

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

ZŠ Kutná Hora, Kamenná stezka 40, zastoupena zástupkyní ředitele pověřenou vedením školy  
Bc. Andreou Melechovou Ruthovou (dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při základní organizaci Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při ZŠ Kutná Hora, Kamenná stezka 40, zastoupena předsedou Mgr. Věrou Jelínkovou (dále jen „odbor“).

---

## 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 se zavazuje uznat jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené funkcionáře odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a to i v případě, že nejsou jeho zaměstnanci. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za tuto odborovou organizaci působící u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

### **3. Respektování společných stanovisek**

Smluvní strany se zavazují k respektování společných stanovisek vydaných k právním předpisům Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo krajskými úřady ve spolupráci s příslušnými orgány ČMOS PŠ.

### **4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů**

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu 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.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů odborového svazu a poskytovat pověřeným zástupcům odborů informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán předchozí písemný souhlas těchto zaměstnanců.

## **5. Vzájemná informovanost**

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

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.

## **6. Vyřizování stížností**

Zaměstnavatel se zavazuje stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9) 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.

# **II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY**

## **7. Změny v zaměstnanosti**

Zaměstnavatel s odbory projedná aktuální zamýšlené strukturální změny, organizační a racionalizační opatření, zejména opatření ovlivňující zaměstnanost a opatření v souvislosti s propouštěním zaměstnanců.

- Při uzavírání pracovního poměru nebo dohody je pracovníkovi písemně vydána pracovní smlouva (dohoda), platový výměr a pracovní náplň zaměstnance.
- Pedagogickým pracovníkům zaměstnavatel v pracovní náplni písemně vymezení obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.

## **8. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru**

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

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době se zaměstnavatel zavazuje doručit zaměstnanci nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

## **9. 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.

*Pozn.: Jde o situaci, kdy je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Ustanovení ZP umožňuje zaměstnavateli použít případného souhlasu odborů po dobu 2 měsíců od jeho udělení. Tuto lhůtu však lze zkrátit.*

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

## **10. Rozvrh pracovní doby, práce přesčas a přestávky v práci**

Zaměstnavatel se zavazuje předem určit pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

Za práci přesčas při akcích mimo školu může být poskytováno náhradní volno nebo jiná forma finanční náhrady. Náhradní volno musí být vyčerpáno v daném školním roce, ve kterém na něj vznikl nárok a je přednostně poskytováno v době školních prázdnin nebo v případě, kdy je provoz školy přerušen.

## **11. Evidence pracovní doby, rozdělená směna**

Způsob vedení evidence pracovní doby je dán přílohou č. 4 této kolektivní smlouvy. Rovněž rozdělení směny na dvě části u zaměstnance je vedeno v evidenci pracovní doby.

## **12. Dovolená**

Zaměstnavatel určuje pedagogickým pracovníkům dovolenou zejména v období hlavních prázdnin. V průběhu školního roku může zaměstnanci poskytnout dovolenou na základě písemné žádosti zaměstnance a to v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody.

## **13. 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 2 pracovních dnů.
2. Zaměstnanci pečujícímu 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 na 7dnů.

3. Při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 2 pracovních dnů.

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.

#### **14. 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.

### **III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ**

#### **15. Vzájemná konzultace v oblasti hospodaření**

Zaměstnavatel bude odbory informovat o ekonomické a finanční situaci, o jejím pravděpodobném vývoji a důsledcích na zaměstnance.

#### **16. Splatnost platu a výplata platu**

Výplatní termín je stanoven na 11. den v měsíci.

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

#### **17. Nenárokové složky platu**

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

Při stanovení nenárokových složek platu bude zaměstnavatel dodržovat takový poměr osobních příplatků a odměn, aby maximální objem vyplacených odměn nepřesáhl 75 procent celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci školy nebo školského zařízení.

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

### **18. Způsob stanovení platového tarifu.**

V souladu s ustanovením § 6 nařízení vlády č. 341/2017 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.

Kritéria, podle nichž bude určen platový tarif v rámci rozpětí, jsou uvedena v příloze č. 3 této kolektivní smlouvy.

### **19. Nadtarifní nenárokové složky platu**

Zaměstnavatel bude přiznávat zaměstnancům všechny nadtarifní složky platu stanovené v rozpětí na základě kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu pro systém hodnocení a odměňování zaměstnanců, přičemž bude rovnoměrně čerpat prostředky na platy v průběhu celého kalendářního roku. Vývoj platů, změny v osobních příplatcích zaměstnavatel projednává s odborovou organizací.

### **20. Odměny při životních a pracovních výročích**

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

- při životním jubileu, kterým je 50 let věku, do výše 3 000,- Kč,
- po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 4 000,-Kč.
- odměnu nebo dar zaměstnanci z prostředků FKSP stanovují Zásady čerpání prostředků FKSP, které jsou součástí této kolektivní smlouvy

### **21. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance**

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnance. Podmínkou platnosti tohoto ustanovení kolektivní smlouvy je písemný souhlas příslušného zaměstnance s prováděním tohoto způsobu úhrady členských příspěvků. Srážku z platu provede zaměstnavatel na účet odborové organizace č. 2000184339/0800, VS 2300073205 vždy k 11. dni v měsíci.

## **22. Cestovní náhrady**

a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné vy výši:

- a) 95,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5-12 hodin;
- b) 145,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin;
- c) 225,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Je-li pracovní cesta kratší než 5 hodin a je mu znemožněno se stravovat běžným způsobem, je mu poskytnuto stravné určené pro cestu s trváním v délce 5-12 hod.

## **IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

### **23. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami**

Zaměstnavatel se zavazuje vybavit jednotlivá pracoviště zaměstnavatele základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, vysoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička.

### **24. Prověrky BOZP na pracovištích**

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizovat na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do 30.6. Pořídít z prověrek zprávu a vypracovat plán odstranění zjištěných závad. Členem prověrkové komise je pověřený člen odborové organizace.

### **25. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP**

Zaměstnavatel se zavazuje pokynem vedoucím zaměstnancům organizačně zajistit 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.

### **26. Informace o pracovních úrazech**

Zaměstnavatel poskytuje odborům na vyžádání přehled o pracovních úrazech.

### **27. Vyhledávání a posouzení rizik**

Odborně způsobilá osoba provede vyhledání a posouzení všech rizik na pracovišti. S těmito riziky a s příslušnými opatřeními k prevenci rizik seznámí zaměstnance 1x ročně při školení BOZP.

## V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

### **28. Stravování**

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

### **29. 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.

### **30. 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.

## VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

### **31. Seznámení s kolektivní smlouvou**

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření při provozní poradě zaměstnanců.

Zaměstnavatel se zavazuje zpřístupnit kolektivní smlouvu všem zaměstnancům následujícím způsobem:

- kolektivní smlouva bude k nahlédnutí u zaměstnavatele, u zástupců odborové organizace a u ekonomky školy.
- kolektivní smlouva bude přístupna na společném disku interní počítačové sítě
- kolektivní smlouva bude zveřejněna v plném znění na webových stránkách školy

### **32. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnance školy. V průběhu její účinnosti bude podle potřeb smluvních stran doplňována a pozměňována.

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 6. února 2020.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou, nejdéle však do 30. června 2022.

### **33. Přílohy kolektivní smlouvy**

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Rozpočet FKSP vycházející z vyhlášky č. 365/2010 Sb., kterou se mění vyhláška č. 114/2002 Sb., o FKSP
2. Zásady čerpání prostředků FKSP
3. Vnitřní platový předpis
4. Evidence pracovní doby
5. Kritéria pro přiznání osobních příplatků a mimořádných odměn.
6. Příspěvky na kulturní a společenské akce
7. Dohoda o pravidlech jiného postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou

V Kutné Hoře dne 5. 2. 2020

.....  
podpis zástupce zaměstnavatele  
Bc. Andrea Melechová Ruthová

.....  
podpis zástupce odborů  
Mgr. Věra Jelínková