

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Střední průmyslová škola strojnická Vsetín, Pod Strání 1776, 755 15 Vsetín, IČO: 00843407, zastoupena Ing. Miroslavem Václavíkem, ředitelem školy (dále jen „zaměstnavatel“)

a

Základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při Střední průmyslové škole strojnické Vsetín, zastoupenou předsedou RNDr. Jiřím Homolkou (dále jen „odborová 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 odborové organizace**, která u zaměstnavatele působí, a to i v případě, že nejsou jeho zaměstnanci. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za tuto odborovou organizaci působící u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

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 odborové organizace 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 odborové organizaci podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty.

Na základě ustanovení § 13 vyhlášky o FKSP umožní zaměstnavatel poskytovat příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývající z pracovněprávních předpisů. Způsob příspěvku a jeho výše se stanoví v pravidlech o čerpání FKSP. Mezi nezbytné náklady k plnění oprávnění odborové organizace lze zahrnout i osobní náklady, zejména přiměřené odměny externím odborníkům za vypracování stanovisek a analýz, odměny lektorům, odborovým funkcionářům apod., vznikající v souvislosti s plněním oprávnění odborové organizace. Uvedené odměny mohou být poskytnuty na základě uzavřené dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Pro funkcionáře odborové organizace, který zastupuje zaměstnance, lze stanovit část odměny za výkon funkce, odpovídající činnosti ve smyslu ustanovení §13 vyhlášky o FKSP.

Zaměstnavatel umožní pověřenému zástupci příslušného odborového orgánu působícího ve škole nebo školském zařízení přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenu na adresu školy nebo školského zařízení.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů odborového svazu 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 členských schůzích odborů a na poradách vedení školy i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách, a to 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.

6. Vyřizování stížností

Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovou organizací stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP), pokud o to zaměstnanec požádá.

Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli při projednávání stížnosti součinnost.

Požádá-li zaměstnanec o jednání se zaměstnavatelem v pracovněprávní záležitosti, i když nejde o stížnost, zaměstnavatel se zavazuje postupovat jako v případě stížnosti.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. 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.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 20. června způsob plnění tohoto závazku.

8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat odborovou organizaci (resp. příslušný odborový orgán) o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně většího počtu pracovních míst, a to minimálně tři měsíce před uskutečněním těchto změn.

9. Informace o rozvázání pracovního poměru

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52 a § 55 ZP, seznámí zaměstnavatel odborovou organizací **do dvou týdnů po** ukončení pracovního poměru.

10. 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. Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace 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.

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout přednostně možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 30. června způsob plnění těchto závazků.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odborovou organizací podle § 287 odst. 2 a § 320 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odborovou organizací také ty 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:

- 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.
- 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.
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny v těchto oblastech.
- 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 musí být zejména:
 - Závazné ukazatele (limity) stanovené příslušnými orgány veřejné správy.
 - Rozpis těchto závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů, a to zvláště na jednotlivé složky platu. 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, osobní ochranné pracovní prostředky, závodní stravování apod.).
 - Předmětem projednání podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

12. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně informovat odborovou organizaci o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy k 15. září a 15. únoru.
2. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanovit písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy. To platí i u dosavadních pracovníků, kteří dosud nemají pracovní náplň písemně stanovenou.

Pedagogickým pracovníkům zaměstnavatel v pracovní náplni písemně vymezí obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.

13. Opakované uzavírání pracovních poměrů na bodu určitou.

Pokud zaměstnavatel a odborová organizace uzavřou dohodu dle § 39 odst. 4 ZP, stává se tato dohoda přílohou kolektivní smlouvy.

14. Práce přesčas

V kalendářním roce lze se zaměstnanci dohodnout práci přesčas v rozsahu 266 hodin nad 150 hodin uvedených v zákoníku práce, tj. do výše max. 416 hodin veškeré práce přesčas v kalendářním roce.

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

15. 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, zavazuje se uzavřít s pedagogickým pracovníkem další základní pracovněprávní vztah (viz § 34b odst. 2 ZP).

16. Pracovní doba a osobní očista

Po skončení práce se zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítává do pracovní doby doba 30 minut k provedení osobní očisty.

17. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 31. 5. předložit příslušnému odborovému orgánu ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok. Tento rozvrh čerpání řádné dovolené bude stanoven formou příkazu ředitele školy a zveřejněn v souboru vnitřních předpisů školy.

18. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno v souladu s přílohou k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

19. Přespočetné (nadúvazkové) hodiny a jejich proplácení

Pokud v pracovním týdnu pedagogický pracovník vykoná více hodin přímé pedagogické činnosti, než má stanoveno svým rozvrhem, náleží mu za tuto hodinu příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělků. Tento příplatek mu nenáleží v případě, kdy část jemu stanoveného týdenního rozsahu nesplnil zejména z důvodu, že vykonával práce související s přímou pedagogickou činností.

20. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

V souladu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. m) ZP nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

21. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel vede evidenci pracovní doby v souladu s vnitřními předpisy školy, zejména s příkazem ředitele školy Rozvržení pracovní doby pedagogických pracovníků, stanovení míry vyučovacích a výchovných povinností, jehož součástí je formulář evidence pracovní doby.

22. Rozdělená směna

Zaměstnavatel se zavazuje rozdělení směny zaměstnanců oznámit těmto zaměstnancům předem písemnou formou. Za splnění tohoto ustanovení se považuje rovněž stanovení rozdělení směny ve formě písemného rozvržení pracovní doby.

23. Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno bez náhrady platu zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené (§ 196 ZP) pobírá rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte, a o toto pracovní volno písemně požádá, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Existence těchto provozních důvodů bude projednána s odborovou organizací.

V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu podle tohoto ustanovení se prodlužuje zákaz výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP až do nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 4 roky věku.

24. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

V případě doby trvání pracovního poměru omezené datem nebo určitou okolností se zaměstnavatel zavazuje upozornit příslušného zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději týden předem.

25. 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.

Odborová organizace dohodne, s přihlédnutím k **§ 19 odst. 1 ZP**, se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých má odborová organizace podle pracovních předpisů pravomoc spolurozhodování, aniž jsou stanoveny lhůty pro vyjádření, např. § 61, § 108 odst. 5, § 199 odst. 2, § 209 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225 ZP.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

26. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví 12. den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo na svátek, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

27. Nadtarifní nenárokové složky platu

Všechny **nadtarifní** nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, viz čl. **30** této kolektivní smlouvy, 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.

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

28. 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.

29. Způsob stanovení platového tarifu v rozpětí

Zaměstnavatel použije postup při stanovení platového tarifu dle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, jen na základě dohody s odbory.

30. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odborovou organizací vydat vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou, mimo jiné, podmínky přiznávání částí platu podle čl. **27** a **28** této kolektivní smlouvy.

31. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o čerpání prostředků na platy za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti. Informace bude strukturována stejně jako při projednání rozpisu rozpočtu podle čl. 11 této smlouvy. Informace bude prováděna zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

32. Odměny při životních a pracovních výročích

Výše odměny při životních a pracovních výročích je stanovena vnitřními předpisy školy.

33. Fond kulturních a sociálních potřeb

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu Fondu kulturních a sociálních potřeb na nadcházející kalendářní rok (FKSP) před skončením kalendářního roku. Rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou přílohou této kolektivní smlouvy.

34. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnance za předpokladu, že zaměstnanec souhlasí s prováděním tohoto způsobu úhrady členských příspěvků. Srážku z platu provede zaměstnavatel na účet odborové organizace č. 2000184339/0800, variabilní symbol 2300353810 v termínech k 15. 5. a 15. 11. daného roku. Srážka bude provedena vždy na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

35. Cestovní náhrady

Platná výše cestovních náhrad je stanovena ve vnitřních předpisech školy a je pravidelně aktualizována v souladu s platnými předpisy.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

36. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Zaměstnavatel se zavazuje vydat, po předchozím projednání s odborovou organizací, 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.

37. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Zaměstnavatel se zavazuje vybavit jednotlivá pracoviště zaměstnavatele základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, vysoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím **pracovně lékařské služby**.

38. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odborovou organizací a za jejich účasti zorganizovat na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do 30. 6., pořídit z prověrek zprávu a vypracovat plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad.

Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do 10 dnů po uskutečnění prověrek.

První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 3 měsíců po projednání zprávy.

39. 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.

40. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel se zavazuje, na základě konkrétního podnětu orgánu odborové organizace, zajistit na své náklady prověření plnění hygienických norem, a to nejpozději do 30 dnů od doručení žádosti odborové organizace. Zjištěné výsledky měření projedná s odbory nejpozději do 15 dnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

41. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje pokynem vedoucím zaměstnancům organizačně zajistit výkon práva kontroly odborové organizace nebo odborových orgánů (§ 322 ZP), zejména oprávnění vstupu SIBP na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

42. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborové organizaci přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. září kalendářního roku.

43. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel se zavazuje provádět vyhledávání a posuzování 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. V případě změny či inovace soupisu rizik seznámí zaměstnavatel zaměstnance s příslušnými změnami opatření k prevenci rizik do dvou týdnů od příslušné změny.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

44. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, umožnit stravování ve školní jídelně i zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu u něho pracovali.

45. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit si kvalifikaci podle § 234 ZP, nevznikne v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace v následujících případech:

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

46. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odborovou organizací vydat vnitřní předpis, kterým se stanoví systém 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, souvislosti tohoto vzdělávání s okamžitými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance a plán dalšího vzdělávání podle § 24 odst. 3 zák. č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění.

47. 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, zejména akce EXOD, poskytnutím pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy nebo školského zařízení.

48. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odborovou organizací vydat soubor opatření, jehož obsahem a cílem bude mj.:

- zlepšení hygieny práce,
- zlepšení pracovního prostředí,
- organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb pro zaměstnance.

Dojde-li při projednávání tohoto souboru ke shodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, stane se tento soubor opatření součástí této kolektivní smlouvy jako příloha.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

49. 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, z nichž příslušné závazky vycházejí, případně z jiných důvodů, které uvede jedna ze smluvních stran.

50. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena vždy ke dni 15. září. 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.

51. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odborová organizace a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: ústně v rámci setkání pracovníků školy.

Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení 3 ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

Zaměstnavatel se zavazuje zpřístupnit kolektivní smlouvu všem zaměstnancům digitálně v souboru vnitřních dokumentů školy. V písemné podobě je smlouva k dispozici u ředitele školy a předsedy odborové organizace.

52. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 1. 7. 2017 a nahrazuje stávající kolektivní smlouvu z 1. 9. 2014.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

53. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Rozpočet FKSP
2. Zásady čerpání prostředků FKSP – součást vnitroorganizačních předpisů – směrnice SM 2/2010 – Zásady pro použití Fondu kulturních a sociálních potřeb
3. Rozpis stanoveného objemu prostředků na platy a stanovený limit pracovníků.

Ve Vsetíně dne 1. 7. 2017

.....

podpis zástupce zaměstnavatele

.....

podpis zástupce odborové organizace