

SF-0019

VOŠ a SPŠ strojní, stavební a dopravní, Děčín
02-10-2017
Č.j.: VOS DC/1667/2017
Přílohy:

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Vyšší odbornou školou a Střední průmyslovou školou strojní, stavební a dopravní,
zastoupenou ředitelkou školy

Ing. Janou Vackovou (dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství
č. 23-0045-3502 při Vyšší odborné škole a Střední průmyslové škole strojní, stavební a
dopravní Děčín, zastoupenou předsedkyní

Vladislavou Paterovou (dále jen „odbory“)

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel uzná jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené funkcionáře odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace jednacího za tuto odborovou organizaci, která působí 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 odborů 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 odborům podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty.

Ředitelka školy nebo školského zařízení umožní pověřenému zástupci příslušného odborového orgánu působícího ve škole nebo školském zařízení přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to neprodleně po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou 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 souhlas těchto zaměstnanců.

5. Vzájemná informovanost

Odbory se zavazují zvat zaměstnavatele na své členské schůze, a zaměstnavatel se zavazuje zvat zástupce odborů na porady vedení školy.

6. Vyřizování stížností

Všechny stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP) budou projednány s odborovou organizací.

Pokud zaměstnanec požádá o jednání v pracovněprávní záležitosti se zaměstnavatelem, i když nejde o stížnost, postupuje zaměstnavatel 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 odbory alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 30. 6. způsob plnění tohoto závazku.

8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat 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 odbory dříve, než dojde k ukončení pracovního poměru.

10. Nabídka pracovního místa

Zřídí-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázn pracovní poměr z organizačních důvodů (např. je v běhu výpovědní doba nebo byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru s pozdějším termínem jeho skončení). Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace zaměstnance pro toto nové pracovní místo.

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu přednostně těm zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanou kratší týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory alespoň jedenkrát ročně způsob plnění tohoto závazku.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odbory 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 rozborem 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 velikostí pracovních úvazků jednotlivých zaměstnanců.
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv 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 a nenárokových složek platu pro jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců.
 - Rozpis těch ostatních neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek, bezpečnosti 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:

Pravidelně odborům podávat informace o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy k 15. 9. a 15. 2.

Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy.

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

13. Práce přesčas a pracovní pohotovost

V kalendářním roce lze zaměstnanci nařídit práci přesčas pouze v rozsahu 150 hodin a dále dohodnout dle zákoníku práce veškeré práce přesčas v rozsahu max. 416 hodin v kalendářním roce.

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

Rozsah pracovní pohotovosti se stanovuje nejvýše na 300 hodin v kalendářním roce.

14. Zaměstnávání pracovníků vyslaných na akce organizované školou pro žáky

Výkon práce jiného druhu než je sjednaná v pracovní smlouvě, kterou vykonává zaměstnanec vyslaný na akce organizované školou pro žáky, dohodne zaměstnavatel s tímto zaměstnancem formou dalšího pracovněprávního vztahu, viz § 34 b odst. 2 zákoníku práce. Uvedený postup bude uplatňován i v dalších případech výkonu práce jiného druhu než je sjednaná v pracovní smlouvě.

15. Pracovní doba a osobní očištění

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

16. Dovolená

Zaměstnavatel určuje dovolenou pedagogickým pracovníkům zásadně v době hlavních prázdnin.

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci čerpání dovolené i mimo tuto dobu, pokud to nenaruší chod školy.

17. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci takto:

1. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 1 pracovního dne.
2. Zaměstnanci pečující o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření do zdravotnického zařízení a

zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka, se poskytne pracovní volno bez náhrady platu na nezbytně nutnou dobu, maximálně však 1 den.

3. Při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 1 pracovního dne.

4. Při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 1 pracovního dne při stěhování v obci a 2 pracovních dnů při stěhování mimo obec.

18. Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

Zaměstnavatel určí pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

19. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

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

20. Evidence pracovní doby

Způsob vedení evidence pracovní doby je dán přílohou této kolektivní smlouvy.

21. Rozdělená směna

Rozdělení směny zaměstnanců oznámí zaměstnavatel těmto zaměstnancům, předem písemnou formou.

22. 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 příslušným odborovým orgánem.

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) zákoníku práce až do nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 4 roky věku.

23. Předběžná informace zaměstnanci o ukončení pracovního poměru

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena datem nebo určitou okolností, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději týden předem. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být doručeno zaměstnanci nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

24. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

Zaměstnavatel může použít souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2 jen ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení.

Odbory dohodnou, s přihlédnutím k § 19 odst. G) zák. práce, se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých má odborová organizace podle pracovněprávních předpisů pravomoc spolurozhodovat aniž jsou stanoveny lhůty pro vyjádření, např. § 61, § 108 odst. 5, § 199 odst. 2, § 209 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225 zák. práce

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

25. Splatnost platu a výplata platu

Výplatní termín je každý 15. den v měsíci

- tj. datum připsání na osobní účet zaměstnance
- tj. datum vyplacení v hotovosti
- tj. datum předání výplatní pásky

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

Pokud nebude chopen zaměstnavatel z provozních nebo technických důvodů tento termín dodržet, budou zaměstnanci předem informováni.

26. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, viz čl. 29 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.

27. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat všechny nadtarifní nárokové složky platu zaměstnancům na základě kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

28. Způsob stanovení platového tarifu

V souladu s ustanovením § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, se stanoví platový tarif v rozpětí všem zaměstnancům (nepedagogickým i pedagogickým pracovníkům).

Zaměstnavatel určí zaměstnancům platový tarif alespoň ve výši odpovídající platovému stupni, do kterého by byli zařazeni, pokud by určení platu v rozpětí nebylo uplatněno.

29. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel zpracuje, a po předchozím projednání s odbory vydá vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, včetně podmínek přiznávání nenárokových a nadtarifních složek platu.

30. Informace o čerpání prostředků na platy

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

31. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnavatel na základě žádosti odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

- Při dovršení 50 let věku až do výše 3.000,-- Kč
- U příležitosti životního jubilea 60, 70 let věku až do výše 2.000,-- Kč
- Při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 5.000,-- Kč
- U příležitosti pracovního jubilea za nepřetržitý pracovní poměr ve školství (v délce 20,30,40 let) 2.000,-- Kč, formou věcného daru

Podmínkou poskytnutí odměny nebo daru je, že zaměstnanec je v rezortu školství zaměstnán minimálně 5 let, a to v hlavním pracovním poměru. Výše odměny bude určena na začátku každého roku při sestavování rozpočtu FKSP. V případě, že zaměstnanci přísluší k výročí odměna ze státních prostředků, nebude mu vyplacena další odměna z fondu FKSP.

32. FKSP

FKSP na následující kalendářní rok předloží ředitelka školy do 30.4. Rozpočet je přílohou této kolektivní smlouvy.

33. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel může přispívat z FKSP každému zaměstnanci, který má uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění podle zvláštního předpisu (zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním

připojištění, v platném znění) částkou, která bude projednána na základě žádosti dle možnosti finančních prostředků fondu.

O převodu příspěvku zaměstnavatele na účet u příslušného penzijního fondu zaměstnanec uzavře zaměstnavatel dohodu s jednotlivými zaměstnanci.

34. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnanec

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnanec – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnanec. Podmínkou platnosti tohoto ustanovení je souhlas každého ze zaměstnanců s prováděním takovéto srážky z platu k úhradě členských příspěvků. Srážku provede zaměstnavatel na účet odborové organizace vždy k 10. dni v měsíci.

35. Náhrada výdajů

Za opotřebení předmětů používaných k práci se souhlasem zaměstnavatele přísluší náhrada dle směrnice.

36. Cestovní náhrady

a) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které v rámci daném ustanovení § 176 zákoníku práce.

b) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného podle písm. a)

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

37. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Po předchozím projednání s odbory zaměstnavatel vydá 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.

38. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena dle možností 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 poskytující závodní preventivní péči.

39. Prověrky BOZP na pracovištích

Na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizuje zaměstnavatel na všech pracovištích prověrky BOZP, a to minimálně jednou za dva roky. Z prověrek bude pořízena zpráva a vypracován plán ozdravných opatření s uvedením termínu a způsobu odstranění zjištěných závad. Zpráva bude s odbory neprodleně projednána.

40. Odstranění nedostatků BOZP

Nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na škole nebo školském zařízení bude zaměstnavatel odstraňovat a ihned v případě potřeby vstupovat do jednání se zřizovatelem školy nebo školského zařízení s cílem urychleně odstranit tyto zjištěné nedostatky.

41. 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 odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná neprodleně s odbory a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků opatření.

42. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

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

43. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel poskytne odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. 1. a 15. 9. kalendářního roku.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

44. Stravování

Zaměstnavatel umožní v souladu s platnou právní úpravou ve školní jídelně stravování všem svým zaměstnancům i důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu pracovali ve škole nebo školském zařízení a zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

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 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 zpracuje, a po předchozím projednání s obory vydá 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 vzdělání 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 bude morálně a organizačně podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Umožní individuální cesty zaměstnanců do zahraničí a kolektivní cesty poznávacího charakteru, zejména akce EXOD, poskytnutí pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy nebo školského zařízení.

48. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel zpracuje, a po předchozím projednání s odbory vydá 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 systému ke shodě mezi zaměstnavatelem a odbory, stává se tento soubor opatření zaměstnanců 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. Respektování ostatních odborových organizací

U zaměstnavatele působí dvě základní odborové organizace. Odborové organizace se zavazují ke vzájemnému respektování a vzájemné informovanosti. V případě rozdílných názorů na požadavky či řešení problematiky je nutné, aby obě organizace zahájily společné jednání a dospěly tak ke konsenzuálnímu řešení. Zaměstnavateli pak předloží společný návrh odsouhlasený oběma organizacemi.

51. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena v těchto termínech: k 15. 6. a 15. 12. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

52. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to vyvěšením ve sborovně.

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

53. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti a je účinná dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a uzavírá se dobu jednoho roku. Nebude-li nová kolektivní smlouva podepsána, prodlužuje se platnost této smlouvy až do dne předcházejícího dni nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejdéle však na dobu jednoho roku.

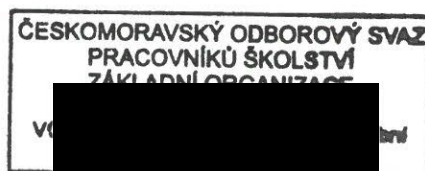
54. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy je příloha:

Rozpočet FKSP vycházející z vyhlášky č. 365/2012 Sb., kterou se mění vyhláška č. 114/2002 Sb., o FKSP.

V Děčíně dne 2. 10. 2017

.....
podpis zaměstnavatele



podpis zástupce odborů

VOŠ a SPS
strojní, stavební a dopravní
Děčín, p.o. IČ 47274589
Čs. armády 12, Děčín I, tel. 412 818 136



Vyšší odborná škola

a Střední průmyslová škola strojní, stavební a dopravní,

Děčín, příspěvková organizace

Čs. armády 10, Děčín I, 405 02, IČ: 47274689, tel.: 412516136, www.prumkadc.cz

ROZPOČET PROSTŘEDKŮ FKSP pro rok 2017

Příjmová část

Zůstatek z roku 2016 k 1. 1. 2017	250 410,51 Kč
Příděl na rok 2017	459 590,00 Kč

Celkem

710 000,51 Kč

Výdajová část

1. §4 – kulturní a sociální rozvoj zaměstnanců (vitamíny, S-centrum)	140 000,00 Kč
2. §5 – hmotný majetek	0
3. §6 – půjčky na bytové účely	0
4. §7 – stravování	160 000,51 Kč
5. §8 – dovolená, rekreace, zájezdy (hromadné – pořádané školou)	130 000,00 Kč
6. §9 – kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport (hromadné – pořádané školou)	218 000,00 Kč
7. §10 – výměnné akce	0
8. §11 – sociální výpomoc a výpůjčky	0
9. §12 – penzijní připojištění	0
10. §13 – příspěvek odborové organizaci	2 000,00 Kč
11. §14 – dary	60 000,00 Kč

Celkem

710 000,51 Kč

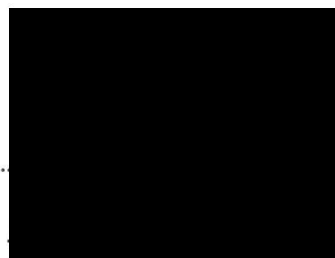
V Děčíně dne 2. 10. 2017

ředitelka školy

za odborové organizace

za odborové organizace

VOŠ a SPŠ
strojní, stavební a dopravní, Děčín
02-10-2017
č.j.: VO-DE/1667/2017/1
Přílohy:



VOŠ a SPŠ
strojní, stavební a dopravní
IČ: 47274689
Děčín I, 405 02

VOŠ a SPŠ
PRACOVNÍKŮ ŠKOLSTVÍ
ZÁKLADNÍ ORGANIZACE
23-0045-2502
VOŠ a SPŠ strojní, dopravní a stavební
405 02 Děčín I, Čs. armády 10