

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi:

Konzervatoří a VOŠ Jaroslava Ježka,
zastoupenou ředitelem p. Mgr. Milanem Purnochem (dále jen „zaměstnavatel,“)

a

Základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství
při Konzervatoří a VOŠ Jaroslava Ježka ,
zastoupenou předsedou p. Petrem Urbánkem
(dále jen „odborní,“).

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, platových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel uzná jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené odborové funkcionáře, a to i ty, kteří nejsou jeho zaměstnanci. Toto uznávání se vztahuje i na uplatňování oprávnění vyplývajících z § 321ZP.

Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Respektování společných stanovisek

Zaměstnavatel a odbory se zavazují k respektování společně dohodnutých stanovisek a právních výkladů ústředních a krajských orgánů veřejné správy vydaných 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.

Ředitel školy umožní pověřenému zástupci příslušného odborového orgánu působícího ve škole přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou na adresu školy .

5. Vzájemná informovanost

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany i na dalších jednáních svých orgánů, 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 taková účast připadat v úvahu.

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

Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat nejméně 3 dny předem o obsahu jednání.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

6. 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. června, způsob plnění tohoto závazku.

7. Zamýšlené změny zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat příslušný odborový orgán o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně 10% a více pracovních míst z celkového počtu, a to minimálně tři měsíce před uskutečněním těchto změn.

8. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, jež jsou uvedeny v § 52 a 55 ZP, seznámí zaměstnavatel příslušný odborový orgán dříve, než dojde k ukončení pracovního poměru.

9. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje :

1. Na vyžádání odborů informovat o sjednaných pracovních poměrech.
2. Neuzavírat pracovní poměry na dobu určitou s pedagogickými pracovníky, s výjimkou případů uvedených v § 39 odst.3 ZP.
3. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy a stanoví rozvrh pracovní doby. To platí i u dosavadních pracovníků, kteří dosud nemají písemně pracovní náplň stanovenou. Zaměstnavatel v rámci pracovní náplně písemně vymezí pedagogickým pracovníkům obsah přímé vyučovací nebo výchovné činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.
4. Zaměstnavatel bude hradit zaměstnancům náklady spojené s preventivní lékařskou prohlídkou u smluvní lékařky.

10. Zaměstnávání pracovníků vyslaných na kurzy, exkurze a jiné akce organizované školou pro žáky

Výkon práce jiného druhu, než je sjednána v pracovní smlouvě, kterou vykonává zaměstnanec vyslaný na vícedenní kurz nebo exkurzi, dohodne zaměstnavatel s tímto zaměstnancem formou dohody o provedení práce.

11. Pracovní doba a osobní očištění

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

12. Dovolená

Zaměstnavatel určuje dovolenou pedagogickým pracovníkům zásadně v době hlavních prázdnin (červenec a srpen) s výjimkou individuálních odůvodněných případů.

13. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády takto:

1. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou platu v trvání jednoho pracovního dne,
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 a zaměstnanec musí zajistit péči jiného rodinného příslušníka, se poskytne pracovní volno s náhradou platu na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na jeden den,
3. při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou platu v trvání 1 – 2 pracovních dnů.

14. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu 4 týdnů po sobě jdoucích (DM KJJ).

15. Dělená pracovní doba

Rozdělení směny na dvě části u vychovatelů, příp. dalších zaměstnanců, oznámí zaměstnavatel těmto pracovníkům předem písemnou formou.

16. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena datem nebo určitou okolností, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení pracovního poměru, nejpozději 3 dny předem.

17. Odchod zaměstnanců do důchodu

Se zaměstnanci, kteří splňují poprvé podmínky pro přiznání starobního důchodu, projedná ředitel školy s ročním předstihem jejich další působení u zaměstnavatele.

18. Použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

Zaměstnavatel může použít souhlasu odborové organizace podle ustanovení § 61 odst. 2 ZP ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

Odbory dohodnou s přihlédnutím k §19 odst. 3 ZP se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitosti, u kterých má odborová organizace podle pracovněprávních předpisů pravomoc spolurozhodování, aniž jsou stanoveny lhůty pro vyjádření.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

19. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty se stanoví 13. 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.

20. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě hodnocení pracovníka za předchozí období, na základě zhodnocení pracovních výkonů za uplynulé období, s přihlédnutím ke školním a mimoškolním aktivitám nad rámec plnění běžných pracovních povinností. Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních zaměstnanců až do výše 100 procent úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat rovnoměrně v průběhu celého kalendářního roku v souladu s rozpočtem zřizovatele.

21. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat všechny nadtarifní nárokové složky platu zaměstnancům na základě kritérií, jež jsou součástí systému hodnocení a odměňování zaměstnanců.

22. Podmínky stanovení platového tarifu v rozpětí

V souladu s ustanovením § 6 odst. 1 nařízení vlády č.564/2006 Sb., o platových poměrech, se stanoví platový tarif v rozpětí následujícím skupinám zaměstnanců:

- provozní a správní zaměstnanci škol zařazení do příslušné platové třídy
- pedagogičtí zaměstnanci vykonávající umělecko-pedagogické práce.

Zaměstnanci, kterému je stanoven platový tarif v rozpětí, musí takto přiznaný platový tarif dosahovat minimálně takové výše, která odpovídá platovému stupni, kterého by dosáhl v dané platové třídě, pokud by toto rozpětí nebylo uplatněno.

Rámce tarifního rozpětí pro jednotlivé platové třídy jsou uvedeny v příloze č. 3 této kolektivní smlouvy.

23. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel zpracuje a po předchozím projednání s odbory vydá systém písemně hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky přiznávání částí platu podle čl. 19 a 20 této kolektivní smlouvy.

24. Čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude na vyžádání informovat odbory o čerpání prostředků na platy a rozpočtu na kalendářní rok za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti.

25. Odměny při životních a pracovních výročí

V souladu s § 224 odst. 2 ZP bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročí v následující výši:

- při dovršení 50 let věku do výše 2500 – 4000 Kč
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 3500 – 4000 Kč
- při dosažení délky 30 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele až do výše 5000 - 10 000 Kč

26. Cestovní náhrady

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které je dáno ustanovením § 176 zákoníku práce.

27. Zvýšení odstupného

V případě, že zaměstnanec skončí pracovní poměr dle § 52 písm. a), b), c) může zaměstnavatel zvýšit odstupné až na pětinásobek průměrného výdělku - § 67.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

28. Poskytování osobních ochranných prostředků

Po předchozím projednání s odbory zaměstnavatel vydá seznam osobních ochranných 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.

29. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotními potřebami

Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, osoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči.

30. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel se zavazuje organizovat pravidelně prověrky BOZP a na jejich základě vypracovat plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad.

31. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

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

32. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu orgánu odborové organizace, a to nejpozději do 3 dnů od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky projedná zaměstnavatel s odbory nejpozději do 7 dnů po obdržení výsledků a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

33. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům na vyžádání přehled o pracovních úrazech.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

34. Stravování

Pracovníkům KJJ je umožněno stravování prostřednictvím poukázek TICKET RESTAURANT v hodnotě 80 Kč za jeden den.

Podmínky pro čerpání FKSP jsou uvedeny v příloze č. 2.

35. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, která je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit si 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 typu,
- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.

36. Školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel zajistí podmínky pro účast jednotlivých zaměstnanců na školení a vzdělávání (včetně způsobu zabezpečení chodu školy po dobu účasti na školení nebo vzdělávání), způsob výběru účastníků a souvislosti tohoto vzdělávání s okamžitými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance.

37. 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 exkurzně rekreačního charakteru (především akce EXOD) v míře, která neohrozí chod školy nebo školského zařízení.

38. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

V případě požadavku ze strany odborů a vzájemném projednání, mezi zaměstnavatelem a odbory, zaměstnavatel vydá příslušná opatření ke:

- zlepšení hygieny práce,
- zlepšení pracovního prostředí,
- organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb pro zaměstnance.

Pokud se zaměstnavatel a odbory při projednávání tohoto systému písemně dohodnou, stává se tento soubor opatření zaměstnanců součástí této kolektivní smlouvy .

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

39. Změny a doplňky ke kolektivní smlouvě

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. Při změně obecně závazných předpisů umožňujících sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy nebylo možné sjednat, lze jednat o změně či doplnění kolektivní smlouvy.

40. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Plnění této kolektivní smlouvy bude sledováno průběžně. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do pěti 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 30ti dnů od jeho písemného oznámení druhé straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

41. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do dvaceti dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení 15 ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

42. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve dvou originálech a nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 20. října 2009.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

43. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou přílohy, které jsou parafovány oběma smluvními stranami a budou podle potřeby aktualizovány :

1. Rozpočet FKSP pro rok 2009– plán a skutečnost a rozpočet pro rok 2010
2. Směrnice pro čerpání FKSP
3. Rámce tarifního rozpětí pro jednotlivé platové třídy (dle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech)

Smluvní strany podepisují tuto kolektivní smlouvu na důkaz souhlasu s jejím obsahem.

.....

Mgr. Milan Purnoch
ředitel Konzervatoře a VOŠ J.Ježka

.....

Petr Urbánek
předseda ZOO při KJJ

V Praze dne 20. října 2009