

Na základě zákona č.2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání
uzavírá

**SOU gastronomie a podnikání,
Za Černým mostem 362/3, Praha 9**
zastoupené paní Ing. Zdeňkou Matoušovou, ředitelkou SOU
(dále jen zaměstnavatel)

a

základní organizace OSPO
zastoupená panem Mgr. Lukášem Novotným, předsedou ZO OSPO
(dále jen odborová organizace)

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA OBDOBÍ
od 1. července 2016 do 30. června 2019

k zabezpečení sociálního rozvoje SOU, zájmů a potřeb
jeho zaměstnanců, ke zlepšení pracovních, mzdových, zdravotních,
bezpečnostních a sociálních podmínek.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA OBSAHUJE TYTO ČÁSTI

- I. Úvod**
- II. Pracovněprávní vztahy**
- III. Mzdová oblast**
- IV. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**
- V. Sociální oblast**
- VI. Fond kulturních a sociálních potřeb**
- VII. Působení ZO OSPO a zaměstnavatele**
- VIII. Závěrečná ustanovení**

PŘÍLOHA:

č.1 – ROZPOČET FKSP NA ROK 2016, 2017, 2018, 2019

č.2 – ZÁSADY ČERPÁNÍ FKSP PRO ROK 2016 – 2019

č.3 – PRACOVNÍ ŘÁD

**č.4 – POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH
PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ**

I. Úvod

- 1.1. Účelem a obsahem kolektivní smlouvy (dále jen KS) je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem SOU (dále jen zaměstnavatelem) a jejími zaměstnanci.
- 1.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že zajistí přístupnost KS na sekretariátu řed. a u vedoucích úseků.
- 1.3. Zaměstnavatel uznává tímto výše uvedenou základní organizaci OSPO.
- 1.4. Zaměstnavatel a odborová organizace se zavazují, že nebudou diskriminovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající z této kolektivní smlouvy, ze zákona a ostatních platných předpisů, žádného ze zaměstnanců z důvodu pohlaví, náboženského vyznání, národnosti, politického přesvědčení, rasy nebo sociálního původu a pro jeho odborovou práci.
- 1.5. Při realizaci této smlouvy i ve vzájemných vztazích budou obě strany projevovat oboustrannou důvěru a úplnou otevřenost v jednání.
- 1.6. Ustanovení této smlouvy (dále jen KS) platí pro všechny zaměstnance.

II. Pracovně právní vztahy

Odborová organizace uznává právo a povinnost zaměstnavatele udržovat efektivně pracovní síly, tj. především právo zaměstnávat zaměstnance v takovém pracovním zařazení, kde jeho schopnost pracovat přináší zaměstnavateli efekt, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci, schopnostem a délce předchozí doby zaměstnání u zaměstnavatele.

Pracovně právní vztahy se řídí Zákoníkem práce a touto KS.

2.1. Vznik pracovního poměru

V písemné pracovní smlouvě musí být:

- a) druh práce, na který je pracovník přijímán
- b) místo výkonu práce
- c) den nástupu práce

a další ujednání, na kterých se obě strany dohodnou.

Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při nástupu s pracovní náplní vykonávané činnosti a pracovním řádem pro zaměstnance škol a školských zařízení vydaných vyhláškou MŠMT č. 263/2007 Sb. podle § 37 ZP 1) a –g. Vedoucí pracovník umožní při nástupu seznámení s KS.

Pokud byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba max. délky 3 měsíce, lze zrušit pracovní poměr v souladu se ZP.

2.2. Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze ukončit jedině v souladu se ZP. Při organizačních změnách spojených s event. částečnou ztrátou pracovních míst bude postupováno podle následujících zásad:

- každé konkrétní snížení stavu z důvodů organizačních změn projedná vedoucí pracovník se ZV odborové organizace v souladu se ZP.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až g) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

Závažné porušování pracovního řádu ze strany zaměstnance bude oběma smluvními stranami považováno za hrubé porušení pracovní kázně a řešeno se všemi pracovněprávními důsledky (včetně ukončení pracovního poměru).

2.3. Pracovní doba se řídí ZP § 78 ZP a vnitřním předpisem organizace.

Stanovená pracovní doba činí 42,5 hodiny týdně včetně přestávky.

(Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Zaměstnavatel je povinen dle ZP poskytnout zaměstnanci 30 min. přestávku nejdéle po šesti hodinách. Tato doba přestávky se nezapočítává do pracovní doby, tj. 40 hod. týdně)

Zaměstnanci, který pracuje na zkrácený úvazek 4,5, 5, 5,5 nebo 6 hodin a neprojeví zájem o čerpání přestávky na oddech a jídlo, se tato neposkytne.

Pokud pracovní směna přesáhne 10 hodin včetně jedné přestávky, poskytne se další přestávka v rozsahu nejméně 30 minut. Přestávku na jídlo a oddech nelze poskytnout na začátku a konci pracovní doby.

2.4. Dovolená na zotavenou

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům ve smyslu § 212 ZP dovolenou na zotavenou.

Plán dovolených je v pravomoci zaměstnavatele (14 dní předem). Pracovník ji má povinnost vyčerpat do konce roku. Dovolená může být čerpána i rozdělena do více období jen na základě vzájemné dohody mezi vedoucím pracovištěm a pracovníkem. Dohodnutý termín dovolené musí organizace vždy dodržet s výjimkou zajištění nezbytného provozu pracoviště (při dodržení ZP).

2.5. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

Vedoucí pracovišť umožní pracovníkům, nebrání-li tomu vážné pracovní důvody, zvyšování jejich kvalifikace, zkoušky dle jednotlivých profesí

a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance v zájmu organizace (zaměstnavatel zajistí pracovní úlevy a hmotné zabezpečení dle ustanovení § 231 až § 235 Zákonníku práce a ve znění pozdějších platných předpisů)

b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance, nebrání-li tomu pracovní důvody na straně zaměstnavatele (k tomuto účelu bude přednostně čerpána dovolená)

2.6. Předcházení pracovním sporům a řešení stížností zaměstnanců

Spory a stížnosti zaměstnanců budou řešeny v rámci SOU. Lhůta k vyřízení stížností nebo sporu je 10 pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance.

2.7. Spolupráce s odbory

Poskytnout voleným funkcionářům odbor. org., kteří jsou oprávněni spolurozhodovat, pracovní volno s náhradou mzdy, ve výši průměrného výdělku v rozsahu nezbytně nutném k výkonu činnosti předem oznámené a řádně schválené, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

III. Mzdová oblast

3.1. Poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost se řídí § 140 ZP nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o plat. výměrech zaměstnanců rozpočtových a některých příspěvkových organizací ve znění pozdějších platných předpisů.

3.2. Práce přesčas

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.

Jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, náleží příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí volna místo platu za práci přesčas.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas.

Práce přesčas je výjimečná, nesmí u zaměstnance činit více než 8 hod. v jednotlivých týdnech. V kalendářním roce lze nařídit zaměstnanci práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vést řádnou evidenci přesčasové práce.

3.3. Příplatek za práci v noci

Za noční práci se posuzuje práce od 22,00 do 6,00 hodin. Pokud jsou v této době odpracovány nejméně 2 hodiny, pak náleží prac. příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.

3.4. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek 25% průměrného hodinového výdělku.

3.5. Plat a náhrada platu za svátek

Za hodinu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažený plat zvýšený o 100% průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna.

Koná-li zaměstnanec práci ve svátek současně jako práci přesčas, jeho měsíční plat se zvyšuje o plat za práci přesčas a příplatek za práci ve svátek se mu zvýší o 100% průměrného hodinového výdělku.

Za práci ve svátek se upřednostňuje náhradní volno.

Pokud však **svátek** připadne na den, který je podle harmonogramu směn **obvyklým pracovním dnem** zaměstnance a je nezbytné, aby v tento den konal práci, jeho měsíční plat se nemění, přísluší mu však za každou hodinu této práce příplatek ve výši průměrného výdělku

pracovní pohotovost v případě - zabezpečení výchovné činnosti v DM,
- při realizaci údržbářských, topičských prací apod.

3.6. Mzda je splatná za měsíční období v jednom termínu. V době dovolených je mzda v řádných výplatních termínech zasílána zaměstnavatelem na zřízený osobní účet zaměstnance.

3.7. Zaměstnancům budou vypláceny ze mzdových prostředků až do výše 3 000 Kč k jednomu výročí dle následujících podmínek:

- k 50 letům věku do 2 500 Kč
- k 55 letům věku 1 000 Kč
- k 60 letům věku..... 1 000 Kč
- k 65 letům věku 1 000 Kč
- k odchodu do důchodu do 3 000 Kč

Odměna je vyplácena zaměstnanci při jeho fyzickém odchodu do důchodu a zaměstnanec musí být v organizaci zaměstnán nejméně dva roky pro přiznání plné výše.

Zvláštní příplatky podle č. 564/2006 Sb. v souladu s platným předpisem.

Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené (do 4 let věku dítěte – písemná žádost)

IV. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

4.1. Zaměstnavatel zabezpečí potřebná vstupní, opakovaná a odborná školení pracovníků o požárních, bezpečnostních a hygienických předpisech.

4.2. Pracovníci jsou povinni dodržovat platné předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Zaměstnavatel bude uplatňovat nekompromisní postup při zjištění, že zaměstnanec porušil bezpečnostní, hygienické a požární předpisy, závažná porušení bude projednávat s odborovou organizací – ke společnému návrhu odpovídajících pracovněprávních opatření.

4.3. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborů nad bezpečností a ochranou při práci v plném rozsahu podle § 101, 102 a 103 ZP, a projedná s odborovou organizací 2x ročně stav a úroveň BOZP.

Zaměstnavatel umožní pracovníkům zdravotní preventivní péči v rámci jejich bydliště s tím, že jejich proškolení a vybavení (např. předepsané lékařské posudky) uhradí z vlastních nákladů.

4.4. Osobní ochranné pracovní pomůcky pracovníků budou poskytovány v souladu s vnitřním předpisem SOU.

V. Sociální oblast

Zaměstnavatel bude projednávat se ZO koncepci a vytváření sociální politiky.

5.1. Pracovní prostředí

V oblasti zlepšování pracovního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude organizace vytvářet předpoklady pro zkvalitňování pracovních podmínek vhodnými úpravami pracovišť, sociálních a hygienických zařízení.

5.2. Stravování

Zaměstnavatel umožní v souladu s § 236 ods. 1 – 3 ZP zaměstnanci ve všech směnách stravování včetně nápojů. Služby závodního stravování poskytne ve vlastním zázemí.

5.3. Péče o důchodce

Jedenkrát ročně zorganizuje odborová organizace setkání s důchodci, bývalými zaměstnanci. Důchodcům bude umožněno zúčastnit se zájezdů a dalších kulturních akcí pořádaných zaměstnavatelem a odborovou organizací.

VI. Fond kulturních a sociálních potřeb

Tvorba a používání FKSP se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., a dalších změn dle vyhlášky 355/2007 SB.

6.1. Fond je tvořen základním přídělem rozpočtu běžného roku ve výši 1,5% a od 1.1. 2017 2% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost, na odměny a dalšími zdroji.

6.2. Fond zabezpečuje kulturní, sociální a další potřeby zaměstnanců.

6.3. Fond je určen zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli. Za zaměstnance se považují též důchodci, kteří při prvním odchodu do starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu pracovali u zaměstnavatele nejméně 5 let.

V případě dostatku finančních prostředků lze fond použít v některých případech i ve prospěch rodinných příslušníků zaměstnanců.

6.4. Za rodinného příslušníka pro účely FKSP se považují:

- manžel /ka
- druh/družka
- děti do skončení povinné školní docházky a poté do dovršení 26 let.

6.5. Za dítě rodinného příslušníka se považují tyto kategorie dětí:

- dítě osvojené
- dítě, které bylo zaměstnancem organizace převzato do náhradní péče
- dítě manžela/ky, druha, družky žijící ve společné domácnosti
- dítě, na něž zaměstnanec organizace platí výživné, pokud nebyl zbaven rodičovských práv.

6.6. Odpovědnost za hospodaření s FKSP má ekonomický úsek organizace. Příkaz k úhradě nákladů a jiné čerpání fondu, včetně objednávek podepisuje vedoucí organizace a vedoucí ZO OSPO.

6.7. Rozpočet FKSP a zásady jeho čerpání jsou přílohou č. 1 této KS.

6.8. Aktuální změny mezi položkami rozpočtu FKSP schvaluje vedení organizace spolu s odborovým orgánem.

6.9. Prostředky FKSP zaměstnavatele se ukládají na samostatném účtu u banky.

6.10. Nevyčerpané prostředky FKSP koncem kalendářního roku nepropadají a převádějí se do příštího roku.

6.11. Nevyčerpané zdroje fondu na dary zahrnuté do rozpočtu na příslušný rok lze v následujícím roce použít na též účel, a to nad stanovený limit.

6.12. Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací provede předpoklad čerpání limitu sociálních nákladů v jednotlivých položkách a bude předkládat 1x čtvrtletně odborové organizaci přehled o jeho čerpání.

VII. Působení ZO OSPO a zaměstnavatele

7.1. Právo ZO OSPO

ZO a jí pověřené orgány mají právo:

- uzavírat KS, její dodatky a jiné dohody a smlouvy se zaměstnavatelem
- závazným pokynem požadovat odstranění závad v provozu při pracovních postupech, kde jsou porušovány hygienické a bezpečnostní předpisy
- používat pro plnění svých práv i cizí experty a expertní organizace, jejichž činnost bude financována ze zdrojů odborové organizace

7.2. Právo spolurozhodování odborové organizace

Souhlas odborové org. a jí pověřených orgánů se vyžaduje ve všech případech, kdy je toto právo dáno obecně platnými předpisy.

7.3. Právo kontroly odborové organizace

Odborová org. a jí pověřené orgány mají právo kontroly ve smyslu §101 ZP.

7.4. Spolupráce odborové organizace se zaměstnavatelem

Obě smluvní strany se dohodly na následujícím:

- zaměstnavatel bude ZO a jeho pověřeným orgánům poskytovat nezbytné technické, ekonomické, organizační a pracovněprávní informace nutné pro plnění práv odborové organizace
- zaměstnavatel a ZO umožní předsedovi odb. org. (případně pověřenému zástupci) a pověřenému zástupci zaměstnavatele účast na jednáních porad vedení a odborové organizace
- poskytne místnost pro schůzovou činnost podle svých provozních možností (učebna, zasedací místnost atd.)

VIII. Závěrečná ustanovení

Tato KS se po projednání, schválení a podpisu smluvních stran stává platnou KS na rok 2016 až 2019.

Totéž se vztahuje na uzavírání doplňků změn v průběhu roku.

Právní účinnost závazků obsažených v KS začíná dnem 1.7. 2016 a končí uzavřením nové KS nebo dodatkem na další období.

Tuto KS společně obě strany vždy vyhodnotí nejpozději k 31. květnu každého kalendářního roku. Na podkladě vyhodnocení zahájí vyjednávání o dodatku nebo o nové kolektivní smlouvě na další období. Tím není dotčena možnost průběžného hodnocení plnění KS kteroukoliv ze smluvních stran.

8.1. Nároky, které z této KS jednotlivých zaměstnancům vznikají, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

8.2. Při neplnění závazků z důležitých příčin se mohou obě strany dohodnout na náhradním termínu nebo náhradním plnění závazku. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS.

8.3. Při zaviněném neplnění závazku ze strany odpovědných pracovníků může ZV odborové org. navrhnout řediteli SOU a naopak, aby v rámci platných předpisů použil vhodných opatření jako při jakémkoli jiném zásadním neplnění povinností vyplývajících ze zastávané funkce.

8.4. Souhrnná kontrola bude provedena po skončení účinnosti této KS. Do přijetí případné změny nebo doplnění KS jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této KS.

8.5. Tato KS je uložena v kanceláři ředitele SOU a v kanceláři předsedy ZV odborové org. a je k nahlédnutí včetně příloh.

Dále je k dispozici u vedoucích hospod. pracovníků zaměstnavatele.

V Praze dne : 28.5.2016



Mgr. Lukáš Novotný
předseda ZO OSPO



Ing. Zdeňka Matoušová
ředitelka SOU

Kritéria: výše příplatku se bude rozlišovat podle délky zaměstnání zaměstnance u zaměstnavatele a to:

2 roky	příspěvek	20%
do 5 let	příspěvek	40%
5 – 8 let	příspěvek	50%
8 – 10 let	příspěvek	60%
10 – 12 let	příspěvek	70%
nad 12 let	příspěvek	80%

Příloha č.1

FKSP návrh rozpočtu v roce 2016

Počáteční zůstatek	1 040 337,67
Tvorba	488 374,00
Celkem	1 528 711,67
čerpání – stravování	80 500,--
rekreace – včetně nákupních akcí	300,--
sport a kultura	11 000,--
odměny a dary	0,--
sociální výpomoc	0,--
penzijní připojištění	58 000,--
Čerpání	149 800,--
Konečný zůstatek	1 378 911,67

Příloha č. 2

Zásady pro používání FKSP zaměstnanců SOU gastronomie a podnikání: 2013 – 2016

Používání fondu:

Fond je určen pro zaměstnance, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu dle §33 ZP. Na žádné plnění z fondu není právní nárok.

1. Z fondu bude poskytován příspěvek zaměstnancům SOU na závodní stravování ve výši 6 Kč.
2. Na dětskou rekreaci bude poskytnut příspěvek 1x ročně ve výši 800 Kč. Příspěvek se nevztahuje na školy v přírodě a na lyžařský výcvik, školní a jazykové tábory.
3. Na vstupenky na kulturní a tělovýchovné akce pořádané SOU a ZO bude poskytován příspěvek ve výši 30% ceny.
4. Pracovníkům organizace mohou být poskytovány odměny a dary § 10, z limitované částky v tomto rozsahu:
 - a) mimořádná aktivita (např. živelná pohroma) ve prospěch zaměstnavatele do výše 3 000 Kč
 - b) při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let při výkonu práce za:
 - 20 let celk. doby zaměstnání až do 1 500 Kč
 - 25 let celk. doby zaměstnání až do 2 000 Kč
 - 30 let celk. doby zaměstnání až do 2 500 Kč
 - 35 let celk. doby zaměstnání až do 3 000 Kč
 - 40 let celk. doby zaměstnání až do 3 000 Kč

(Započítává se pouze v produktivním věku)

Odměna je vyplacena pouze v roce, ve kterém pracovníkovi na ni vznikl nárok.

5. Příspěvky na hromadné poznávací zájezdy pro více zaměstnanců může zaměstnavatel uhradit až do plné výše ceny. (Kritériem výše úhrady bude počet odpracovaných let v organizaci.)

6. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat každému zaměstnanci částkou 200 Kč měsíčně na penzijní (životní) připojištění.

Příspěvek se neposkytuje zaměstnancům ve zkušební době a v pracovním poměru uzavřeném dohodou.

Příloha č.3

PRACOVNÍ ŘÁD

Průběh pracovní doby je podřízen plnění přímé vyučovací povinnosti stanovené rozvrhem školy, vyplývající z pracovního řádu MŠMT ČR čj. 16969/96-42 článek 7.

Pracovní doba u pedagogických pracovníků (učitelů) je stanovena v Po - Čt od 8,00 – 14,00 hodin a v Pá do 12,00 hodin. Ve stanovené pracovní době pracovník čerpá přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut (Zákoník práce § 89) od 11,25 – 11,55 hodin.

Trvale přidělená přesčasová práce nad stanovenou míru vyuč. povinnosti (21 hodin týdně) je měsíčně doložena samostatným výkazem.

Zbytek pracovní doby je pracovníkem plněn v souladu čl. 7 ods. 3 pracovního řádu, obsahovou přípravou na přímou vyučovací činnost.

Příloha č.4

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Pro splnění povinnosti stanovené § 190 ZP, podle něhož jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat zaměstnancům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví, osobní ochranné pracovní prostředky, bylo po dohodě vedení SOU a odborové organizace rozhodnuto poskytovat pouze příspěvek na pracovní obuv:

pracovní obor	částka Kč	užitná doba v měsíci (dospělí)	užitná doba v měsíci (žáci)
hotelník	300	12	1 a 2 ročník
kuchař	300	10	18
pekař	300	12	18
řezník - uzenář	300	12	18
prodavač	200	18	18
cukrář	300	12	18
číšník	300	18	18
servírka	300	18	18
skladník	300	24	
myčka nádobí	300	12	
údržbář	300	24	
pokojská	300	12	
učitel TV/ TPP	300	12	
údržbář – prac. oděv (montérky)	300	12	

Pracovník si obuv (oděv) zakoupí individuálně. Příspěvek bude vyplacen na základě pokladního bloku.