto projednání dojde bezprostředně po provedení rozpisu rozpočtu z příslušného orgánu veřejné správy. Předmětem jednání o rozpisu rozpočtu musí být zejména:
 - Závazné ukazatele (limity) stanovené příslušnými orgány veřejné správy.
 - Rozpis těchto závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů. Předmětem projednání budou celkové objemy nárokových i nenárokových složek platu pro jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců.
 - Rozpis těch ostatních neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek, bezpečnost práce a péči o zaměstnance, včetně prostředků na další vzdělávání, ochranné pracovní pomůcky, závodní stravování apod.

11. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně informovat odbory 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, u nových zaměstnanců a v případě možného poklesu žáků nebo změny organizace výuky.
3. Při nástupu nového zaměstnance do zaměstnání stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy a stanoví rozvrh pracovní doby.

Zaměstnavatel v rámci pracovní náplně písemně vymezí pedagogickým pracovníkům obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.

12 Závazky při zániku pracovního poměru

U výpovědi dané zaměstnancem nebo zaměstnavatelem činí výpovědní doba nejméně 2 měsíce. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

Při skončení pracovního poměru dle § 52 odst. a) - c) zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné ve výši tří měsíčních průměrných platů.

13. Dovolená

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec mohl čerpat dovolenou zpravidla v celku a do konce kalendářního roku. Dovolená pedagogických pracovníků činí 8 týdnů za rok. Dovolená ostatních pracovníků školy činí 5 týdnů za rok. Při členění dovolené do více částí musí být jedna část v minimální délce 2 týdny v celku. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo.

Dovolená musí být vyčerpána v daném roce. Pouze ve zvlášť výjimečných případech může zaměstnavatel povolit čerpání dovolené do 31. 10. příštího roku.

Zaměstnavatel určuje dovolenou pedagogickým i nepedagogickým pracovníkům zásadně v době hlavních prázdnin s výjimkou individuálních odůvodněných případů.

Při určení čerpání dovolené postupuje zaměstnavatel ve smyslu zákona 262/2006 Sb.

Přerušení dovolené může provést pouze ředitel v případech mimořádného zajištění provozu školy.

Zpravidla v době vedlejších prázdnin čerpají pedagogičtí pracovníci 12 dnů volna pro samostudium.

V době, kdy se ve škole z mimořádných důvodů nevyučuje nebo je přerušen její provoz, je ředitel povinen zaměstnávat pedagogické pracovníky v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě pracemi souvisejícími s přímou nebo nepřímou výchovnou činností, pokud nečerpají dovolenou nebo jiné pracovní volno.

14. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradami či bez náhrady mzdy stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12. 12. 2006.

1. Vyšetření nebo ošetření

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou

zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší na dobu podle písmene a).

2. Pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovně lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

5. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří

k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob. Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

8. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků ne nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu
 - 1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhu nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
 - 2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.
Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

11. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na půlden v týdnu, po době odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

15. Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

Základní rozvržení týdenní pracovní doby jednotlivým profesním skupinám zaměstnanců je obsahem následující tabulky. Pracovní doba zaměstnanců s týdenní rozsahem pracovní doby je 40 hodin při rozvržení do pěti dnů v týdnu.

Začátek a konec pracovní doby zaměstnanců SŠA.

Kategorie zaměstnanců	pracovní doba	
Učitelé	6:30	15:00
THP zaměstnanci	6:30	15:00
Zaměstnanci servisu	7:00	15:30
Provozní zaměstnanci	6:30	15:00
Školník (správce) (z důvodu zajištění provozu školy)	6:00	13:30
	17:30	18:30

Rozvrh hodin přímé pedagogické činnosti se považuje za rozvržení části týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků. Pedagogický pracovník, který má plný úvazek přímé vyučovací činnosti (nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé) má rozvrženu pracovní dobu do pěti dnů v týdnu.

Učitelé budou na pracovišti v době od 6:45 hodin do 13:00 hodin a dále v době přímé pedagogické činnosti dané rozvrhem vyučování v teoretickém vyučování a odborného výcviku, v době konání porad, školení, vzdělávání organizované školou, jednání se zákonnými zástupci rodiči a dle rozhodnutí ředitele školy, zástupců ředitele školy.

Nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce zaměstnanec čerpá přestávku na jídlo a oddech v délce 30 minut. Tato přestávka může být rozdělena na dvě části v délce 2 x 15 minut.

16. Odchod zaměstnanců do důchodu

Zaměstnavatel se zavazuje, že se zaměstnanci, kteří splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, projedná s dostatečným předstihem jejich další působení u zaměstnavatele.

III. PLATOVÉ NÁROKY

17. Splatnost platu a výplata platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v ten den následujícího měsíce, který je určen jako termín výplaty platu.

Jako termín výplaty platu se stanoví 15. den v měsíci a termín zálohy 1. den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den pracovního klidu, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

18. Zjišťování průměrného výdělku

Při zjišťování průměrného výdělku se postupuje podle hlavy XVIII. zákoníku práce.

19. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, která jsou součástí systému hodnocení a odměňování zaměstnanců – podle vnitřního platového předpisu, který je součástí této kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel zpravidla ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného provozního zaměstnance. Výše odměny bude stanovena po posouzení rozsahu prováděných prací s možností odměny až do výše 100 % úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat rovnoměrně v průběhu celého kalendářního roku.

20. Odměny při životních a pracovních jubileích hrazených z fondu FKSP

Odměny se poskytují při životním jubileu 50 let při odpracování x let ve školství:

	do	5	let	2.000 Kč
nad 5 let	do	10	let	4.000 Kč
nad 10	do	15	let	6.000 Kč
nad 15	do	20	let	8.000 Kč
nad 20	a	více	let	10.000 Kč

Při příležitosti prvního ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo plně invalidní důchod jednorázově všem 10.000 Kč.

Odměnu je možné přiznat zaměstnanci pouze v tom roce, na který připadlo příslušné životní nebo pracovní jubileum. Zaměstnanec, který má nárok na odměnu, ji obdrží pouze v případě, požádá-li o její přiznání ředitele SŠA. Při souběhu nároků se jednotlivé částky sčítají.

21. Věrnostní odměny hrazených z fondu FKSP

Při pracovním výročí

20 let u SŠA	max. ze SF	Kč 500 Kč
25 let u SŠA	max. ze SF	Kč 750 Kč
30 let u SŠA	max. ze SF	Kč 1.000 Kč

Započítává se i působení u delimitovaných organizací – US ČSAD, SOU zemědělské, SOU stavební, SOUo).

22. Systém hodnocení a odměňování zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odborovou organizací vydat systém hodnocení a odměňování zaměstnanců - vnitřní platový předpis, který se stává součástí této kolektivní smlouvy.

23. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o čerpání prostředků na platy za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti. Informace bude strukturována stejně, jako při projednání rozpisu rozpočtu. Informace bude prováděna zvlášť za každé kalendářní čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

24. Náhrada výdajů

Za opotřebení předmětů používaných k práci se souhlasem zaměstnavatele podle § 190 zákoníku práce přísluší náhrada takto:

- vlastní lyžařská výzbroj při LVVZ 80 Kč za den

25. Cestovní náhrady

Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí před započítáním pracovní cesty písemně zaměstnavatel, přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

V souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce, část sedmá § 151 až § 189 v platném znění, budou zaměstnancům poskytovány cestovní náhrady takto:

- zaměstnanci, který byl vyslán na pracovní cestu přísluší náhrada jízdních výdajů (v případě, že nebude použito služební osobní auto), stravné, výdaje na ubytování a ostatní náhrady v souladu se zákonem v platném znění,

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné ve výši:

- a) 66 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 100 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 157 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

- bude-li zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda či večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, bude stravné na každé uvedené jídlo kráceno: o 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
o 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
o 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle jak 18 hodin,
- znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, přísluší mu stravné ve výši 65 Kč za podmínky, že bude odhlášeno závodní stravování.
- dále dle příslušného ustavení zákona č. 262/2006 Sb.

26. Zvýšení odstupného

Odstupné se zvyšuje v případě, že zaměstnanec skončí pracovní poměr dohodou z důvodů podle § 52 písm. a) - c) zákoníku práce před uplynutím výpovědní doby, a to o částku rovnající se platu, který by zaměstnanec obdržel, pokud by jeho pracovní poměr neskončil před uplynutím výpovědní doby.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

27. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Zaměstnavatel vydá seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích po předchozím projednání s odborovou organizací.

28. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou centrálně vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, osoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím pracovnělékařskou péči, se smluvním lékařem - MUDr. Libor Plíhal.

29. Prověrky BOZP na pracovištích

Na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizuje zaměstnavatel na všech pracovištích prověrky BOZP. Z prověrek bude pořízena zpráva s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad

30. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu odborové organizace. Zjištěné výsledky měření projedná zaměstnavatel s odborovou organizací po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

31. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel organizačně zajistí výkon práva kontroly odborových organizací (§ 321 a § 322 ZP), zejména oprávnění vstupu SIBP na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

32. Informace o pracovních úrazech

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

33. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel provede 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. Odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami (zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy) k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy. S těmito riziky a s příslušnými opatřeními k prevenci rizik seznámí zaměstnance.

34. Hrazení vstupních lékařských prohlídek

Zaměstnavatel uhradí vstupní lékařské prohlídky zaměstnancům až po vzniku pracovního poměru.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

35. Jednorázové odškodnění v důsledku smrtelného úrazu

Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je zaměstnavatel povinen poskytnout odškodnění dle zákoníku práce.

36. FKSP

Tvorba fondu a jeho využití je vázáno vyhláškou č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění. Zaměstnavatel vytvoří základní příděl do fondu ve výši 1 % ročního objemu nákladů na platy, náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost na odměny a ostatní plnění za práci zaměstnanců školy.

37. Čerpání fondu – viz příloha č. 5

38. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s platnou právní úpravou (vyhláška č. 84/2005 Sb., ve znění vyhlášky č. 17/2008 Sb.,) umožnit svým zaměstnancům stravování ve školní jídelně a poskytnout jim jedno hlavní jídlo v kalendářním dni za sníženou cenu.

Hlavní jídlo bude poskytnuto zaměstnancům, kteří mají uzavřenu se SŠA pracovní smlouvu a pracují pro školu denně déle jak 3 hodiny (učitelé více jak 2 hodiny přímé výchovné činnosti) v místě výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Příspěvek z FKSP na 1 hlavní jídlo bude poskytnut v částce 7 Kč. Ostatní zaměstnanci, pracující na základě uzavřené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich přítomnost v práci trvá v kalendářním dni alespoň 3 hodiny a důchodci, kteří ukončili pracovní poměr odchodem do důchodu od SŠA Jihlava, uhradí SŠA pouze hodnotu potravin v plné výši.

Zaměstnavatel se zavazuje dále umožnit v souladu s platnou právní úpravou ve školní jídelně stravování bývalým zaměstnancům, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, uvedení zaměstnanci uhradí SŠA pouze hodnotu potravin v plné výši.

Zaměstnavatel umožní odběr stravy, stravování rodinným příslušníkům zaměstnanců školy, bývalých zaměstnanců, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, uvedení strávnicků uhradí celkové náklady na jeden oběd (náklady na potraviny a režijní náklady dle ceníku SŠA).

39. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu umožňujícím prohlubování kvalifikace (§ 230 zákona č. 262/2006Sb.).

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit pracovní podmínky také dalším zaměstnancům, kteří si prohlubují kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (§ 230 zákona č. 262/2006 Sb.).

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu podle § 234 zákoníku práce, která umožňuje zaměstnanci zvýšit kvalifikaci, nevznikne v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, kromě případů uvedených v odst. 3 citovaného ustanovení rovněž v následujících případech:

- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je přechod na jinou veřejnou školu nebo školské zařízení téhož typu,
- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.

40. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odborovou organizací vydat program školení a vzdělávání zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky účasti jednotlivých zaměstnanců na školení a vzdělávání (včetně způsobu zabezpečení chodu školy po dobu účasti zaměstnance na školení nebo vzdělávání), způsob výběru účastníků a souvislosti tohoto vzdělávání se současnými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance. Dojde-li při projednávání tohoto systému ke shodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, stává se tento systém školení a vzdělávání zaměstnanců součástí této kolektivní smlouvy jako příloha č. 2.

41. Využití vybavení SŠA a prodej ND zaměstnancům školy

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci využití zařízení a vybavení SŠA pouze pro vlastní potřebu zaměstnance za těchto podmínek – oprava, kontrola, měření, pouze jednoho osobního auta ve vlastnictví zaměstnance nebo jeho manželky, zaměstnankyně nebo jejího manžela, které bude

v jejich vlastnictví minimálně po dobu 1 roku. Prodeje náhradních dílů pouze a průkazně na uvedené vozidlo (bude sepsán zakázkový list), bude účtován bez skladové přírážky. Ceny za provedené služby budou účtovány dle platného ceníku pro zaměstnance školy. Uvedené vozidlo bude evidováno vedoucím servisních služeb, v případě jeho prodeje před uplynutím uvedené doby budou zaměstnanci doučtovány služby dle ceníku pro zákazníky servisu. Na opravu, kontrolu, měření uvedeného vozidla bude vystaven zakázkový list. V případě, že zaměstnanec bude práce provádět po pracovní době, musí předem požádat ředitele školy o vystavení povolení k práci na dílnách po pracovní době, ve dnech pracovního volna. Zaměstnanec uhradí za využití zařízení SŠA částku dle platného ceníku pro zaměstnance školy.

- Při opravě, kontrole ostatních dopravních prostředků, vozidel ve vlastnictví zaměstnance nebo jeho manželky, jejího manžela, bude účtována cena za provedenou opravu, kontrolu, měření dle platného ceníku pro zákazníky servisu.

- Na každou soukromou ostatní práci zaměstnance v zařízení školy bude vydáno pouze ředitelem školy písemné povolení.

V případě využití zařízení školy pro jinou činnost provozovanou zaměstnancem (práce pro cizí) bude se zaměstnancem sepsána řádná nájemní smlouva v souladu s platnými právními předpisy.

Uvedené podmínky platí i pro důchodce, kteří v době odchodu do důchodu byli zaměstnanci školy.

Použití a využití zařízení nesmí narušit hlavní činnost SŠA a musí být využíváno v souladu s jejich provozními řády a za dodržování předpisů BOZP a PO.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

42. 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, či jiné skutečnosti z nichž příslušné závazky vycházejí a to formou písemného dodatku podepsaného oprávněnými zástupci 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.

43. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena ke dni 15. 6. a ke dni 15. 12. 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.

44. Seznámení s kolektivní smlouvou

Zaměstnavatel se zavazuje seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do deseti dnů od jejího uzavření a zajistit na své náklady pro tento účel potřebný počet kopií kolektivní smlouvy včetně příloh.

45. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami, je účinná od 1. 1. 2014 a uzavírá se na dobu do 31. 12. 2014.

46. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Pravidla pro použití FKSP při úhradě aktivit zaměstnanců školy
2. Vnitřní platový předpis
3. Plán školení a vzdělávání zaměstnanců
4. Rozpis čerpání dovolených
5. Čerpání fondu
6. Vnitřní směrnice o poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců školy. Č.j. SŠAJi/ 52/2008-1 platné od 1. 2. 2012

Jihlava 17. 12. 2013

.....
Ing. Bedřich Brož
ředitel SŠA

.....
pan Bohumil Kabátek
předseda ZO ČMOS