VYŠŠÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Asociace vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru

zastoupená předsedou Mgr. Otakarem Březinou

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy –
Asociace svobodných odborů ČR

zastoupený předsedou Bohumírem Dufkem
a předsedou sekce středních škol Josefem Váňou

uzavírají vyšší kolektivní smlouvu
na období let

2011 - 2013

Předmět kolektivní smlouvy

Článek 1
Kolektivní smlouva v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje:

- vztahy mezi zaměstnavateli sdruženými v Asociaci vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru a jejich zaměstnanci,
- vztahy mezi zaměstnavateli a pracovním kolektivem jejich zaměstnanců, reprezentovaným statutárním orgánem příslušné odborové organizace v působnosti Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR (dále jen OSPZV-ASO ČR),
- vztahy mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací v působnosti OSPZV-ASO ČR,
- práva a povinnosti smluvních stran.

Článek 2
Tato kolektivní smlouva je uzavřena na základě zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Nároky zaměstnanců jsou dány příslušnými právními předpisy, z nichž kolektivní smlouva vychází a ve vybraných oblastech je upravuje.

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

Článek 3
Pracovní smlouva musí být uzavřena vždy písemně. Zaměstnavatel je povinen kromě náležitostí stanovených § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP) dohodnout se zaměstnancem okruh pracovních činností a uvést třídy a stupně příslušného platového tarifu.

Článek 4
Smluvní strany se zavazují zamezit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců a žáků z důvodu rasy, národnosti, pohlaví, náboženství, odborové činnosti a členství v politické straně nebo hnutí.

Mzdová oblast

Článek 5
Smluvní strany se zavazují, že podnikové kolektivní smlouvy budou obsahovat ustanovení o výši příplatku za vedení a zastupování.

Článek 6
Zaměstnavatel projedná minimálně dvakrát ročně, zpravidla v lednu a v září, s odborovou organizací kritéria poskytování osobního příplatku. Kritéria budou obsahovat způsob hodnocení zaměstnanců a délku období, na které se příplatek přiznává.

Článek 7
Normy spotřeby práce, pracovní zařazení a systém odměňování musí být se zaměstnanci projednány před zahájením práce.

Článek 8
Do platové třídy 1 – 3 budou zaměstnanci zařazováni podle individuálního posouzení rozsahu a kvality vykonávané práce.

Článek 9
Po dobu účasti zaměstnance na odborném školení nařízeném zaměstnavatelem jako povinné, náleží zaměstnanci plat ve výši průměrného platu, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak.

Plat při výkonu jiné práce

Článek 10
V případě, že zaměstnanci v důsledku převedení na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 ZP náleží nižší plat, musí mu zaměstnavatel poskytnout doplatek do průměrného výdělku, který měl před převedením. Tento doplatek náleží po celou dobu převedení.

Výpočet a splatnost platu

Článek 11

a) Výpočet platu se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

b) Plat je splatný pozadu za měsíční období, nejpozději do 15. dne následujícího měsíce. Konkrétní výplatní termíny budou upřesněny v podnikových kolektivních smlouvách.

Průměrný výdělek

Článek 12
Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání bude rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

Náhrada platu při překážkách v práci na straně zaměstnance

Článek 13
Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku se poskytuje takto:

- jeden den za dva týdny na vyhledání nového pracovního místa při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, a to po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců,
- po dobu činnosti zaměstnance na letním a zimním pobytu dětí zaměstnanců, na jehož zajištění se zaměstnavatel organizačně podílí.

Pracovní volno bez náhrady platu se poskytuje v případech:

- před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše jeden den za dva týdny k vyhledání nového pracovního místa,
- jeden den čtvrtletně ženám a osamělým mužům pečujícím o dítě ve věku do 15 let,
- další pracovní volno nad rozsah stanovený v příloze k nařízení vlády č.590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a to bez náhrady platu (např. při úmrtí rodinného příslušníka, při stěhování zaměstnance, k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotního zařízení apod.), bude dohodnuto v podnikové kolektivní smlouvě. Minimální délka pracovního volna bude jeden den.

V uvedených případech zaměstnavatel nebude požadovat na zaměstnanci zaplacení částky odpovídající pojistnému na zdravotní pojištění.
Termín čerpání pracovního volna bude vždy konkretizován s přímým nadřízeným zaměstnance.

Článek 14
Krátkodobě uvolněnému funkcionáři odborové organizace, případně jinému pověřenému členu, poskytne zaměstnavatel v souladu s § 203 ZP pracovní volno

s náhradou platu ve výši průměrného výdělku bez nároku na její refundaci. Za krátkodobé uvolnění se považuje nezbytně nutná doba po dohodě ředitele a předsedy odborové organizace.

Náhrada platu při překážkách v práci na straně zaměstnavatele

Článek 15

Náhrada platu v případě prostoje a přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy:

- nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj, který nezavinil, či pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, a nepřevedl-li ho zaměstnavatel na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši jeho průměrného výdělku,
- nemůže-li zaměstnanec konat práci pro nepříznivé povětrnostní podmínky a zaměstnavatel ho nepřevedl na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši jeho průměrného výdělku trvá-li přerušení práce do 3 pracovních dnů; v případě přerušení práce delšího jak 3 pracovní dny náleží zaměstnanci náhrada platu ve výši 80 % průměrného výdělku.

Ujednání o platech v podnikových kolektivních smlouvách

Článek 16

- v podnikových kolektivních smlouvách bude určena splatnost platu a případná výjimka z ustanovení, že plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti,
- v podnikových kolektivních smlouvách bude sjednána výše příplatku za vykonání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách v souladu s nařízením vlády č.567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a s § 7 nařízení vlády č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
- v souladu s § 124 ZP bude u příplatku za vedení spodní hranice rozpětí u každého příslušného stupně řízení povýšena o 5 %,
- výši zvláštního příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí pro příslušnou skupinu prací. Rozdělení prací do skupin stanoví příloha č. 7 k nařízení vlády č.564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů a výši tohoto příplatku s rozpětím stanoví § 8 tohoto nařízení vlády,
- stanovení platového tarifu zaměstnanci zařazenému do první až páté platové třídy, a to v rámci rozpětí tarifů stanovených pro první až

dvanáctý platový stupeň příslušné platové třídy, stanoví projednaný a schválený vnitřní mzdový předpis. Tento předpis je přílohou podnikové kolektivní smlouvy,
- všechny vnitřní mzdové předpisy a jejich změny budou předem projednány s odborovou organizací a zaměstnanci budou s těmito předpisy prokazatelně seznámeni.

Organizační změny

Článek 17
Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo, nabídne danému zaměstnanci jiné místo odpovídající jeho kvalifikaci, případně jiné volné místo, pokud je v organizaci k dispozici. Zaměstnavatel bude pravidelně zveřejňovat volná místa.

Skončení pracovního poměru

Článek 18
Při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP obdrží zaměstnanec odstupné v minimální výši tří průměrných platů. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnut další zvýšení. Při skončení pracovního poměru dle § 52 písm. d) ZP obdrží zaměstnanec odstupné v minimální výši dvanácti průměrných platů. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnut další zvýšení.

Pracovní doba

Článek 19
Ujednání o pracovní době je součástí pracovní smlouvy. Jinak se řídí obecně platnými předpisy.

Cestovní náhrady

Článek 20
V souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, budou zaměstnancům poskytovány cestovní náhrady takto:

- zaměstnanci, který byl vyslán na pracovní cestu, přísluší stravné nejméně ve výši poloviny rozpětí stanoveného pro každý kalendářní rok příslušnou vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí,

- znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, přísluší mu stravné ve výši stanovené pro pracovní cestu v délce 5 až 12 hodin.

Zvyšování kvalifikace

Článek 21
Zaměstnancům, kteří si zvyšují kvalifikaci se souhlasem zaměstnavatele, budou poskytnuty náhrady a pracovní volno v souladu s § 231 – § 235 ZP.

Lékařské prohlídky

Článek 22
Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pro zaměstnance bezplatně lékařské prohlídky v souvislosti se změnami a skončením pracovního poměru. Zaměstnavatel zajistí a uhradí nezbytné lékařské prohlídky spojené s profesní činností zaměstnance v organizaci.

Jednorázové odškodnění

Článek 23
Zaměstnavatel poskytne dítěti, které má po zemřelém zaměstnanci nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění, manželu (manželce) zemřelého, v odůvodněných případech též rodičům zemřelého, a to při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jednorázové odškodnění navýšené o jednorázovou sociální podporu ve výši 15 tisíc Kč nad úroveň částek stanovených zákonem.

Zaměstnanost

Článek 24
Při závažných změnách v oblasti zaměstnanosti, které se týkají většiny zaměstnanců, svolá zaměstnavatel celopodnikové setkání zaměstnanců s vedením školy.

Ostatní individuální vztahy

Článek 25
Vedení školy po dohodě s odborovou organizací upřednostní vlastní zaměstnance při případném odprodeji nepotřebného inventáře nebo vybavení, pokud to umožní předpisy zřizovatele. Zaměstnanci bude umožněno použití technického zařízení a vybavení školy pro vlastní potřebu a zaměstnanec uhradí pouze skutečné náklady. Zařízení a vybavení nemůže být poskytnuto pro podnikatelskou činnost zaměstnance. Použití a využití zařízení nesmí narušit hlavní činnost školy a musí být využíváno v souladu s jejími provozními řády.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 26
Nově nastupující zaměstnanec musí být prokazatelně proškolen z příslušných bezpečnostních předpisů, směrnic a vyhlášek vztahujících se k danému pracovišti a vykonávané práci. Zaměstnavatel zajistí pravidelné proškolování a ověřování znalostí bezpečnostních a hygienických předpisů v souladu s normovanými termíny.

Článek 27
Zaměstnavatel musí zajistit řádné prošetření příčin pracovních úrazů žáků a zaměstnanců. Bude ustavena škodní komise, jejímž členem bude zástupce odborové organizace.

Článek 28
Rozsah poskytování ochranných osobních pomůcek a okruhy zaměstnanců s nárokem na ně jsou přílohou podnikové kolektivní smlouvy.

Fond kulturních a sociálních potřeb

Tvorba fondu
Článek 29
Tvorba fondu a jeho využití je stanoveno vyhláškou Ministerstva financí č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
Zaměstnavatel vytvoří základní příděl do fondu ve výši 1 % ročního objemu nákladů na platy, náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.

Zaměstnavatel se bude podílet na úhradě prokazatelných nákladů, které vzniknou odborové organizaci v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

Čerpání fondu
Článek 30
Rozpočet a zásady čerpání FKSP budou přílohou podnikové kolektivní smlouvy.

Závodní stravování
Článek 31
Zaměstnavatel umožní závodní stravování všem svým zaměstnancům ve školní jídelně s tím, že z FKSP bude poskytnut příspěvek na jedno hlavní jídlo. Podmínky stravování a jeho úhradu stanoví vyhláška Ministerstva financí č.84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů, a vlastní vnitřní předpis.

Při zajištění závodního stravování ve vlastním zařízení lze z FKSP poskytovat příspěvek na závodní stravování i důchodcům – bývalým zaměstnancům na jedno hlavní jídlo denně, a to za stejných podmínek jako vlastním zaměstnancům.

Penzijní připojištění
Článek 32
Zaměstnancům, kteří mají uzavřeno penzijní připojištění, zaměstnavatel poskytne příspěvek. Výše příspěvku bude stanovena v podnikových kolektivních smlouvách.

Kulturní a sportovní vyžití
Článek 33
Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům lze z FKSP přispívat na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce a na náklady na vzdělávací kurzy.
V případě, že škola vlastní autobus, poskytne jej za skutečné náklady na sportovní a kulturní akce pořádané odborovou organizací.

Rekreace zaměstnancům
Článek 34
Jednotlivé školy podle svých možností nabídnou pro rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků místa v domovech mládeže v maximální výši vypočítaných nákladů za lůžko a den. Tato cena platí i pro zaměstnance dalších školských zařízení a jejich rodinné příslušníky v rámci působnosti této kolektivní smlouvy.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Článek 35
Zaměstnavatel se zavazuje, že

a) poskytne odborové organizaci nezbytné pracovní a technické vybavení pro její činnost,
b) poskytne odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu nezbytném k výkonu jejich funkce,
c) zaměstnavatel za takto uvolněné funkcionáře uhradí sociální a zdravotní pojištění a nebude požadovat po odborové organizaci jejich refundaci,
d) zaměstnavatel umožní funkcionářům odborové organizace a funkcionářům a zaměstnancům Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR vstup do svých prostor pro plnění jejich úkolů.

Článek 36
Zaměstnanci požívají přiměřené ochrany proti jakýmkoliv projevům diskriminace ze strany zaměstnavatele, jejichž cílem by bylo:

- vázat zaměstnání na podmínku, že zaměstnanec nebude členem odborové organizace nebo bude členem jen určité odborové organizace,
- rozvázání pracovního poměru z důvodu členství v odborové organizaci nebo činnosti v odborech.

Článek 37
Zaměstnavatel umožní v rámci výchovně vzdělávacího procesu pověřeným pracovníkům OSPZV-ASO ČR setkání s žáky za účelem aktualizace informací v oblasti BOZP a dalších.

Článek 38
Zaměstnavatel bude bezplatně srážet z platu členů odborové organizace s jejich předchozím souhlasem členské příspěvky a odvádět je na účet odborové organizace.
Odborová organizace je povinna poskytovat zaměstnavateli potřebné podklady pro odvádění těchto srážek a zachovávat mlčenlivost o získaných informacích.

Právo na projednání
Článek 39
Kromě případů stanovených právními předpisy projedná zaměstnavatel s odborovou organizací:

- zásadní otázky ekonomiky a rozvoje školy,
- při organizačních změnách počet, složení a rozmístění zaměstnanců, a to 3 měsíce přede dnem uskutečnění změn,

- rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí dle § 52 písm. f) a g) ZP,
- okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem,
- vývoj a růst mezd 1x za pololetí,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- všechna opatření, která se týkají alespoň 15 % zaměstnanců. Bez předchozího projednání nebude zaměstnavatel opatření realizovat.

Právo na informace
Článek 40
Zaměstnavatel bude odborovou organizaci informovat o:
- hospodářském výsledku v pololetí a na konci roku a poskytne jí údaje potřebné pro kontrolu plnění podnikové kolektivní smlouvy,
- stavu a vývoji zaměstnanců školy (červen a září),
- rozvázaných a sjednaných pracovních poměrech,
- připravovaných investičních akcích.

Článek 41
Odborové organizace dbají o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

Práva a povinnosti smluvních stran

Článek 42
Smluvní strany se zavazují, že budou jednat konstruktivně, s cílem řešit sporné problémy jednáním tak, aby došlo ke spravedlivé dohodě.

Článek 43
Kterákoliv ze smluvních stran může písemně navrhnout jednání o změně nebo doplnění této smlouvy. Jednání se uskuteční nejpozději do jednoho měsíce od obdržení návrhu.

Článek 44
Změny a doplňky této kolektivní smlouvy lze provést po vzájemné dohodě písemně.

Článek 45
Při vzniku sporu o plnění závazků z této smlouvy usilují obě smluvní strany o to, aby spor byl vyřešen smírně. Za tím účelem ustavují dohodovací komisi složenou paritně a tato komise začne jednat ihned po ustavení. Ustavena musí být do 10 dnů po doručení písemné žádosti od jedné smluvní strany. Závěry komise mají pro zaměstnavatele, zaměstnance i odbory povahu doporučení.

Článek 46
Obě smluvní strany budou po společném projednání připomínkovat a společně prosazovat vhodné legislativní, pedagogické, ekonomické, odborné a jiné zákony, předpisy a změny k prospěchu odborného školství.

Závěrečná ustanovení

a) Ustanovení této kolektivní smlouvy jsou závazná pro obě zúčastněné strany.

b) Případné písemné dodatky ke kolektivní smlouvě budou mít stejnou platnost a závaznost jako smlouva sama.

c) V průběhu platnosti této kolektivní smlouvy smluvní strany zahájí neprodleně jednání o změně či doplnění kteréhokoliv závazku, pokud se změní právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí, případně nastanou-li situace, které nebyly řešeny či předpokládány.

d) Smluvní strany zahájí jednání o změně kolektivní smlouvy v případě, kdy změna právní normy umožní sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy nebylo možné sjednat.

e) Smluvní strany se zavazují, že do 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy, nebo na případný návrh jedné smluvní strany, zahájí jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nebo jejích dodatků.

f) Kontrola plnění kolektivní smlouvy bude prováděna pololetně na společném zasedání smluvních stran.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1. září 2011 do 31. srpna 2013 a nabývá platnosti dnem podpisu.

V Praze, dne 31. 10. 2011

Asociace vzdělávacích zařízení
pro rozvoj venkovského prostoru
Školní 764, 396 27 Humpolec
IČO: 266 46 862, tel.: 565 532 069

.....

Mgr. Otakar Březina
předseda AVZRV

OSPZV - ASO
Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy
Asociace svobodných odborů České republiky
Tyršova 6, 120 00 Praha 2

.....

Bohumír Dufek
předseda OSPZV-ASO ČR

.....

Josef Váňa
předseda sekce SŠ