Kolektivní smlouva

uzavřená dne 25.3. 2019 v souladu se Zákoníkem práce, Zákonem o kolektivním vyjednávání, Zákonem o státní správě a samosprávě ve školství a dalšími uvedenými předpisy mezi Masarykovou základní školou ve Velkém Oseku /dále organizace/ zastoupenou ředitelkou MZŠ Mgr. Zuzanou Strejčkovou a Základní organizací ČMOS PŠ Masarykovy základní školy ve Velkém Oseku zastoupenou předsedou základní organizace Zuzanou Bílkovou

I.

Úvodní ustanovení

Článek 1:

KS obsahuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci školy a práva a povinnosti smluvních stran. Upravuje vztahy v oblasti zaměstnanosti, právní, mzdové, péče o zaměstnance a sociálně právních jistot, vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, postup pro spravedlivé řešení kolektivních sporů.

Článek 2:

Organizace uznává ZO ČMOS PŠ za představitele a činitele kolektivního vyjednávání za všechny zaměstnance organizované v ČMOS PŠ.

II.

Vzájemné vztahy

Článek 3:

Organizace se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborové organizace místnosti pro konání porad a schůzí a umožní bezplatně jednání ve svých zařízeních pro účely odborové organizace a zavazuje se hradit jejich náklady spojené s údržbou a technickým provozem. Organizace členům výboru pro práci odb.org umožní bezplatně přístup k rozmnožovací, spojovací a výpočetní technice.

Článek 4:

Organizace se zavazuje zvát na porady vedení organizace, kde se budou projednávat otázky týkající se obou stran, zástupce členů výboru odborové organizace.

Odborová organizace se zavazuje zvát na výborové a členské schůze ředitele školy a ostatní pracovníky školy, pokud se jedná o projednávání významných otázek týkajících se většiny zaměstnanců.

Článek 5:

Organizace projedná s odborovou organizací v souladu se ZP zejména tyto dokumenty:

a/ program zaměstnanosti pracovníků

b/ opatření sociálního rozvoje

c/ opatření, která se týkají většího počtu pracovníků

Organizace informuje odborovou organizaci v souladu se ZP (§ 278,  odst. 3. a 4. )

zejména o zásadních otázkách rozvoje organizace, hospodářských výsledcích a perspektivách rozvoje organizace.

ZP (§ 278,  odst. 3. a 4. )

*„(3) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem i zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.*

*(4) Zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.“*

Článek 6:

Zaměstnavatel se zavazuje, že všichni zaměstnanci budou zařazeni do platových tříd a platových stupňů v souladu s platovými předpisy a nařízeními.

III.

Pracovně právní nároky a podmínky

Článek 7:

Organizace se zavazuje dodržovat výplatní termín 14. v každém měsíci za uplynulý měsíc.

Článek 8:

Vznik a změny, skončení pracovního poměru se řídí ZP. Organizace se zavazuje předkládat odborové organizaci zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech a seznamovat odborovou organizaci s přehledem skončených pracovních poměrů ve smyslu ustanovení ZP. Dále se organizace zavazuje, že bude odborovou organizaci informovat o jmenování pracovníků do vedoucích funkcí.

Článek 9:

Rozvázání pracovního poměru se řídí ZP.

Pracovníkovi, se kterým byl rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů, vyplatí organizace odstupné do výše násobku měsíčního výdělku a to 3 násobek.

Zaměstnavatel rozváže pracovní poměr v tomto pořadí:

a/ s pracujícími důchodci s možností přihlédnutí k potřebám školy.

b/ s pracovníky bez kvalifikace, s výjimkou studujících na základě vzájemné dohody

s organizací.

Článek 10:

Zaměstnavatel nerozváže pracovní poměr z důvodů organizačních u těchto pracovníků:

a/ kteří žijí osaměle a trvale pečují o dítě, nejdéle však do 6 let věku dítěte.

b/ kteří mají změněnou pracovní schopnost a nepobírají důchod.

c/ u obou manželů současně, pokud jsou v pracovním poměru k organizaci.

Článek 11:

Pracovní poměry na dobu určitou budou uzavřeny pouze v případech, kdy pro toto opatření existuje důvod.

11.1. Bližší vymezení důvodů pro opakování pracovního poměru na dobu určitou více než dvakrát:

a/ náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance

b/ pro zřízení pracovní pozice asistenta pedagoga

 11.2. Pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou

a/ zaměstnavatel bude se zaměstnancem uzavírat vždy pracovní poměr na dobu určitou po dobu trvání překážky uvedené v bodě 1a).

b/ se zaměstnancem na této pracovní pozici bude uzavírán pracovní poměr vždy na dobu určitou, nejdéle po dobu přidělení rozpočtových prostředků na pracovní pozici, nejdéle po dobu vzdělávání dítěte, žáka ve škole

11.3. Okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat:

a/ Zaměstnavatel tento postup uplatní u všech zaměstnanců, kteří nahrazují dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek na straně zaměstnance,

b/ asistent pedagoga

 11.4. Tato dohoda s odborovou organizací se uzavírá na dobu neurčitou.

Článek 12:

Pracovní kázeň

a/ zaměstnavatel dá odborové organizaci na vědomí výsledky projednávání nedodržení

pracovní kázně.

b/ zaměstnavatel a odborová organizace nebudou diskriminovat žádného pracovníka z důvodu

členství v odborové organizaci, politické straně či zájmové sdružení.

Obě strany budou působit k depolitizaci školství a vyloučí činnost politických stran, hnutí a

iniciativ uvnitř organizace nebo pracoviště.

Článek 13:

Práce přesčas

a/ práce přesčas se řídí ustanoveními ZP

b/ práci přesčas nelze nařídit těmto pracovníkům:

1. jímž byla krácena pracovní doba ze zdravotních důvodů právním předpisem nebo jímž

byla povolena nebo sjednána z tohoto důvodu.

2. těhotným ženám a osamělým pracovníkům trvale pečujícím o dítě mladší než 1 rok.

Článek 14:

Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost nelze pracovníkovi nařídit, pouze s ním dohodnout.

Článek 15:

a/ náhradní volno může pracovník čerpat za práci přesčas, kterou odpracoval

v organizaci. Toto náhradní volno nelze nařídit, pouze dohodnout.

b/ úprava dovolené na zotavenou se řídí ZP, s přihlédnutím ke specifičnosti učitelské a

vychovatelské práce. Žádosti o přesunutí dovolené na jiný termín, nebo žádosti o udělení

neplaceného volna budou řešeny individuálně. Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel ne

Článek 16:

Organizace bude informovat odborovou organizaci o realizaci mzdové soustavy ve školství a o celkové výši mzdových prostředků.

Pro zaměstnance platí Pracovní řád pro zaměstnance ve školských zařízeních, který je součástí vyhlášky263/2007 Sb.

Článek 17:

Organizace poskytne pracovní volno s náhradou mzdy pracovníkovi, který se zúčastní akcí se souhlasem vedení školy. Organizace poskytne pracovníkovi náhradu cestovného v souvislosti s těmito akcemi.

Zaměstnavatel může uvolnit zaměstnance v případech, které posoudí jako důležité plnění úkolů /studijní pobyty v zahraničí apod./. Náhrada mzdy v těchto případech nesmí překročit výši průměrného výdělku.

Článek 18:

Se souhlasem zaměstnavatele mohou zaměstnanci během školního roku čerpat 3 dny volna ze zdravotních nebo rodinných důvodů. V případě déle trvající neschopnosti nelze tyto dny uplatnit. Během těchto dnů zaměstnancům není krácen plat. Na čerpání není právní nárok.

Článek 19:

Organizace seznámí pracovníky s obsahem nových pracovně právních předpisů, s prováděnými změnami, poskytne porady z oblasti pracovně právní a sociální.

Článek 19:

Nejpozději na pedagogické radě k závěru školního roku seznámí ředitel školy s návrhem úvazků a přidělených předmětů pro příští školní rok.

Článek 20:

Stanovení přímé vyučovací povinnosti nebo přímé výchovné činnosti:

Pedagogickému pracovníkovi se stanoví:

a/ počet hodin přímé vyučovací povinnosti nebo přímé výchovné činnosti

b/ počet hodin související s přímou vyučovací činností nebo výchovnou činností, které může

po dohodě vykonávat mimo pracoviště.

Článek 21:

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

a/ veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci budou prováděna v

součinnosti s odborovou organizací. Odborová organizace bude informována o provozních

nehodách a pracovních úrazech, jakož i o závadách v bezpečnosti práce, zjištěných

zaměstnavatelem nebo příslušným státním orgánem.

b/ zaměstnavatel se zavazuje, že společně s odborovou organizací provede jednou ročně

prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, povede předepsané školení a odstraní

závady.

c/ zaměstnavatel se zavazuje, že zajistí základní ochranné pracovní pomůcky a prostředky ve

smyslu pracovně právních předpisů, které odpovídají charakteru vykonané práce i z hlediska

zdraví pracovníků.

d/ zaměstnavatel umožní příslušnému odborovému orgánu výkon kontrolní činnosti v daném

okamžiku a místě na pracovišti a zajistí odstranění závad, které jsou v rozporu s předpisy

na úseku BOZP.

Článek 22:

Spory:

a/ pracovní spory se řeší podle ZP.

b/ při plnění KS se smluvní strany zavazují předcházet sporům a uplatňovat všechny možné

formy a způsoby vyjednávání.

Zaměstnavatel se zavazuje stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 3 ZP) projednávat s odborovou organizací, pokud o to zaměstnanec požádá.

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

Článek 23:

Překážky v práci

V případě uzavření školského zařízení, mimořádného přerušení provozu školy, zaměstnavatel přidělí zaměstnanci jinou práci.

Článek 24:

Péče o zaměstnance

Stravování zaměstnanců škol a školských zařízení se řídí zákonem č.561/2004 sb.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat za cenu potravin pro jeho přípravu jedno hlavní jídlo denně důchodcům, kteří u něj pracovali při odchodu do důchodu. U pracovníků na dohodu se poskytuje za sníženou úhradu jedno jídlo denně.

Článek 25:

Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast učitelů na reaprobačním studiu a na studiu umožňujícím prohloubení kvalifikace v souladu s potřebami organizace.

Zaměstnanci mají právo čerpat 12 dnů studijního volna během školního roku především v době vedlejších školních prázdnin.

Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory 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.

Náklady spojené se vzděláváním zaměstnanců je možné hradit z fondu FKSP pouze po dohodě s odborovou organizací.

Článek 26:

Cestovní náhrady

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné dle §176 ZP. Výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem

Závěrečná ustanovení

Článek 27:

Smluvní strany vypracují po vzájemné dohodě plán hospodaření a čerpání FKSP. Plán hospodaření a podmínky čerpání budou přílohou této KS.

Článek 28:

Smluvní strany se dohodly, že veškeré přílohy a změny této KS mohou být provedeny pouze se souhlasem obou stran.

Článek 29:

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu od.

Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou. V případě potřeby mohou obě strany navrhnout změny, které budou uvedeny v dodatku k této smlouvě.

Článek 30:

Tato smlouva bude uložena u ředitelky školy a u předsedy odborové organizace. Stejným způsobem budou uloženy i přílohy této kolektivní smlouvy.

Součásti kolektivní smlouvy:

1. Rozpočet FKSP

2. Směrnice k čerpání FKSP

3. Vnitřní platový předpis

4. Pracovní řád pro zaměstnance ve školských zařízeních, který je součástí vyhlášky

č.263/2007 Sb.

Smluvní strany podepisují tuto KS na důkaz souhlasu s jejím obsahem.

Ve Velkém Oseku

ředitelka MZŠ Velký Osek zástupce ZO ČMOS PŠ Mgr. Zuzana Strejčková Zuzana Bílková