

# Kolektivní smlouva

Platnost: od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2026  
Datum vydání: 1. 1. 2024  
Počet stran: 11

uzavřená mezi

**zaměstnavatelem – Střední škola řemesel, Frýdek – Místek, příspěvková organizace,**  
Pionýrů 2069, 738 01 Frýdek – Místek  
**zastoupeným Mgr. Petrem Solichem, ředitelem**  
(dále též zaměstnavatel)

a

**Pedagogickou odborovou organizací Střední školy řemesel,**  
Pionýrů 2069, 738 01 Frýdek – Místek  
**zastoupenou Mgr. Jaroslavem Žigo, předsedou POO**  
(dále též POO)

## Čl. 1. Úvodní ustanovení

1. Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů mezi odborovou organizací, zastupující zaměstnance Střední školy řemesel, Frýdek – Místek, příspěvkovou organizací, na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé, jejichž dodržování povede k bezkonfliktnímu uspokojování potřeb, práv a zájmů obou smluvních stran.
2. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2026, a nabývá platnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 1. 1. 2024.
3. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich právní nástupce.
4. Nároky vyplývající z této kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru, pokud není v kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
5. Smluvní strany uzavírají tuto kolektivní smlouvu v souladu s nařízením vlády č. 464/2022 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, zákonem 563/2004 Sb. – o pedagogických pracovnících, zákonem 2/1991 Sb. – o kolektivním vyjednávání, v platných zněních, a dalšími právními předpisy.

## Čl. 2. Vztahy mezi smluvními stranami

1. Smluvní strany se zavazují:
  - respektovat postavení a pravomoce druhé smluvní strany vyplývající z právních předpisů,
  - vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních, která se dotýkají zájmů druhé smluvní strany, a v odůvodněných případech nebo na žádost druhé smluvní strany přizvat jejího pověřeného zástupce na jednání o těchto opatřeních,
  - respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován,
  - zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, nepřipouštět v pracovněprávních vztazích jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.
  
2. Členové výboru odborového orgánu, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem, požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a dvou let po jejich skončení nesmí zaměstnavatel s těmito zaměstnanci rozvázat pracovní poměr výpovědí.
  
3. Zaměstnavatel se zavazuje:
  - respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován,
  - vytvářet pro činnost odborové organizace materiální a organizační podmínky stanovené právními předpisy zejména tím, že pro řádný výkon činnosti členům POO jim na svůj náklad bude poskytovat výpočetní techniku, kancelářské potřeby, telefony včetně státní linky, místnost pro konání schůzovní činnosti, konferenci, kulturních a sportovních akcí pořádaných POO pro zaměstnance Střední školy řemesel a jejich rodinné příslušníky, hradit náklady spojené se školením o zákonech a vyhláškách souvisejících s činností odborové organizace,
  - jednat s odborovou organizací o uzavření nové kolektivní smlouvy, případně o změně této kolektivní smlouvy,
  - ve vztahu k odborové organizaci spolurozhodovat, projednávat a informovat ji o věcech vymezených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou uvedených v § 279 zákoníku práce,
  - poskytovat pověřenému orgánu odborové organizace v dostatečném předstihu informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy, potřebné informace poskytnout vždy před vydáním rozhodnutí, které se přímo dotýká většího počtu zaměstnanců,
  - na žádost podávat odborové organizaci nebo jejímu pověřenému zástupci požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejím stanoviskům, návrhům a sdělovat, jaká případná opatření zaměstnavatel učinil na základě těchto návrhů,
  - zajistit účast funkcionáře odborové organizace na poradách vedení dle dohody,
  - formou bezplatných srážek z platu zajišťovat výběr členských příspěvků,

- požádá-li odborový funkcionář zaměstnavatele o uvolnění z pracoviště v souvislosti s výkonem funkce, bude mu v souladu s ustanovením § 203 odst. 2, písm. a) zákoníku práce poskytnuto pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu,
  - poskytovat odborové organizaci přehled o nově uzavřených pracovních poměrech včetně specifikace sjednané doby trvání pracovního poměru.
  - zaměstnavatel umožní odborové organizaci k plnění povinnosti vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem (§ 276 odst. 6 zákoníku práce) využívat (provozní porady, intranet ...).
4. *Odborový orgán má právo na spolurozhodování*, kterým se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního úkonu či přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborového orgánu. Odborový orgán spolurozhoduje zejména o vydání pracovního řádu a jeho změnách, o rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením v případě člena odborového orgánu, který požívá zvýšenou ochranu, o plánu dovolených, o výjimečném zkrácení čtrnáctidenní lhůty pro oznámení určené doby čerpání dovolené zaměstnanci, o prominutí krácení dovolené za dřívější neomluvenou absenci, jestliže zaměstnanec dosahuje mimořádných pracovních výsledků, o hromadném čerpání dovolené, o tom, zda nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluvenou absencí, o vymezení vážných provozních důvodů, při kterých zaměstnancům při nepřidělování práce náleží nižší náhrada platu a stanovení její výše, provádění prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v dalších případech stanovených právními předpisy nebo touto kolektivní smlouvou.
5. *Odborový orgán má právo na projednání*, kterým se rozumí jednání zástupců zaměstnavatele a odborového orgánu v předmětné věci za účelem dosažení shody, při němž jejich stanoviska zaznamenají v zápise o projednání; toto projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci s dostatečným časovým předstihem tak, aby před rozhodnutím zaměstnavatele mohlo být případně zohledněno stanovisko odborového orgánu.
- Zaměstnavatel projednává s odborovým orgánem zejména:
- převod zaměstnance na jinou práci dle § 41 zákoníku práce,
  - opatření v souvislosti s propuštěním zaměstnanců dle § 52 zákoníku práce,
  - otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v hlavě páté zákoníku práce,
  - ekonomickou situaci zaměstnavatele,
  - určování množství požadované práce, pracovního tempa, zavádění a změny norem spotřeby práce,
  - opatření týkající se organizace práce a změny v organizaci práce,
  - systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
  - systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
  - opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
  - další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
  - zavedení, zrušení a přerušování pružné pracovní doby pro jednotlivé pracovníky.

6. Odborový orgán má právo na informace, kterými se rozumí prokazatelné předání nezbytných dokladů, podkladů, údajů a informací zástupcům odborového orgánu týkající se dané záležitosti. Zaměstnavatel se zavazuje, že ve všech případech, kdy zákoník práce, jiné právní předpisy nebo tato kolektivní smlouva vyžaduje informování odborové organizace, předá informace písemně (elektronicky na adresu [jzigo@ssremesel.cz](mailto:jzigo@ssremesel.cz) nebo [horakova@ssremesel.cz](mailto:horakova@ssremesel.cz)) s tím, že informace musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 2 zákoníku práce.

Zaměstnavatel informuje odborový orgán zejména o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
  - převod zaměstnance na jinou práci dle § 41 zákoníku práce,
  - právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách předmětu činnosti zaměstnavatele,
  - pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
  - zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních v souvislosti s propuštěním zaměstnanců dle § 52 zákoníku práce,
  - stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázek pracovních podmínek a jejich změnách,
  - bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném zákoníkem práce,
  - vývoji platů, průměrných platů a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak,
  - spolupráci s příslušným úřadem práce při řešení sociálních záležitostí uvolněných pracovníků,
  - možnostech prohlubování a zvýšení kvalifikace související s pracovním zařazením dle § 230 až 235 zákoníku práce.
7. Při uplatňování práva odborového orgánu na kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a této kolektivní smlouvy, včetně kontrol v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměstnavatel, pokynem vydaným pro příslušné vedoucí zaměstnance, zabezpečí potřebná organizační zajištění umožňující řádný výkon kontrolních oprávnění odborového orgánu, zejména umožnění vstupu na pracoviště zaměstnavatele, včasné předložení všech potřebných podkladů a sdělení potřebných informací, projednání výsledků kontroly zajištění nápravy v případě zjištění nedostatků.

### **Čl. 3.**

#### **Zabezpečení zaměstnanosti**

1. Každé opatření, na jehož základě by mělo dojít ke zrušení pracovního místa, zaměstnavatel předem projedná s odborovým orgánem. V případě hromadného propouštění se postupuje dle § 62 až 64 zákoníku práce.
2. Jestliže se u zaměstnavatele bude uvolňovat pracovní místo, s výjimkou pracovního místa obsazovaného jmenováním, zaměstnavatel nejméně 30 dnů před jeho uvolněním zveřejní nabídku volného místa a možnost ostatních zaměstnanců ucházet se o obsazení tohoto pracovního místa předtím, než bude jeho obsazení nabídnuto jiným zájemcům. V nabídce zaměstnavatel uvede termín uvolnění pracovního místa, kvalifikační předpoklady a požadavky kladené na zastávání uvolňovaného pracovního místa.

3. Zaměstnancům, kterým zaměstnavatel v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů, není povinen zajistit nové vhodné zaměstnání. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bez zbytečného odkladu po právním úkonu k rozvázání pracovního poměru informace o právech a povinnostech, které má podle předpisů o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání.
4. V případě rozvazování pracovních poměrů pro nadbytečnost bude zaměstnavatel při rozhodování o zaměstnancích, s kterými má být z tohoto důvodu rozvázán pracovní poměr, přihlížet ke kvalifikaci zaměstnance, možnostech jejího využití vzhledem k dalším potřebám zaměstnavatele, k délce zaměstnání u zaměstnavatele a dosahovaným pracovním výsledkům, zdravotnímu stavu a sociální situaci zaměstnance, tím není dotčen postup zaměstnavatele při hromadném propouštění.

#### **Čl. 4.**

##### **Pracovněprávní nároky a podmínky**

1. Zaměstnavatel je povinen předkládat odborovému orgánu zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech ve lhůtě aspoň 15 dnů před podpisem pracovní smlouvy.
2. Podle zákona č. 379/2015 Sb. § 23a

Pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka

- (1) Na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak, § 39 zákoníku práce.
- (2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát § 23a.
- (3) Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky.
- (4) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána s pedagogickým pracovníkem a) jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo b) který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 22 odst. 7.
- (5) Sjedná-li zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li pedagogický pracovník před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i pedagogický pracovník uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

3. Při nástupu nového pedagogického i nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanoví zaměstnavatel jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy a stanoví rozsah pracovní doby. U pedagogických pracovníků vymezí obsah přímé vyučovací činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.
4. Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovým orgánem převedení zaměstnance na jinou práci v případě, že zaměstnanec s převedením nesouhlasí a celková doba převedení přesahuje 22 pracovních dnů v kalendářním roce, podklady pro projednání je zaměstnavatel odborovému orgánu povinen předat aspoň 15 dnů předem.
5. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu o zvyšování kvalifikace dle § 234 zákoníku práce, jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele (včetně poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení podle příslušných předpisů dle § 232 zákoníku práce), zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace z důvodu změny pracovního poměru pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem vzniklé u zaměstnavatele apod.
6. Zaměstnavatel zajistí při organizačních změnách v případě potřeby rekvalifikaci zaměstnanců, umožňující jejich další zaměstnávání, a navrhne příslušným zaměstnancům uzavření dohody o jejich účasti na rekvalifikaci, která bude uskutečňována zpravidla jen v pracovní době, s tím, že zaměstnancům bude za dobu účasti na rekvalifikaci v souladu se zákonem o zaměstnanosti poskytována náhrada platu ve výši průměrného výdělku.
7. Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovým orgánem; podklady pro projednání je zaměstnavatel povinen odborovému orgánu předat nejpozději 15 dnů před zrušením pracovního poměru. S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznamuje zaměstnavatel odborový orgán ve lhůtě jednou za půl roku.
8. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele podle důvodů uvedených v § 52, písm. a) až c), zákoníku práce přináleží odstupné dle § 67 zákoníku práce.
9. Délku pracovní doby upravuje § 79, odst. 1, zákoníku práce činí 40 hodin týdně u zaměstnanců, kteří nepracují ve dvousměnném, třisměnném nepřetržitém pracovním režimu. Jde o tzv. čistou pracovní dobu bez přestávek na jídlo a oddech.
10. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po předchozím projednání s odborovou organizací dle § 81, odst. 1 a § 85 zákoníku práce. Pružná pracovní doba může být povolena pouze na pracovištích, kde lze tuto pracovní dobu aplikovat. Podrobnosti o začátku a konci pracovní doby jsou součástí pracovního a dílenského řádu. U pedagogických pracovníků je rozsah přímé vyučovací doby dán rozvrhem hodin.
11. Práce přesčas může být nařízena jen v mimořádných případech a nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v týdnu a více než 150 hodin v kalendářním roce dle § 93 zákoníku práce.
12. Práce přesčas nemůže být nařízena ženám a osamělým mužům, pečujícím o děti ve věku do 10 let, zaměstnancům se ZPS a mladistvým do 21 let.

13. Zaměstnancům přísluší při důležité osobní překážce v práci, např. vlastní svatby, úmrtí manžela, přestěhování zaměstnance, zařízení důležitých osobních záležitostí, pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku, specifikované v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění.
14. Dovolena na zotavenou se poskytuje za podmínek stanovených zákoníkem práce v platném znění.
15. Termín a délku hromadného čerpání dovolené dohodnutého s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit nejpozději do 30. 4. kalendářního roku. Pokud se dohodne jinak, je zaměstnavatel povinen oznámit termín a délku čerpání dovolené nejpozději 14 dnů před jejím počátkem. Termín a délka dovolené jsou pro obě smluvní strany závazné.
16. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno bez náhrady platu, pokud tomu nebrání vážné pracovní důvody a za předpokladu, že si zaměstnanec uhradí zdravotní pojištění.

## **Čl. 5. Odměňování práce**

1. Zaměstnanci je za vykonanou práci poskytován plat ve výši a za podmínek stanovených právními předpisy vyplývající z NV č. 341/2017 Sb., a dle části šesté zákoníku práce.
2. Plat při převedení na jinou práci je řešen v § 139 zákoníku práce.
3. Odměna při stávce – ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, nepřísluší zaměstnancům, kteří se stávkou účastní, plat ani náhrada platu. Zaměstnancům, kteří nejsou účastníky stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce s odpovídajícím platem.
4. Plat je splatný za celé období pracovního poměru v předem stanovených termínech pro daný kalendářní rok, vždy k 15. dni následujícího měsíce formou převodu na účet zaměstnance v příslušném peněžním ústavu.
5. Srážky z platu lze provést jen dle § 146 Zákoníku práce v platném znění:

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen

- a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

6. Výše celkového platu a jeho složky u jednotlivce se nezveřejňují. Zaměstnavatel na vyžádání odborové organizace poskytne tyto uvedené údaje:
- průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách,
  - průměrný měsíční výdělek,
  - platové prostředky celkem.
- Rozklad platu v Kč/měsíc:
- platový tarif,
  - odměny,
  - osobní příplatky.

## **Čl. 6.**

### **Poskytování cestovních náhrad**

1. Při poskytování náhrad výdajů při pracovních cestách, při jiných změnách místa výkonu práce (přeložení, dočasném přidělení zaměstnance k jiné právnické nebo fyzické osobě), při přijetí zaměstnance do zaměstnání a při přidělení k výkonu práce v zahraničí se postupuje dle sedmé části Zákoníku práce a zákona č. 341/2017 Sb., v platném znění.

## **Čl. 7.**

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

1. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví patří k základním povinnostem, které plní zaměstnavatel v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce, zákonem o ochraně veřejného zdraví a dalšími zvláštními právními předpisy. Při plnění těchto úkolů zaměstnavatel postupuje v úzké součinnosti s odborovým orgánem.
2. Zaměstnavatel po dohodě s odborovým orgánem a za účasti zástupce odborového orgánu provede na všech pracovištích zaměstnavatele prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle stanoveného harmonogramu kontrol, včetně písemného vyhodnocení. Nejpozději do 15. dnů po uskutečnění prověrky zaměstnavatel předloží odborovému orgánu návrh nápravných opatření k odstranění nedostatků zjištěných při prověrce.
3. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dále zaměstnavatel ve vztahu k odborovému orgánu zejména:
- zajišťuje BOZP zaměstnavatelem – kvalifikované posouzení profesních rizik pracovního prostředí a to nejen z hlediska právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, ale i z hlediska nových poznatků vědy a techniky pro účely zmapování rizikovosti práce u zaměstnavatele,
  - stanoví zásady a konkrétní pokyny pro zajištění BOZP a první pomoci. S těmito pokyny musí všechny zaměstnance prokazatelně seznámit,
  - v oblasti výchovy zaměstnanců k BOZP bude využívat a uplatňovat všech prostředků výchovy a trvale využívat všech prostředků k propagaci bezpečnosti práce, ochrany zdraví, pracovního a životního prostředí,



- zpracuje a vydá po dohodě s odborovou organizací seznam pracovních činností pro poskytování OOPP a zajistí odpovídající množství a sortiment OOPP podle organizace práce na základě nejnovějších poznatků vědy, techniky a zdravotnictví, při zohlednění svých ekonomických možností,
- je povinen poučit zaměstnance o zásadách pro použití a údržbu OOPP,
- je povinen zabezpečit mycí, čistící a dezinfekční prostředky bezplatně podle zpracovaného regulativu a po dohodě s odborovou organizací,
- veškeré právní normy související s bezpečností a ochranou zdraví při práci jsou dány zákoníkem práce a vnitřní směrnici BOZP.

## **Čl. 8.**

### **Zabezpečování sociálních podmínek zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel v případech stanovených právními předpisy zajistí vstupní lékařské prohlídky nově přijímaných zaměstnanců, u stálých zaměstnanců zajistí periodické, případně mimořádné prohlídky (např. nařízené orgánem hygienické služby, po dlouhodobé pracovní neschopnosti apod.).
2. Zaměstnavatel umožní stravování zaměstnancům Střední školy řemesel v průběhu směn a vyučování. Zaměstnancům poskytuje na toto stravování příspěvek z FKSP. Dle vyhlášky č. 84/2005 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů.
  1. Zaměstnanec má nárok na jedno hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud pro ni strážník vykonává práci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednané ve smlouvě. Pokud zaměstnanec nesplní tuto podmínku např. z důvodu čerpání řádné dovolené, rodičovské dovolené, dnů samostudia, je v pracovní neschopnosti atd., nemá v tyto dny nárok na závodní stravování a může se stravovat pouze za plnou cenu v doplňkové činnosti jako cizí strážník.
    - důchodci, kteří u organizace pracovali při odchodu do důchodu, se mohou stravovat za sníženou úhradu, tedy za cenu pořízovacích surovin spotřebovaných na přípravu podávaných jídel sníženou o příspěvek z FKSP.
    - v období, kdy je vlastní zařízení závodního stravování mimo provoz (např. prázdniny) se příspěvek zaměstnavatele na stravování uplatní, např. (stravenkový paušál), pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené pracovní doby trvá alespoň 3 hodiny v klasickém rozsahu pracovní doby (pondělí – pátek, u vybraných pracovních pozic pondělí – neděle). Směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.
  2. Přestávka v práci dle § 88 a § 89, odst. 1, zákoníku práce, je pro zaměstnance a jednotlivé úseky stanovena pracovním a dílenským řádem:
    - učitelé a žáci – 12.10 – 12.40 hodin,
    - učitelé praktického vyučování – dle dílenského řádu,
    - technický úsek – nejpozději po šesti hodinách od započetí práce.

3. Zaměstnavatel vytváří fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP), který slouží k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků dle aktuálně platné legislativy.
4. Zaměstnancem se pro tyto účely rozumí zaměstnanec v pracovním poměru k zaměstnavateli (a bývalý zaměstnanec, který při svém prvním odchodu do starobního důchodu anebo do plného invalidního důchodu byl v pracovním poměru k zaměstnavateli); rodinným příslušníkem se pro tyto účely rozumí manžel (manželka, druh, družka), vlastní nebo osvojené dítě zaměstnance.
5. FKSP je tvořen % částkou z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů dle aktuálně platné legislativy, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.
6. Výdaje z FKSP lze uskutečňovat jen do výše volných finančních prostředků, plnění z FKSP není nárokové.
7. Zaměstnancům Střední školy řemesel bude umožněno využívat jídelnu a ostatní společenské místnosti ke kulturním a společenským akcím zaměstnancům v rámci Střední školy řemesel.

8. Plán čerpání FKSP na kalendářní rok je řešen dodatkem k této kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel poskytuje z FKSP zaměstnancům věcný nebo peněžní dar jako uznání a ocenění dlouholeté práce při příležitostech:

- |  |              |
|--|--------------|
| – životního jubilea věku 50 let  | 8.000,00 Kč, |
| – životního jubilea věku 55 let  | 5.000,00 Kč, |
| – životního jubilea věku 60 let  | 8.000,00 Kč, |
| – při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně | 5.000,00 Kč, |
| – dovršení 25 let celkové doby zaměstnání od prvního vstupu do pracovního poměru   | 5.000,00 Kč. |

(o přiznání této odměny si musí zaměstnanci požádat sami)

**Dar se zúčtuje v nejbližším výplatním termínu, nejpozději však do tří měsíců po uplynutí tohoto dne. Při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancům peněžní dary nevyplácí, kromě starobního důchodu.**

**Vyplácí se po předložení rozhodnutí o přiznání důchodu České správy sociálního zabezpečení na mzdovou účtárnu. Peněžní dary podléhají dani z příjmu.**

- Dar dovršení 25 let celkové doby zaměstnání od prvního vstupu do pracovního poměru je **poskytnut na základě žádosti zaměstnance. Zaměstnavatel neodpovídá za sledování počtu odpracovaných let zaměstnance.**

Dar se nemusí přiznat vůbec v případě, že zaměstnanec má špatnou pracovní morálku. Případné odejmutí této částky musí být zdůvodněno přímým nadřízeným a projednáno s odborovou organizací.

Pokud dojde ve stejném kalendářním roce k souběhu odměn, posuzují a přiznávají se nezávisle na sobě.

9. Z fondu lze přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, nebo účet dlouhodobých investic podle zákona upravujícího podnikání na kapitálovém trhu. *Výše příspěvku zaměstnavatele schvaluje výbor pedagogické odborové organizace.*

## **Čl. 9. Závěrečná ustanovení**

1. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění této kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší zaměstnavatel v součinnosti se zástupcem odborového orgánu tak, aby byly vyřešeny zpravidla nejpozději do 15 dnů ode dne doručení stížnosti.
2. Pokud vzniknou při provádění této kolektivní smlouvy spory o plnění závazků z ní vyplývajících, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny zástupci smluvních stran. Tím není dotčen postup při jejich řešení dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
3. Změny nebo doplňky této kolektivní smlouvy musí být odsouhlaseny zástupci obou smluvních stran. Smluvní strany zahájí jednání o změně této kolektivní smlouvy vždy, dojde-li v době platnosti k odchylné úpravě některého z jejích ustanovení přijetím nového právního předpisu nebo změnou právního předpisu účinného v době uzavření této kolektivní smlouvy.
4. Zaměstnavatel zabezpečí dostatečný počet výtisků této kolektivní smlouvy a odborový orgán seznámí s touto kolektivní smlouvou zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu.

Ve Frýdku – Místku dne

za zaměstnavatele  
Mgr. Petr Solich

za Pedagogickou odborovou organizaci  
Mgr. Jaroslav Žigo