***Kolektivní smlouva***

***na rok 2017***

Gymnázium Jana Blahoslava a Střední pedagogická škola, Přerov, Denisova 3 v zastoupení ředitelky Mgr. Romany Studýnkové (dále jen GJB a SPgŠ) jako zaměstnavatele a Základní organizace Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při GJB a SPGŠ Přerov v zastoupení předsedkyně Mgr. Karly Slaměníkové (dále jen „Odbory“) jako zástupce všech zaměstnanců školy uzavírají tuto kolektivní smlouvu.

Právním základem pro uzavírání kolektivní smlouvy jsou zejména:

* zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění;
* zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění;
* zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném

vzdělávání (školský zákon), v platném znění;

* zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění.

## ČÁST I.

# Úvodní ustanovení

### Článek 1: **Předmět kolektivní smlouvy**

* kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci školy a práva a povinnosti smluvních stran;
* upravuje vztahy v oblasti zaměstnanosti, pracovněprávní a mzdové péče o pracovníky, jakož i v oblasti sociálněprávních jistot;
* vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací;
* postup řešení kolektivních sporů je upraven zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, jeho spravedlnost je dána zákonem.

### Článek 2: **Působení kolektivní smlouvy**

- kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a vztahuje se na všechny zaměstnance

školy;

- odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni;

- nároky, které vznikly z této kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru.

### Článek 3: **Sociální smír a spolupráce smluvních stran**

- smluvní strany se zavazují zachovávat na základě této kolektivní smlouvy sociální smír a vzájemně si poskytovat na požádání potřebné sociálně ekonomické informace.

## ČÁST II.

# Podmínky pro činnost odborové organizace

### Článek 4: **Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborové organizace**

- zaměstnavatel se zavazuje poskytovat odborové organizaci ve svém zařízení bezplatně v požadovaném rozsahu místnosti pro její jednání a bude hradit náklady spojené s jejich technickým provozem, úklidem a údržbou;

- zaměstnavatel umožní odborové organizaci uskutečňování pro ni potřebných telefonních hovorů a bezodkladně zabezpečí rozmnožování požadovaných materiálů za úplatu v případě, že částka přesáhne limit 500 Kč/měsíc;

- odborová organizace bude vyvíjet svoji činnost především mimo dobu pravidelného vyučování, a to zejména pokud jde o schůzovou činnost;

- zaměstnavatel poskytne dle § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku zaměstnanci - členu orgánu odborové organizace k plnění úkolů zástupce zaměstnanců v případech, kdy odborový funkcionář vykonává oprávnění odborové organizace stanovené zákonem nebo kolektivní smlouvou včetně kolektivního vyjednávání.

K výkonu jiné odborové činnosti, zejména účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech přísluší členům ZOOS pracovní volno bez náhrady platu, viz § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

K účasti na školení pořádaném odborovou organizací přísluší zaměstnanci pracovní volno v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou platu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, viz § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce.

### Článek 5: **Právo pracovníků na informace, projednávání a konzultace, které se týkají**

**činnosti školy**

- zaměstnavatel se zavazuje, že s odborovou organizací v dostatečném časovém předstihu projedná v souladu s ustanovením § 287 zákoníku práce zejména:

1. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců, matek, mládeže a osob se změněnou pracovní schopností;
2. zásadní otázky péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny při práci a pracovní

prostředí;

1. opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců;

- zaměstnavatel bude dle potřeby (v rámci schůzí vedoucích PK) svolávat porady za účasti vedoucích pracovníků školy včetně zástupce odborů, odbory se zavazují zvát zaměstnavatele na své členské schůze. Na těchto poradách budou projednávány aktuální i další otázky provozu školy;

- zaměstnavatel podá na vyžádání zástupci odborů po skončení každého čtvrtletí informaci o vyplacených mzdových prostředcích za uplynulé období roku v členění dle statistického výkazu P 1-04.

* Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odbory také okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odbory (§ 287 odst. 1 ZP). Jedná se zejména o tyto případy:

1. Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele, a to s rozborem důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy nebo školského zařízení.

b) 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.

c) Otázky pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny v těchto oblastech.

1. 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 jsou:

- Závazné ukazatele (limity) stanovené příslušnými orgány veřejné správy.

- Rozpis neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek, bezpečnost práce a péči o zaměstnance (včetně prostředků na další vzdělávání, osobní ochranné pracovní prostředky, závodní stravování apod.).

- Předmětem projednání podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

## ČÁST III.

# Oblast pracovněprávní

### Článek 6: **Vznik, změny a skončení pracovního poměru**

Vznik, změny a skončení pracovního poměru se řídí ustanoveními § 30 a následujícími paragrafy ZP. Zaměstnavatel se zavazuje předkládat odborové organizaci zprávy o sjednaných pracovních poměrech ve smyslu ustanovení § 279 a 287 ZP. Dále se zaměstnavatel zavazuje, že bude odborový orgán informovat o jmenování zaměstnanců do vedoucích funkcí.

Postup při výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 odst. 1, písmeno a – c ZP byl dohodnut v této podobě:

1. připravované strukturální změny a racionalizační opatření prováděná v pravomoci zaměstnavatele, při kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, projedná ředitelka školy s výborem odborové organizace v dostatečném předstihu před jejich realizací (§ 52 ZP, odst. g);

b) ředitelka školy projedná jmenovité návrhy s výborem odborové organizace před podáním výpovědi zaměstnanci. Pokud výbor odborové organizace vyjádří nesouhlas s výpovědí u

konkrétního pracovníka, přezkoumá ředitel školy tento záměr z hlediska uplatněných důvodů.

### Článek 7: **Pracovněprávní vztahy**

- vedení školy může využít odlišného postupu při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou § 39 ZP, a to z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce:

a) konkrétně se jedná o pracovní poměry, které jsou uzavírány k plynulému zajištění běžného chodu školy (zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou, zástup za dlouhodobě nemocného zaměstnance, popř. zástup za zaměstnance dlouhodobě ošetřujícího člena rodiny, sezónní práce, práce odborného charakteru, práce spojené s projektovou činností školy),

b) pracovní poměr uzavřený na dobu určitou může být sjednán přímým časovým údajem

(uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let), dobou trvání určitých prací a také na základě jiných, konkrétním datem neohraničených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovního poměru nemusí mít jistotu, kdy skončí.

c) výše uvedené lze uplatnit u pedagogických i nepedagogických pracovníků školy, popř. externích zaměstnanců.

d) doba platnosti dohody je jeden rok.

- vedení školy umožní zástupci výboru odborové organizace účastnit se projednávání porušení pracovněprávních vztahů dotčených stran.

Článek 8: **Plat, náhrada platu a náhrady výdajů**

- tato oblast pracovně právních vztahů se řídí především ustanovením § 122 a násl. ZP a nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, platném znění;

- zaměstnavatel bude informovat výbor odborové organizace o změnách mzdové soustavy ve školství a o celkové výši přidělených platových prostředků;

- informace o poskytování osobního příplatku a mimořádné odměny pro zaměstnance školy jsou součástí Vnitřního platového předpisu, který je v případě změny předem projednán s výborem ZOOS;

- vnitřní platový předpis bude obsahovat kritéria hodnocení poskytování osobního příplatku;

- konkrétní kritéria pro stanovení odměn v aktuálním období budou předem projednána s výborem ZOOS;

- metodika proplácení hodin za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah a přesčasových hodin pracovníků je součástí Vnitřního platového předpisu;

- zaměstnavatel se zavazuje zasílat celý plat na jeden zaměstnancův účet u zvoleného peněžního ústavu v termínu do 14. každého měsíce;

- ředitelka školy zabezpečí, že o změnách mzdových tarifů, cestovních nákladů a stravného na pracovních cestách apod. budou zaměstnanci včas informováni;

- ředitelka školy umožní výboru ZOOS podílet se na aktualizaci Vnitřního platového předpisu. Vnitřní platový předpis bude ve smyslu článku 8 Kolektivní smlouvy aktualizován do konce I. čtvrtletí 2017.

### Článek 9: **Dovolená, studijní volno**

- Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 15. června kalendářního roku předložit odborovému orgánu písemný rozvrh čerpání dovolené a studijního na kalendářní rok.

- Zaměstnavatel seznámí zaměstnance na začátku školního roku s plánem čerpání studijního volna v  rozsahu stanoveného zákonem.

### Článek 10: **Překážky v práci**

- smluvní strany se dohodly, že v souladu se zněním ustanovení § 200 - § 205 ZP poskytne zaměstnavatel zaměstnancům volno v souladu s uvedenými předpisy. Studium a školení za účelem prohloubení pro organizaci potřebné kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je považováno za výkon práce, za kterou přísluší zaměstnanci plat;

- v době prázdnin, kdy není možné nepedagogickým pracovníkům přidělovat práci podle pracovní smlouvy a řádnou dovolenou již mají vyčerpanou, poskytne zaměstnavatel náhradu platu dle § 208 ZP.

### Článek 11: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

- základní právní úpravou na tomto úseku je ustanovení § 101 a násl. paragrafů ZP, právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní řád a další vnitřní školní předpisy;

- smluvní strany se zavazují, že uskuteční nejméně jednou ročně kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování právních předpisů a ostatních předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zkontrolují, zda organizace řádně vyšetřuje pracovní úrazy, provádí předepsaná školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odstraňuje závady zjištěné kontrolami při ročních prověrkách BOZP;

- zaměstnavatel se zavazuje, že uhradí zdravotní prohlídky, které nařídí po vzniku pracovního poměru;

- smluvní strany se dohodly, že u provozních zaměstnanců, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, se po skončení práce, započítává do pracovní doby 15 minut k provedení osobní očisty.

### Článek 12: **Předcházení pracovně právním sporům**

- pracovněprávní vztahy se řídí ustanoveními ZP, spory o nároky pro zaměstnance vzniklé z této kolektivní smlouvy rozhodují soudy;

- v zájmu předcházení těmto pracovněprávním sporům se smluvní strany zavazují, že zabezpečí, aby případné podněty zaměstnanců podané k uplatnění individuálních nároků zaměstnance z této kolektivní smlouvy byly řešeny v součinnosti ředitelky školy a výboru odborové organizace, a to ve lhůtě do 30 dnů od doručení podnětů zaměstnance. Strana, které byl podnět doručen, vyrozumí zaměstnance o výsledku jednání.

### Článek 13: **Kolektivní spory**

- kolektivní spory a jejich řešení upravuje ustanovení §10 a následujících paragrafů zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. Jde o spory o uzavření kolektivní smlouvy, spory o její změnu a o spory o plnění kolektivní smlouvy.

## ČÁST IV.

# Platová oblast

### Článek 14: **Rozpočet, úpravy rozpočtu**

* ZOOS má právo být informován o rozpočtu školy, jeho čerpání a úpravách.

## ČÁST V.

# Sociální rozvoj a péče o zaměstnance

### Článek 15: **Fond kulturních a sociálních potřeb**

- ředitelka školy sestaví ve spolupráci s výborem odborové organizace rozpočet FKSP do 15 dnů po obdržení rozpočtu přímých nákladů na kalendářní rok. Rozpočet schvaluje členská schůze odborové organizace;

- ředitelka školy i výbor odborové organizace souhlasí s tím, že v době platnosti KS lze po vzájemné dohodě rozpočet a čerpání prostředků FKSP upravovat.

### Článek 16: **Zásady pro poskytování darů z FKSP**

- zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnanci odměny při životních výročích (50, 55,60 a 65 let) a při prvním odchodu do starobního důchodu. Jejich výše je stanovena rozpočtem FKSP, který je nedílnou součástí KS:

a) za mimořádnou aktivitu 5 000,- Kč

b) při životním výročí 50 let a každých 5 let věku:

- při odpracování 5 a více let na GJB a SPgŠ 5 000,- Kč

- při odpracování 3 – 5 let na GJB a SPgŠ 3 500,- Kč

- při odpracování do tří let na GJB a SPgŠ 2 500,- Kč

c) při prvním odchodu do důchodu:

- odpracování na GJB a SPgŠ 10 a více let 6 000,- Kč

- odpracování na GJB a SPgŠ 5 – 10 let 4 000,- Kč

- odpracování na GJB a SPgŠ do 5 let 3 500,- Kč

- z fondu lze poskytnout zaměstnancům dar za dárcovství krve **(max. 4 odběry/rok)**;

- z fondu lze poskytnout bývalým zaměstnancům (důchodcům) dar k životnímu jubileu 70 let a každých 5 let věku do výše 500,- Kč.

### Článek 17: **Stravování pracovníků**

- smluvní strany se dohodly, že poskytnou strávníkům příspěvek na stravování do max. výše 50 % nákladů z ceny hlavního jídla, a to dle finančních možností organizace. Z toho bude příspěvek z FKSP tvořit cca ½ (konkrétní výše příspěvku je stanovena aktuálním rozpočtem FKSP);

- strávníky se rozumí stávající zaměstnanci a důchodci, kteří při prvém odchodu do důchodu pracovali u organizace.

### Článek 18: **Čerpání z prostředků FKSP**

- smluvní strany se dohodly na zásadách čerpání prostředků z FKSP na sportovní a kulturní akce pro zaměstnance a jejich děti. Smluvní strany se dohodly také na možnosti vynaložit finanční částku (dle aktuálního rozpočtu) na občerstvení při významných akcích zaměstnavatele nebo hodnocení pracovních výsledků (např. zahájení a ukončení školního roku, Den učitelů, setkání s důchodci a jubilanty);

- z FKSP lze přispět na nadstandardní ochranné pracovní pomůcky jednotlivým zaměstnancům (provozním pracovníkům a učitelům tělesné výchovy)

### Článek 19: **Účinnost kolektivní smlouvy**

- kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou ode dne schválení do 31. 12. 2017. Obě strany si po podepsání KS vyhrazují právo vyvolat jednání k doplnění KS v souvislosti s

konkretizací novely ZP na podmínky pracoviště.

### Článek 20: **Uložení kolektivní smlouvy a seznámení zaměstnanců školy s kolektivní**

### **smlouvou**

- smluvní strany se dohodly, že tato kolektivní smlouva bude uložena u ředitelky školy a předsedkyně odborové organizace a v elektronické podobě i na intranetu školy;

- ředitelka školy zabezpečí, aby stejným způsobem byly uloženy doplňky k této kolektivní smlouvě;

- v souladu s ustanovením § 9 odst. 5 zákona č. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání zabezpečí výbor odborové organizace seznámení zaměstnanců školy s obsahem této kolektivní smlouvy, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

V Přerově dne 15. února 2017

Mgr. Romana Studýnková Mgr. Karla Slaměníková

ředitelka předsedkyně ZOOS pracovníků školství

Článek 21: **Přílohy kolektivní smlouvy**

Nedílnou součásti kolektivní smlouvy jsou přílohy:

1. Rozpočet FKSP
2. Zásady čerpání prostředků FKSP