

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VÚ, SVP a SŠ BUŠKOVICE

platná od 1.1.2020 na dobu neurčitou

OBSAH:

| | |
|---|----|
| I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ | 4 |
| II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY | 5 |
| III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ | 9 |
| IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI | 11 |
| V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE | 12 |
| VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ | 13 |
| VII. PŘÍLOHY | 14 |

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

**VÚ, SVP a SŠ Buškovice, zastoupená ředitelem
PhDr. et Mgr. Mojmírem Šebkem**

(dále jen „zaměstnavatel“)

na straně jedné

a

**Základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků
školství při VÚ, SVP a SŠ BUŠKOVICE, zastoupená předsedkyní
Mgr. Jaroslavou Šebkovou**

(dále jen „odbory“)

na straně druhé

uzavírají tuto kolektivní smlouvu

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 účastníků této smlouvy, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel uzná 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. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za tuto odborovou organizaci, která působí 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 pracovníků školství.

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 nebo školského zařízení umožní pověřenému zástupci příslušného odborového orgánu působícího ve škole nebo školském zařízení 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 nebo školského zařízení.

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 souhlas těchto zaměstnanců.

5. Vzájemná informovanost

Odbory se zavazují zvat zaměstnavatele na své členské schůze a zaměstnavatel se zavazuje zvat 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

Všechny stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP) budou projednávány s odborovou organizací. Pravidla (postup a lhůty) pro vyřizování takovýchto stížností stanoví příloha této kolektivní smlouvy.

Pokud zaměstnanec požádá o jednání v pracovněprávní záležitosti se zaměstnavatelem, i když nejde o stížnost, postupuje zaměstnavatel jako v případě stížnosti

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. 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.

8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

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

9. Informace o rozvázání pracovního poměru

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

10. Nabídka pracovního místa

Zřídí-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů (například je v běhu výpovědní doba nebo byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru s pozdějším termínem jeho skončení). Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace zaměstnance pro toto nové pracovní místo.

Je-li toto nově zřízené nebo uvolněné místo pracovním místem na dobu neurčitou, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má dosud uzavřen pracovní poměr na dobu určitou.

Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu přednostně těm zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory alespoň jedenkrát ročně, nejpozději do 30. června, způsob plnění tohoto závazku.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odbory také ty okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odbory (§ 287 odst. 1 ZP). Jedná se zejména o tyto případy:

- Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele, a to s rozbohem důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy nebo školského zařízení.
- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popřípadě k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků jednotlivých zaměstnanců.
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny v těchto oblastech.
- Rozpis rozpočtu školy nebo školského zařízení pro daný rok. K tomuto projednání dojde bezprostředně po provedení rozpisu rozpočtu z příslušného orgánu veřejné správy. Předmětem jednání o rozpisu rozpočtu musí být zejména:

- Závazné ukazatele (limity) stanovené příslušnými orgány veřejné správy.
- Rozpis těchto závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů, a to zvláště na jednotlivé složky platu. Předmětem projednání budou celkové objemy nárokových i nenárokových složek platu pro jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců.
- Rozpis těch ostatních neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek, bezpečnost práce a péči o zaměstnance (včetně prostředků na další vzdělávání, osobní ochranné pracovní prostředky, závodní stravování apod.).
- Předmětem projednání podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

12. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně na poradách předkládat odborům zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech.
2. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do

platové třídy. Zaměstnavatel v rámci pracovní náplně písemně vymezení pedagogickým pracovníkům obsah přímé vyučovací nebo výchovné činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.

13. Vymezení důvodů pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

V souladu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce se vymezují dále uvedené důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, při jejichž existenci může zaměstnavatel opakovaně uzavírat nebo prodlužovat se zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou i po dobu, která přesahuje dva roky.

Zaměstnavatel může s tímž zaměstnancem uzavírat pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát (tj. odlišným způsobem, než je způsob uvedený v § 39 odst. 2 zákoníku práce), jestliže nastanou následující provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce

- a) Jen nutné nahradit zaměstnance dočasně nepřítomného z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance, a to zejména z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, rodičovské dovolené,
- b) Je nutné vykonávat práce podmíněné časově omezeným souhlasem se zřízením funkce.

14. Práce přesčas a pracovní pohotovost

V kalendářním roce lze zaměstnanci naříditi práci přesčas pouze v rozsahu 150 hodin.

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích. Rozsah pracovní pohotovosti se stanovuje nejvýše na 300 hodin v kalendářním roce.

15. Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

Zaměstnavatel určí pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

16. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

V souladu s ustanovením § 86 zákoníku práce se stanoví délka období, v němž průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Pokud zaměstnanec nenaplní v daném měsíci konto pracovní doby, je povinen čerpat náhradní volno, dovolenou nebo vyrovnat toto konto v období kalendářního roku, tak jak je uvedeno výše (§ 86 ZP) a je rozhodující, že toto provádí ve dnech, na které mu dle rozvrhu připadá pracovní doba. Výjimečně po předchozím projednání se zaměstnavatelem (přímým nadřízeným) může kompenzovat směnou odpracovanou mimo svůj rozvrh, pokud to vyžadují provozní potřeby.

17. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen na základě § 96 ZP vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti. Evidenci pracovní doby povedou vedoucí pracovníci jednotlivých úseků (možno nahradit programem EVIX), na základě docházky zaměstnanců a také zodpovídají zato, že evidence pracovní doby odpovídá skutečnosti.

Zaměstnavateli je uložena povinnost evidovat:

- skutečně odpracovanou dobu
- odpracovanou práci přesčas
- odpracovanou noční práci
- pracovní pohotovost

18. 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.

19. 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 týden předem.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být doručeno zaměstnanci nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

20. Odchod zaměstnanců do důchodu

Zaměstnancům, kteří splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, navrhne ředitel školy nebo školského zařízení s ročním předstihem projednání jejich dalšího působení u zaměstnavatele.

21. Výpovědní doba

Délka výpovědní doby z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce se stanoví v trvání 2 měsíců.

Odstupné

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

22. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví nejpozději 10 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.

23. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií a systému hodnocení a odměňování zaměstnanců dle návrhů nadřízených.

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních a pedagogických pracovníků při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance odměnou, dle zákoníku práce.

24. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat všechny nadtarifní nárokové složky platu zaměstnancům na základě kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

1. Zvláštní způsob určení platového tarifu

Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do první až páté platové třídy.

26. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti. Informace bude strukturována stejně jako při projednání rozpočtu podle čl. 11 této smlouvy.

27. Odměny při životních a pracovních výročích

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

- při dovršení 50, 55, 60, 65, 70 let věku až do výše 2 000,- Kč;
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 2 000,- Kč;
- při dosažení délky 20, 25, 30, 35, 40 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele až do výše 2 000,-Kč.

28. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat z FKSP každému zaměstnanci, který má uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění podle zvláštního předpisu (zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění, v platném znění) částkou určenou v zásadách čerpání FKSP na daný kalendářní rok (viz příloha KS).

O převodu příspěvku zaměstnavatele na účet u příslušného penzijního fondu zaměstnanec uzavře zaměstnavatel dohodu s jednotlivými zaměstnanci.

Zaměstnanec si sjedná s penzijní společností souhlas s příspěvkem od zaměstnavatele. Vlastní příspěvek zaměstnanec bude prováděn formou srážek na základě „Dohody o srážce“.

29. Příspěvek na rekreaci

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat z FKSP každému zaměstnanci jednotnou částku na rekreaci v částce určené v zásadách čerpání FKSP na daný kalendářní rok (viz. příloha KS).

30. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnanec

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnanec – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnanec. Podmínkou platnosti tohoto ustanovení je souhlas každého ze zaměstnanců s prováděním takovéto srážky z platu k úhradě členských příspěvků. Srážku provede zaměstnavatel na účet odborové organizace č. 158530159/0600 vždy k 10 dni v měsíci.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

31. Odstraňování nedostatků BOZP

Nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP ve škole nebo školském zařízení bude zaměstnavatel odstraňovat a ihned v případě potřeby vstupovat do jednání se zřizovatelem školy nebo školského zařízení s cílem urychleně odstranit tyto zjištěné nedostatky.

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 od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná zaměstnavatel s odbory nejpozději do 10 dnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

33. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel organizačně zajistí 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.

34. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

35. Stravování

Zaměstnavatel umožní stravování zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovní smlouvy. Dále zaměstnavatel umožní poskytnutí jednoho hlavního jídla bývalým zaměstnancům – důchodcům, kteří pracovali v organizaci až do odchodu do důchodu.

36. 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.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit kvalifikaci podle § 234 ZP, nevznikne v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace v následujícím případě:

- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.

37. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel každoročně zpracuje plán dalšího vzdělávání pracovníků.

38. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje soustavně zlepšovat pracovní prostředí především v těchto oblastech:

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

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků Seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích je součástí vnitřních směrnic organizace.

Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele jsou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, papírové ručníky, toaletní

papír, odpadkové koše, lékárníčka vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

39. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

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, případně z jiných důvodů, které uvede jedna ze smluvních stran.

40. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena průběžně oběma stranami. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří 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 30 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

41. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: umístěním na webové stránky organizace, vyvěšením jednoho výtisku v zasedací místnosti organizace.

Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení 3 ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

42. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 1.1.2020 a uzavírá se na dobu neurčitou.

V Buškovicích, dne 11.12.2019

.....
PhDr. et Mgr. Mojmír Šebek
ředitel VÚ, SVP a SŠ Buškovice
zaměstnavatel

.....
Mgr. Jaroslava Šebková
předsedkyně ZO ČMOS
zástupce odborů

VII. PŘÍLOHY KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Zásady čerpání prostředků FKSP
2. Rozpočet FKSP r. 2020
3. Výjimečný odklad čerpání finančních prostředků na rekreace (od 1.5.2020)