

Střední odborné učiliště Uherský Brod,
Svatopluka Čecha 1110, 688 01 Uherský Brod
zastoupené ředitelem Ing. Jiřím Polanským
(dále jen zaměstnavatel)

a

ZV OS pracovníků zemědělství a výživy,
zastoupené xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
(dále jen odbory)

uzavírají tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

na rok 2016

Část I

Základní ustanovení

Při uzavírání kolektivní smlouvy se vychází ze zákona o kolektivním vyjednávání, Zákoníku práce, Vyšší kolektivní smlouvy odborového svazu.

1. Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, platových a sociálních nároků a které je třeba dodržovat v zájmu oprávněných práv, potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.
2. Smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance školy (dále jen SOU), kteří jsou k zaměstnavateli v pracovně právním vztahu na hlavní pracovní poměr.
3. Zaměstnavatel uznává jako své partnery pro kolektivní vyjednávání, uzavírání kolektivní smlouvy a kontroly plnění této smlouvy odborové funkcionáře, kteří mají právo jednat jménem odborové organizace.
4. Kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Část II

Pracovněprávní problematika

1. Každý zaměstnanec s odpovídající kvalifikací má právo ucházet se o uvolněné pracovní místo u zaměstnavatele.
2. Příslušné odborové orgány přispějí k naplnění poslání SOU jak je uvedeno ve zřizovací listině, veškerým svým vlivem tak, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně, naopak přispějí k uklidnění při vzniku konfliktních situací mezi pracovníky a k vytváření příznivých mezilidských a pracovních vztahů.
3. Rozvržení pracovní doby
 - a) Pracovní doba je rozvržena do pětidenního pracovního týdne.
 - b) Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je povoleno u profese vychovatel. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
 - c) Z důvodu zabezpečení optimálního provozu školy a závěrkových prací ve vztahu ke zřizovateli je pružná pracovní doba zavedena u profese a kategorií zaměstnanců: ředitel, školník, donovník, THP a zaměstnanci ŠJ.

- d) Zaměstnavatel určí pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti. V průběhu školního roku se mohou měnit.
4. Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti stanoví ředitel školy pedagogickému pracovníkovi na období školního roku nebo na pololetí školního roku (dle §23 Zákona o pedagogických pracovnících – dále jen ZPP). V průběhu školního roku s ohledem na efektivnost výuky může být rozsah hodin měněn.
5. Podle §22a ZPP je pedagogický pracovník povinen být na pracovišti zaměstnavatele v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti, v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky, v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel. (min. 7.30-13.00). Rozsah může být dle potřeby zaměstnavatele průběžně měněn.
6. Jde-li o výkon jiné práce než podle odstavce 5, vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Toto schvaluje ředitel školy nebo jeho pověřený zástupce. Náklady, které pedagogickému pracovníkovi vzniknou výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele podle věty první, se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je pedagogický pracovník (dle §22a ZPP).
7. Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka
- a) Přestávka na jídlo a oddech se stanovuje na 30 minut nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka může být rozdělena na dvě části po 15 minutách.
- b) Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.
8. Náhradní volno
- a) Náhradní volno za neproplacené přesčasové hodiny může být vybráno s ohledem na potřeby organizace vždy do konce kalendářního roku, přičemž přednostně jej zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v době prázdnin nebo v době, kdy se ve škole z mimořádných důvodů nevyučuje, popřípadě kdy je její provoz přerušen.
- b) Při čerpání náhradního volna učiteli teoretické výchovy a učiteli odborného výcviku se bude za každý den tohoto čerpání odpočítat pět hodin přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah u učitelů teoretické výchovy a 7 hodin u učitelů odborného výcviku.
- c) U nepedagogických zaměstnanců lze převést do dalšího měsíce maximálně 8 přesčasových hodin. Zbývající hodiny si zaměstnanec vyčerpá v průběhu měsíce. Náhradní volno lze čerpat pouze se souhlasem vedoucího pracovníka tak, aby nebyl ohrožen chod školy. Uklizečky mohou přijít k výkonu práce nejdříve 15 min před rozpisem směn (s výjimkou školení a dalšího nařízení zaměstnavatele). V případě, že ve škole neprobíhá výuka, mohou vykonávat práci i v dopoledních hodinách.
7. Dovolená
- a) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborových organizací. Z provozních důvodů zaměstnavatel určuje dovolenou zásadně v době hlavních prázdnin s výjimkou individuálních odůvodněných případů.
- b) Zaměstnavatel má právo změnit určený nástup na dovolenou nebo zaměstnance z dovolené odvolat, změní-li se podmínky nebo okolnosti , za nichž byl nástup na dovolenou určen. Zaměstnavatel je povinen v této souvislosti nahradit zaměstnanci vynaložené náklady.
- c) Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů (nesmí činit více než 2 týdny). Za

provozní důvod je možné považovat přechodnou nepřítomnost žáků na pracovišti (nevyučuje se) v souvislosti s vyhlášením tzv. „ředitelského volna“.

- d) Čerpání dovolené podle § 211 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemůže-li být dovolená vyčerpána, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.
- e) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
- f) Za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) bude zaměstnavatel krátit dovolenou o 2 dny. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se budou sčítat.
- g) Dovolenu lze proplatit pouze při ukončení pracovního poměru

8. Výpověď

- a) Výpovědní lhůta činí 2 měsíce a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.
- b) V případě, že pracovník v době prvních 15 dnů pracovní neschopnosti poruší léčebný režim bude toto posuzováno jako hrubé porušení pracovní kázně s možností okamžitého rozvázání pracovního poměru. O této skutečnosti rozhoduje ředitel školy po předchozím projednání s odborovou organizací.

9. Odstupné

- a) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů dle §52 písm a) - c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši:

Jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

- b) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

- c) Odstupné vyplatí zaměstnavatel po ukončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu platu.

10. Vnitřní předpisy

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel může stanovovat platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích vnitřním předpisem.

11. Pracovní volno při důležitých osobních překážkách v práci

- a) Nároky zaměstnanců při překážkách v práci s náhradou mzdy se řídí zákonem č. 262/2006 Sb.

- b) Pracovní volno s náhradou 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, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Za nezbytně nutnou dobu ošetření nebo vyšetření bude zaměstnavatel uznávat :
- 3 hodiny vč. dopravy v Uh. Brodě nebo místě bydliště,
 - 5 hod. mimo Uh. Brod
 - pokud není lékař dané specializace v Uh. Brodě uznává se celý den
- Plánované vyšetření zaměstnanec oznámí zaměstnavateli (svému nadřízenému) nejpozději 2 dny před vyšetřením a doloží je předvoláním od zdrav.zařízení
- c) Pracovní volno bez náhrady platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.
- d) Pracovní volno se poskytne na dva dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu, náhrada platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady platu dítěti při svatbě rodiče.
- e) Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu při narození dítěte
- s náhradou platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
 - bez náhrady platu k účasti při porodu manželky (družky).
- f) Pracovní volno s náhradou platu se poskytne při úmrtí
- na 2 dny při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte a další den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - na 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela
 - na nezbytně nutnou dobu, nejvýše 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob. Zaměstnanec hodnověrným způsobem prokáže požadované nároky.
- g) Pracovní volno s náhradou platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu zaměstnance (v době úmrtí zaměstnaného na hl.pracovní poměr u SOU Uh. Brod). Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s ZV OS s ohledem na provozní potřeby.
- h) Pracovní volno bez náhrady platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny (umožňují-li to provozní potřeby zaměstnavatele) při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení.

12. Překážky na straně zaměstnavatele:

- a) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro nepříznivé povětrnostní vlivy a zaměstnavatel ho nepřevodil na jinou práci, přísluší mu za zameškanou pracovní dobu náhrada ve výši 60% průměrného platu. To se nevztahuje na pracovníka, který vykonává pedagogickou činnost.
- b) Ve smyslu odst.a § 207 ZP považují smluvní strany za vážné provozní příčiny, pro které nemůže zaměstnanec konat práci:
- je-li počet přítomných žáků na pracovišti menší než určí zřizovatel po dohodě se zaměstnavatelem
 - uzavření provozu školní jídelny na dobu delší než 4 týdny o hlavních prázdninách. V těchto případech přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši 80% průměrného výdělku za celou dobu trvání překážek v práci.

Vymezení vážných provozních důvodů se vztahuje na období:

- vedlejších a hlavních prázdnin,
- uzavření pracoviště rozhodnutím KHS nebo zřizovatelem.

Uplatnění tohoto ujednání se realizuje, jestliže zaměstnanec má již vyčerpanou dovolenou i náhradní volno a nebyl-li převeden na jinou práci.

13. Po skončení výkonu práce se provozním zaměstnancům a učitelům odborného výcviku, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítává do pracovní doby doba 20 minut k provedení osobní čistoty.

14. Zaměstnanci staršímu 18 let může být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny zkrácen až na dobu 8 hodin během 24 hodin za podmínky, že mu následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení, a to:

- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

15. Neplacené volno

Pokud to provozní podmínky dovolí, poskytne zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance pracovní volno bez náhrady mzdy (neplacené volno) s úhradou zákonných odvodů zaměstnancem.

16. Práce ve dnech pracovního klidu

Zaměstnavatel může nařídít ve dnech pracovního klidu práci zaměstnancům profese:

- a) vychovatel - z důvodu zajištění provozu domova mládeže
- b) učitel, učitel odborného výcviku, vychovatel v souvislosti s akcí „Den otevřených dveří“ a s akcemi souvisejícími s propagací školy.

17. Řetězení pracovních poměrů

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel může řetězit pracovní poměr na dobu určitou bez dalších časových omezení (§39ZP), a to z důvodu reagování na pokles žáků nastupujících do středních škol.

Část III

Odměňování zaměstnanců

Při odměňování pracovníků na hlavní pracovní poměr bude postupováno podle platných předpisů a vnitřního platového řádu.

1. Pracovníci jsou zařazeni podle vykonávaných nejnáročnějších činností do platových tříd podle „Katalogu prací“. Podle plnění kvalifikačních požadavků vzdělání a započitatelné praxe je jim přiznán příslušný platový tarif. U všech pracovníků bude uplatněn měsíční plat.
2. Výpočet platu se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a nařízeními vlády č.564/2006 v aktualizovaném znění a vnitřními směrnici.
3. Plat je splatný pozadu za měsíční období. Jako termín výplaty platu se stanovuje 15.den v měsíci. Zaměstnavatel odešle zaměstnanci plat na jeden účet nejpozději patnáctého dne následujícího měsíce, za který plat zaměstnanci náleží.
4. Odměňování zaměstnanců SOU Uherský Brod se řídí vnitřním platovým předpisem, který je uložen u vedoucího TEU a vedoucích jednotlivých úseků a jsou k dispozici všem zaměstnancům k nahlédnutí.

5. Limit počtu pracovníků, prostředků na platy a OON je dán rozpisem závazných ukazatelů KÚ Zlínského kraje. Pokud v průběhu roku dojde ke změně rozpisu KÚ Zlínského kraje nebo na základě změn zákona o státním rozpočtu, nahrazují se tyto částky automaticky nově stanovenými částkami, jejichž výši sdělí vedení SOU odborům.
6. Zaměstnavatel bude pravidelně informovat odbory o čerpání objemu mzdových prostředků.
7. Vzniknou-li úspory mzdových nákladů za kalendářní rok, je možné je použít k výplatě odměn.

Část IV.

Tvorba a čerpáním FKSP

1. Povinnost tvorby FKSP stanoví zákon č.250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.
2. Základní příděl do FKSP činí 1,5% (od roku 2017 ve výši 2%) objemu mzdových nákladů zúčtovaných k výplatě v běžném roce fyzickým osobám, které jsou k SOU Uh. Brod v pracovněprávním vztahu nebo obdobném vztahu a z odměn a z náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost.
3. Základní příděl do FKSP bude prováděn čtvrtletně a to zálohově ve výši 25% z roční plánované výše, vyúčtování skutečného přídělu se provede v rámci roční účetní uzávěrky.
4. Prostředky FKSP se ukládají na samostatném účtu u xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
5. Zaměstnavatel a odbory se zavazují využít prostředky FKSP ve prospěch všech zaměstnanců v pracovním poměru.
 - Fond nelze použít ve prospěch osob, se kterými zaměstnavatel uzavřel dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).
 - Fond je fondem zaměstnavatele, proto je určen všem zaměstnancům zaměstnavatele bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni.
6. Výdaje z fondu lze uskutečnit pouze do výše volných prostředků.
7. Na získání příspěvku a půjček nebo jiného plnění z FKSP není právní nárok, při poskytování příspěvku se postupuje podle rozpočtu a zásad. Příspěvkem může být i plná úhrada nákladů.
8. V souladu se zákonem o finanční kontrole musí být příjmy a výdaje FKSP podrobeny předběžné i následné kontrole. Z uvedeného důvodu se uvedené procesy rozšiřují o odbory.
9. Nevyčerpané prostředky fondu koncem kalendářního roku nepropadají, ale převádějí se do nového kalendářního roku.

Část V

Péče o zaměstnance

A) Stravování

1. Zaměstnavatel umožní v době přestávky zaměstnancům stravování. Ve dnech, kdy probíhá výuka žáků, poskytne zaměstnancům možnost stravování ve školní jídelně SOU UB. Zaměstnancům v době omluvené nepřítomnosti v práci (z důvodu pracovní neschopnosti, ošetřování nemocného člena rodiny, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, po dobu mateřské a rodičovské dovolené) je možné umožnit stravování pouze za nedotovanou cenu, tj. včetně režii, resp. v rámci hospodářské činnosti.

2. Zaměstnavatel bude přispívat z FKSP podle současné cenové 4,49 Kč na jedno hlavní jídlo denně (oběd) vlastním zaměstnancům na jídla vařená ve ŠJ. Příspěvek na stravování je možné poskytnout pouze na odpracovanou směnu. Za pracovní směnu se pro předemtný účel (stanovení délky pracovní směny) považuje výkon práce delší než 3 hodiny. V případě, že zaměstnanec vykonává práci déle než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci další hlavní jídlo v kalendářním dni (večeři) za sníženou úhradu. Příspěvek z FKSP na večeři činí 3,54 Kč. Příspěvek z FKSP nelze poskytnout:
 - zaměstnanci, který je vyslán na služební cestu a jsou mu z provozních nákladů hrazeny příspěvky na stravné dle zákona o cestovních náhradách,
 - osobě vykonávající náhradní vojenskou službu,
 - zaměstnancům činným na základě dohod konaných mimo pracovní poměr,
 - zaměstnanci, který odebírá hlavní jídlo za nedotovanou cenu, resp. za ceny pro cizí strážníky.
3. Zaměstnanci školní kuchyně uhradí za každou odpracovanou směnu sníženou úhradu za jedno hlavní jídlo, pokud neprokáží, že se v SOU nestravují (§8, vyhl. č.84/2005 Sb.ve znění dodatků).

B) Péče o zdraví

1. Zdravotní péče o zaměstnance je zajištěna v oblasti preventivní, poradenské i léčebné péče se smluvním poskytovatelem pracovně lékařských služeb
Zaměstnavatel zajistí, aby se zaměstnanci pravidelně účastnili preventivních lékařských prohlídek. Svobodná volba lékaře, s výjimkou závodní preventivní péče včetně vstupních a výstupních prohlídek, tímto není dotčena.
2. Zaměstnavatel zajistí, aby se zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem:
 - a) před zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.
3. V průběhu trvání pracovního poměru zaměstnavatel uhradí nezbytné lékařské prohlídky spojené s profesní činností zaměstnance v SOU Uherský Brod.
4. Zaměstnavatel uhradí UOV, kteří provádějí praktickou výuku autoškoly, povinné psychologické testy. V případě ztráty řidičského oprávnění zaviněním zaměstnance, zaměstnanec vynaložené náklady zaměstnavateli uhradí.

C) Péče o pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci

1. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborů v oblasti BOZP jsou dány ZP (§101 –108) a dalšími právními předpisy.
2. Zaměstnavatel bude:
 - vytvářet takové pracovní podmínky, aby byl zaměstnancům a žákům zajištěn bezpečný výkon práce ve zdravotně odpovídajícím pracovním prostředí,
 - zlepšovat pracovní prostředí zaměstnanců postupným vybavováním pracovišť novým nábytkem, podlahovými krytinami, vhodným osvětlením, vymalováním místností, vybavením ledničkami, varnými konvicemi apod. dle finančních možností zaměstnavatele.
3. Zaměstnavatel projedná s odbory všechny otázky týkající se BOZP. Bude uplatňovat komplex opatření k zajištění BOZP, požární ochrany a ochrany životního prostředí zavedený po dohodě s odborovou organizací:
 - zajistí proškolení nově nastupujícího zaměstnance z příslušných bezpečnostních předpisů, směrnic a vyhlášek vztahujících se k danému pracovišti a vykonávané praxi,
 - zajistí každoroční proškolení všech zaměstnanců o BOZP a požární ochraně,

- zhodnotí všechna profesní rizika v organizaci a zajistí opatření k jejich odstranění,
 - zajistí pravidelně nejméně 1x v roce provedení a prokazatelné kontroly stavu BOZP, PO a životního prostředí na všech pracovištích zaměstnavatelem a pověřeným členem odborů. Z prověrek bude pořízena zpráva s uvedením termínů odstranění zjištěných závad.
 - zajistí poskytování vhodných a funkčních osobních ochranných pracovních prostředků na základě kvalifikovaného posouzení pracovních rizik u jednotlivých profesí a dle pravidel pro poskytování OOPP. Zaměstnavatel se zavazuje udržovat OOPP v použitelném stavu nebo zajistit jejich výměnu,
 - jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí voda, mýdlo, ručník nebo osoušeč rukou, toalet.papír, odpadkové koše, lékárníčka vybavená dle platné normy,
 - zajistí pravidelné proškolení zaměstnanců při výkonu prací podléhající speciálním předpisům a normám (zejména elektro, obsluha plynových kotelen, tlakových nádob, zvedacích zařízení),
 - zajistí kvalitní šetření příčin pracovních úrazů žáků a zaměstnanců nebo nemocí z povolání, při šetření bude úzce spolupracovat s odbory k zajištění maximální objektivitě.
4. V rámci kontroly stavu BOZP zaměstnavatel umožní pověřeným funkcionářům odborů:
- kdykoliv přístup na všechna pracoviště a poskytne potřebné informace týkající se BOZP, pokud tomu nebrání jiné předpisy,
 - pro jejich školení o BOZP pracovní volno s náhradou platu,
 - nebude postihovat pověřené zástupce odborů na úseku BOZP pro jejich činnost v této oblasti.
5. Zaměstnavatel a odbory projednají jednou ročně stav BOZP, při zabezpečování úkolů BOZP se budou důsledně řídit ZP.

F) Půjčky na bytové účely:

Z FKSP se budou poskytovat zaměstnancům následující bezúročné půjčky:

- 1) na pořízení bytu nebo domu do vlastnictví pro vlastní bydlení nebo spoluvlastnictví a na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení - bezúročná půjčka do výše 30.000,- Kč. Minimální výše splátky půjčky je 1.000,- Kč/měsíc,
- 2) na provedení změny stavby bytu nebo domu (rekonstrukce, modernizace) – bezúročná půjčka do výše 30.000,- Kč/měsíc. Byt nebo dům musí zaměstnanec užívat pro vlastní bydlení
- 3) na pořízení bytového vybavení(zařízení): bezúročná půjčka do výše 30 000,- Kč.
- 4) na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení – bezúročná půjčka do výše 30 000,- Kč.

Zásady pro poskytování a splácení půjček:

- půjčená částka smí být použita pouze na účel, který je uveden ve smlouvě a bude vyplacena proti účelové faktuře,
- rozdíl mezi půjčkou a dokladem uhradí žadatel v hotovosti do pokladny FKSP SOU Uh.Brod současně předloží fakturu, kterou žádá uhradit,
- k bodu a) zájemce musí prokázat vlastnictví,
- při souběhu více žádostí o půjčky budou mít při poskytnutí přednost sociálně slabší žadatelé,
- při ukončení pracovního poměru je dlužník povinen splatit zůstatek půjčky okamžitě,
- nevylučuje se ani jednorázové splacení půjčky,
- půjčky nebudou poskytovány pracovníkům, kteří jsou zaměstnáni ve zkušební době,

- půjčky poskytnuté do podpisu této kolektivní smlouvy se řídí pravidly za jakých byly poskytnuty,
- splátky půjček na b) a c) činí u půjček do výše 20.000,- Kč včetně 1.000,-Kč/měsíc. U půjček nad 20.000,- Kč činí měsíční splátka 1.500,- Kč,
- splátky půjček jsou prováděny formou srážky z platu (v případě, že zaměstnanci nejsou školou vypláceny žádné příjmy – dlouhodobá pracovní neschopnost - splátka půjčky se odkládá),
- se splátkami půjčky bude započato ihned,
- při žádosti o půjčku předloží zaměstnanec čestné prohlášení s uvedením jaké půjčky a úvěry splácí a v jaké výši,
- zaměstnanec může čerpat současně pouze jeden druh půjčky.

G) Nepeněžní dary:

Z fondu lze zaměstnancům poskytnout věcné dary ve výši 2.000,- Kč při životním jubileu 50 let, 60 let a pokud je zaměstnanec na SOU Uh.Brod zaměstnán v hlavním pracovním poměru.

Rozdíl mezi celkovou hodnotou daru a přiznaným příspěvkem uhradí zaměstnanec.

D) Pořízení hmotného majetku

Z FKSP lze pořídit hmotný majetek, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnancům.

Nákup bude posuzován případ od případu, jakmile vyvstane požadavek nebo potřeba.

J) Příspěvek na penzijní připojištění

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří mají uzavřeno penzijní připojištění příspěvek ve výši:
 - 100,- Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele je menší jak 2 roky včetně,
 - 150,- Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá více jak 2 roky,
 - 200,- Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá více jak 3 roky.
 Rozdělení příspěvku dle odpracované doby bude použito ve výplatním termínu za měsíc září 2016.
 Na částky, které hradí za zaměstnance zaměstnavatel není poskytován státní příspěvek.
2. Zásady pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem:
 - a) příspěvek se zaměstnanci neposkytuje zpětně za dobu jeho pojištění,
 - b) příspěvek se **uskutečňuje** měsíčně bezhotovostním převodem,
3. Podmínky pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění:
 - a) zaměstnanec není zaměstnán ve zkušební době,
 - b) pracovní úvazek zaměstnance je 0,5 a větší,
 - c) zaměstnanec má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem,
 - d) zaměstnanec si písemně zažádá o poskytování příspěvku,
 - e) zaměstnanec osobně předloží smlouvu o penzijním pojištění (popř.vč. dodatku) mzdové účetní,
 - f) zaměstnanec požádal o pravidelný bezhotovostní převod mzdových prostředků na účet.
4. Zaměstnanci se pozastavuje nárok na příspěvek z FKSP v těchto případech:
 - a) po dobu rodičovské dovolené,

- b) pokud zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno bez náhrady platu a to na dobu jednoho měsíce a delší,
 - c) zaměstnanec se s penzijním fondem dohodl na přerušení penzijního pojištění nebo odložení placení svého příspěvku.
 - d) trvá-li pracovní neschopnost celý kalendářní měsíc.
5. Zaměstnanec ztrácí nárok na příspěvek:
 - a) dnem ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele,
 - b) nesplňuje-li výše uvedené podmínky,
 - c) požádá-li penzijní fond o výplatu penze, jednorázové vyrovnání či odbytné ze svého individuálního účtu PF.
 6. Dle ustanovení §6 odst.9 písm. u) ZDP je od daně osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet zaměstnance u penzijního fondu, maximálně však do výše 5% vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení. Pokud zaměstnanec nebude mít žádný nebo velmi nízký vyměřovací základ (např. při dlouhodobé nemoci) bude celý příspěvek (nebo jeho část) muset být zahrnut do zdanitelných příjmů zaměstnance.
 7. Volba penzijního fondu je na svobodné vůli zaměstnance. Zaměstnavatel nebude zaměstnance nutit k uzavírání penzijního připojištění u konkrétní penzijního fondu.

K) Práce v noci

1. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, zaměstnavatel vybaví prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.
2. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance pracující v noci přiměřené zázemí pro přípravu občerstvení.

L) Odborný rozvoj zaměstnanců

1. Zaměstnavatel zaučí nebo zaškolí zaměstnance, který:
 - vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace,
 - přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce.
2. Prohlubování kvalifikace
 - a) Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace. Náklady na prohlubování kvalifikace hradí zpravidla zaměstnavatel.
 - b) Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Spoluúčast bude v těchto případech posuzována případ od případu od částky 2000,- Kč za školení, od 5000,- Kč bude požadována spoluúčast zaměstnance.
 - c) Účast zaměstnance na jiných kurzech a školeních, které nelze považovat za prohlubování kvalifikace je v zájmu zaměstnance a zaměstnavatel umožní zaměstnanci účast na těchto školeních a kurzech poskytnutím dovolené nebo pracovního volna, nebrání-li v tomto postupu provozní důvody.
3. Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda
 - a) Zaměstnavatel v rámci provozních možností umožní zaměstnancům zvýšení dosažené kvalifikace:
 - aa) je-li toto zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní úlevy a hmotné zabezpečení dle § 232 ZP,

- ab) je-li zvýšení kvalifikace v zájmu zaměstnance, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v rámci provozních možností dovolenou nebo pracovní volno bez náhrady platu.
- b) Na zvýšení kvalifikace dle 3 a) aa) uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu. Na základě této dohody bude zaměstnavatel požadovat setrvání zaměstnance u zaměstnavatele v zaměstnání 5 let od zvýšení kvalifikace.
- c) V případě, že zaměstnanec nesplní svůj závazek z kvalifikační dohody, uhradí zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace v poměrné výši.
- d) Zaměstnavatel zastaví poskytování pracovních úlev při zvyšování kvalifikace zaměstnance jestliže:
 - da) zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
 - db) zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace. Za podstatné neplnění povinností bude považováno: zaměstnanec zanechal studia, neúspěšně ukončil ročník, nepředložil doklad o řádném studiu, bez vážných důvodů přerušil studium.

M) Sociální půjčky

1. Na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům poskytnout:
 - a) k překlenutí tíživé finanční situace – bezúročná půjčka do výše 20.000,-Kč. Půjčka bude poskytnuta za podmínek:
 - aa) úmrtí manžela (ky), samostatný živitel rodiny, přičemž čistý příjem je na hranici životního minima pro jednotlivce nebo rodinu.
 - ab) jiná tíživá finanční situace – musí se však dotýkat přímo zaměstnance. Minimální výše splátky půjčky je 1.000,- Kč/měsíc. Žadatel doloží podklady pro eventuální přiznání půjčky dle tohoto bodu,
 - b) v případech postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl nahlášen nouzový stav – bezúročná půjčka do výše 30.000,- Kč.
Živelní pohroma je definována v § 24 odst. 10 ZDP jako nezaviněný požár a výbuch, blesk, vichřice s rychlostí větru nad 75 kilometrů za hodinu, povodeň, záplava, krupobití, sesouvání půdy, sesuny půdy a skalní zřícení, pokud k nim nedošlo v souvislosti s průmyslovým nebo stavebním provozem, sesouvání nebo zřícení lavin a zemětřesení dosahující alespoň 4. stupně mezinárodní stupnice udávající makroseismické účinky zemětřesení.
 Minimální výše splátky půjčky je 1.000,- Kč/měsíc.
2. Sociální půjčky se poskytují v hotovosti. Závažnost, výši půjčky posoudí zaměstnavatel ve spolupráci s odbory. Důvody nepřiznání sociální půjčky není zaměstnavatel povinen zaměstnanci sdělovat.
3. Sociální půjčka se poskytuje zaměstnanci, který je u SOU Uh.Brod zaměstnán minimálně 1 rok.
4. Splátky půjček jsou prováděny formou srážky z platu.
5. Při ukončení pracovního poměru je dlužník povinen splatit zůstatek půjčky okamžitě.

N)Výměnné akce

Při vzájemných výměnných rekreacích, zájezdech, kulturních akcích a sportovních soutěžích lze při zajištění vzájemnosti z fondu hradit pobytové náklady zaměstnanců jiných tuzemských i zahraničních právnických a fyzických osob (nutnost doložit reciprocitu nákladů např. dohoda při výměnném pobytu nebo sportovní soutěži).

O) Další výhody a ujednání

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům doplnit si odbornou kvalifikaci nutnou pro výkon zaměstnání za sníženou cenu (náklady) v případě, že tuto výuku SOU Uherský Brod poskytuje.
2. Zaměstnavatel zapůjčí po pracovní době zaměstnancům u příležitosti jejich významných životních jubilei bezplatně společenskou místnost za konkrétních podmínek, které budou při zapůjčení dojednány. Zapůjčené prostory nebudou využity na akce nebo oslavy spojené s konzumací alkoholických nápojů.
3. K předcházení a odstraňování případných sporů v pracovní, mzdové, sociální oblasti, zvláště pak v zájmu prosperity SOU, mohou zaměstnanci podávat podněty nebo upozornění (v případě písemného podání neanonymní).
4. K tvorbě a udržení sociálního smíru, který je základním předpokladem prosperity SOU, budou smluvní strany využívat přednostně prostředků kolektivního vyjednávání.
5. Při řešení stížností zaměstnanců budou tyto vždy projednány s odborovou organizací a ZO bude dále problémy řešit s ředitelem školy. Pokud se bude jednat o drobné problémy je možné toto řešit s příslušnými vedoucími pracovníky přímo a v případě uspokojení obou stran pak problém nemusí řešit ZO ani ředitel školy.

Část VI

Podpora odborovým organizacím

Zaměstnavatel se dohodl s odbory, že odborovou organizaci bude podporovat následovně:

- při nákupu odborných publikací částkou **2 000,- Kč/rok**
- poskytne pro nezbytnou provozní potřebu odborů podle svých možností v přiměřeném rozsahu v prostorách SOU místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a technickým provozem
- umožní odborům podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty.

Část VII.

Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele

1. Z důvodu ochrany majetku SOU Uh. Brod a majetku žáků zaměstnavatel monitoruje kamerovým systémem společné prostory – vchody budov a areálu SOU Uh. Brod včetně nádvoří, Sv.Čecha 1110 a Vazová 2509.
2. Zaměstnavatel svěřuje zaměstnanci věci (nástroje, OOPP a jiné podobné věci), jejíž cena přesahuje 50 tis. Kč, jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Při převodu věci je na původním zaměstnanci si zajistit vypracování nové dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
3. V závažných případech a na nezbytně nutnou dobu je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat zavazadla zaměstnanců zda není zcizován majetek školy.

Část VIII.

Vztahy mezi smluvními stranami

1. Smluvní strany se zavazují:

- nediskriminovat zaměstnance z důvodu věku, pohlaví, tělesného postižení, národnosti, rasy, náboženského vyznání, členství nebo výkonu funkce v odborové organizaci, členství v politické straně nebo hnutí,
- rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír,
- zahájit neprodleně jednání o změně čerpání rozpočtu FKSP, v případě, že by došlo k postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých by byl vyhlášen nouzový stav a tato situace se dotýkala více zaměstnanců SOU UB,
- uspořádat 2x ročně společná jednání,

2. Zaměstnavatel:

- pracovníkům, uvolněným pro účast na celostátních odborových schůzích, konferencích a sjezdech, poskytne pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu bez náhrady mzdy. Příslušný odborový orgán oznámí požadavek min 3dny předem.
- bude jednat s předsedou ZO, který je vůči němu postaven do role sociálního partnera.
- bude poskytovat bezplatně pro potřeby odborové organizace společenskou místnost a umožní v ní pořádání akcí pro zaměstnance a důchodce, které nebudou spojené s konzumací alkoholu (viz ZP),
- umožní konat schůze ZV OS v prostorách školy (po předchozím oznámení řediteli školy),
- umožní funkcionářům a pracovníkům OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR vstup do svých prostor, a to po předchozím oznámení takové návštěvy,
- umožní umístit informační vývěsku ZO na dohodnutém místě.

3. Zaměstnavatel se zavazuje:

- projednat s odbory všechna opatření, která se týkají všech nebo většího počtu zaměstnanců (tří a více). Bez předchozího projednání nebude zaměstnavatel opatření realizovat,
- seznámit s touto kolektivní smlouvou všechny nově přijímané zaměstnance
- informovat odborovou organizaci o nově přijatých zaměstnancích,
- poskytovat odborovým organizacím podklady pro výkon jejich pravomocí (pracovněprávní předpisy, BOZP, KS, apod.),
- respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců,
- v případě neplnění KS ze strany zaměstnavatele informovat ZV OS o způsobu nápravy,
- zvat zástupce odborů k jednání vždy, budou-li se projednávat záležitosti zaměstnanců
- zajistí se souhlasem zaměstnance úhradu odborových členských příspěvků srážkou s platu.

4. ZO se zavazuje:

- pravidelně informovat o změnách a složení ZV OS,
- pokud zaměstnavatel předloží návrhy opatření, které se týkají alespoň tří zaměstnanců, ZO sdělí své stanovisko nejpozději do 15 dnů. Nezaujmu-li do té doby OS stanovisko, jsou opatření navrhovaná zaměstnavatelem platná a považuje se to za souhlasné stanovisko odborových organizací,
- umožnit účast zástupce zaměstnavatele při jednáních, která se týkají zájmu zaměstnavatele i zájmu zaměstnanců,
- aktivně se podílet na zachování sociálního smíru za předpokladu, že budou dodržena a plněna ustanovení této kolektivní smlouvy,
- dbát na dodržování povinnosti členů ZV OS zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo

dojít k porušení obchodního, hospodářského nebo služebního tajemství nebo poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak,

- respektovat provozní potřeby zaměstnavatele, chránit jeho dobré jméno na pracovišti i na veřejnosti,
 - činnost odborů organizovat tak, aby se nenarušil pracovní proces zaměstnavatele, porady a členské schůze konat mimo pracovní dobu,
 - v případě neplnění KS ze strany odborových organizací informovat ZV OS o způsobu nápravy,
 - zvat zástupce vedení SOU Uh.Brod na všechny členské schůze odborových organizací.
5. OS spolurozhoduje se zaměstnavatelem v těchto případech:
- a) vydávání a změny pracovního řádu (§306 odst.4 ZP),
 - b) rozvrhu čerpání dovolených (§217 odst.1 ZP),
 - c) zda se jedná o neomluvené zameškání práce (§223, ZP)
 - d) stanovení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, a to v max. délce dvou týdnů (§220 ZP),
 - e) výpověď ze strany zaměstnavatele nebo okamžité zrušení pracovního poměru člena odborového orgánu, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení (§61 odst.2),
 - f) stanovení zásad zajišťování sociální oblasti zaměstnavatelem,
 - g) o přidělu a čerpání FKSP (§225 ZP),
 - h) výši požadované náhrady škody zaměstnavatele po zaměstnanci a obsah dohody o způsobu její úhrady přesahující 1 000,- Kč (§263, odst. 3 ZP),
6. Veškerá činnost a spolupráce mezi SOU Uh.Brod a pracovníky ZO se řídí ustanoveními ZP, zákonem o kolektivním vyjednávání a předpisů provádějících.
7. Informace ve smyslu §287 ZP, odst.1 poskytne a ustanovení §287 odst.2 projedná ředitel SOU Uh.Brod s předsedou ZV OS kdykoliv na požádání.
8. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit příslušným odborovým orgánům nahlédnout do těchto statistických výkazů:
- výsledovka,
 - rozvaha.

Část IX.

Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva se stává podpisem ředitele SOU Uh. Brod a předsedy ZV OS závaznou pro obě zúčastněné strany.
2. Kolektivní smlouva nabývá účinnost od 1.6.2016 a uzavírá se na dobu do 31.12.2017. V případě, že nebude uzavřena nová kolektivní smlouva, prodlužuje se platnost stávající kolektivní smlouvy automaticky do doby přijetí nové kolektivní smlouvy.
3. V průběhu platnosti této KS smluvní strany zahájí neprodleně jednání o změně či doplnění kteréhokoliv závazku, pokud se změní právní předpisy z nichž příslušné závazky vycházejí, případně nastanou-li situace, které nebyly řešeny či předpokládány.
4. Případné písemné dodatky ke KS budou mít stejnou platnost a závaznost jako smlouva sama.

5. Při vzniku sporu o plnění závazku z této smlouvy usilují obě smluvní strany o to, aby spor byl vyřešen smírně.
6. Smluvní strany se zavazují, že před ukončením platnosti této KS nebo na návrh jedné smluvní strany zahájí jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

V Uherském Brodě dne 1.6.2016

.....
Ing. Jiří Polanský
ředitel SOU Uh.Brod

.....
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
předsedkyně ZV OS

Střední odborné učiliště Uherský Brod,
Svatopluka Čecha 1110, 688 01 Uherský Brod
zastoupené ředitelem Ing. Jiřím Polanským
(dále jen zaměstnavatel)

a

ZV OS pracovníků zemědělství a výživy,
zastoupené xxxxxxxxxxxxxxxx
(dále jen odbory)

uzavírají

DODATEK č.1
ke KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ
na rok 2016

Z důvodu snížení sazby DPH za stravování ve školní jídelně od 1.12.2016 se smluvní strany dohodly na následující změně:

v bodu 2, část V Péče o zaměstnance, A) Stravování se mění výše příspěvku z FKSP, a to:
3,48 Kč na jedno hlavní jídlo denně (oběd) a **2,61 Kč** na další hlavní jídlo v kalendářním dni (večeři) vlastním zaměstnancům na jídla vařená ve ŠJ.

V Uherském Brodě dne 28.11.2016

.....
Ing. Jiří Polanský
ředitel SOU Uh.Brod

.....
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
předsedkyně ZV OS

Střední odborné učiliště Uherský Brod,
Svatopluka Čecha 1110, 688 01 Uherský Brod
zastoupené ředitelem Ing. Jiřím Polanským
(dále jen zaměstnavatel)

a

ZV OS pracovníků zemědělství a výživy,
zastoupené xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
(dále jen odbory)

uzavírají

DODATEK č.2
ke KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ
na rok 2016

Z důvodu zvýšení úhrad za stravování ve školní jídelně od 1.9.2017 se smluvní strany dohodly na následující změně:

v bodu 2, část V Péče o zaměstnance, A) Stravování se mění výše příspěvku z FKSP, a to:
5,22 Kč na jedno hlavní jídlo denně (oběd) a **3,48 Kč** na další hlavní jídlo v kalendářním dni (večeři) vlastním zaměstnancům na jídla vařená ve ŠJ.

V Uherském Brodě dne 31.8.2017

.....

Ing. Jiří Polanský
ředitel SOU Uh.Brod

.....

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
předsedkyně ZV OS