

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**mezi ZO ČMOS a Střední školou lodní dopravy a
technických řemesel, Děčín VI, příspěvkovou
organizací**

2015

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Tato kolektivní smlouva se uzavírá v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákonem č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších změn a doplňků (novela 25/2007 Sb.).

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s účinností od 18. února 2015

mezi

**„Střední školou lodní dopravy a technických řemesel, Děčín VI, příspěvkovou organizací“, Dělnická 15, 405 02 Děčín VI, zastoupenou ředitelem školy Mgr. et. Bc. Janou Férovou
(dále jen Zaměstnavatel)**

a

**ZO ČMOS pracovníků ve školství při Střední škole lodní dopravy a technických řemesel, Děčín VI, příspěvkovou organizací, zastoupenou předsedkyní paní Soňou Vlkovou
(dále jen ZO ČMOS)**

OBSAH SMLOUVY

1. část – Úvodní a obecná ustanovení
2. část – Součinnost smluvních stran
3. část – Práva vedení a odborů
4. část – Platy
5. část – Pracovněprávní vztahy
6. část – Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví
7. část – Péče o zaměstnance
8. část – Vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem
9. část – Závěrečná ustanovení

1. Úvodní a obecná ustanovení

- a) Účelem a smyslem této kolektivní smlouvy je stanovit podmínky týkající se platů, pracovní doby a dalších vzájemných vztahů tak, aby byly uspokojovány požadavky a cíle obou stran.
- b) Zaměstnavatel uznává ZO ČMOS za jediného představitele a činitele v kolektivním vyjednávání za všechny zaměstnance školy.
- c) Obě smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel i ZO ČMOS zůstanou prosty politických vlivů a na jejich půdě nebude tolerována činnost žádné politické strany a vliv žádné církve. Při jakémkoli rozhodování o zaměstnancích nebudou přihlížet k jejich členství nebo nečlenství v odborech, jejich politickému zaměření, rasovému či etnickému původu a náboženskému vyznání. Z toho vyplývá zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu členství v legální politické straně, hnutí, organizaci nebo přesvědčení a vyznání, pokud neodporují zákonům platným v České republice.

- d) V zájmu dobré informovanosti obě strany prohlašují, že se budou zvat na porady, konference a jiná jednání, kde budou projednávány otázky týkající se obou těchto stran.
- e) Obě strany se shodují v tom, že tam, kde by v textu této smlouvy došlo k nepřesnostem nebo rozporu s obecně platnou právní normou, je rozporná část textu této smlouvy neplatná a kauza bude posuzována ve smyslu aktuálně všeobecně platné legislativy.

2. Součinnost smluvních stran

Smluvní strany se zavazují:

- a) vzájemně si poskytovat potřebné sociálně ekonomické informace,
- b) vzájemně respektovat své postavení a pravomoci vyplývající z platných právních norem a organizačního řádu školy,
- c) vzájemně si poskytovat informace o všech připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají práv a zájmů druhé strany.

3. Práva zaměstnavatele a odborů

Obě smluvní strany se zavazují plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a ZO ČMOS, vyplývající z platných právních předpisů stanovených zákoníkem práce.

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) předem informovat druhou smluvní stranu o činnosti školy a o zásadních otázkách souvisejících s jejím ekonomickým a dalším rozvojem,
- b) uznávat právo členů ZO ČMOS na kontrolu dodržování pracovně právních předpisů, vnitřních mzdových předpisů, předpisů z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a plnění závazků z kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení ZP,
- c) vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) podle příslušné právní úpravy,
- d) dát na vědomí výboru ZO ČMOS všechny změny týkající se výpovědi pracovníků,
- e) že nebude zneužívat uzavírání pracovního poměru na dobu určitou a bude jej uzavírat jen v souladu s potřebami zaměstnavatele ve smyslu zákoníku práce,
- f) v případě převedení pracovníka na jinou práci nebo výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bude přihlížet ke kvalifikaci pracovníka (dosažené příslušným typem studia, zejména speciální pedagogické kvalifikaci u pedagogů), k jeho schopnostem vykonávat příslušnou práci, k výsledkům jeho práce a k délce doby, po kterou pracovník na dosavadním pracovišti působil,
- g) v případě použití ustanovení ZP o organizačních změnách a nadbytečnosti zaměstnance bude při podávání výpovědi přihlídnuto k následujícím kritériím:
 - splnění podmínek pro přiznání starobního, případně předčasného důchodu (dosažení věku),
 - splnění / nesplnění kvalifikačních předpokladů pro výkon sjednané práce,
 - splňování / nesplňování požadavků při výkonu sjednané práce.

Zaměstnavatel bude v tomto případě v souladu se svými možnostmi uplatňovat zásadu ochrany pracovníků v předdůchodovém věku. Podle ZP má ZO ČMOS právo spoluúčasti při přeložení, dání výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru volených odborových funkcionářů, kteří pracují jako členové ZO ČMOS, případně vyššího odborového orgánu,

- h) zaměstnavatel nerozváže z organizačních důvodů pracovní poměr s oběma manžely současně, pokud jsou oba v pracovním poměru u zaměstnavatele. Výjimkou může být zaměstnanec po dosažení důchodového věku. V případě rozvázání pracovního poměru se členy OROS a členy výboru ZO ČMOS je třeba dát tuto skutečnost na vědomí OROSu. Toto ustanovení se nevztahuje na pracovníky, kteří odmítnou přejít na jiné pracoviště zaměstnavatele v rámci sjednaného druhu práce a v případě pracovního poměru na dobu určitou po jejím uplynutí.

ZO ČMOS uznává právo zaměstnavatele provozovat odbornou činnost ve všech směrech samostatně, ale vyhrazuje si pro sebe:

- právo spolurozhodovat při stanovení plánu dovolených mimo termíny školních prázdnin,
- právo spolurozhodovat při upuštění od vymáhání zbylé částky náhrady škody, za kterou pracovník zodpovídá,
- uvolňovat pracovníky pro výkon činnosti v odborových funkcích,
- umožnit jedenkrát ročně organizovat školení pro vedoucí pracovníky a členy ZO ČMOS v oblasti BOZP a PO, pracovních právních vztahů a pracovního řádu,
- předem informovat druhou smluvní stranu o činnosti školy a o zásadních otázkách souvisejících s jejím ekonomickým a dalším rozvojem,

4. Platy

Odměňování jednotlivých kategorií pracovníků se řídí platovými a mzdovými předpisy, které jsou dány následujícími dokumenty:

- Zákonem č.262/2006 Sb. zákoník práce a zároveň Katalogu prací, ve znění pozdějších změn a doplňků.
- Nařízením vlády 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (novela 381/2010 Sb.).
- Metodickým pokynem MŠMT ČR, případně pokynem zřizovatele ke stanovení práce přesčas pedagogických zaměstnanců a její vykazování.
- Vnitřním platovým předpisem zaměstnavatele a kolektivní smlouvou. Zaměstnavatel projedná předem s ČMOS všechny změny obsahu vnitřního platového předpisu.

Minimální plat

Při stanovení minimálního hrubého měsíčního platu zaměstnanců odměňovaných tarify se vychází ze všeobecně stanovené minimální mzdy v ČR jako základního platu.

Způsob platů

Pracovníci budou odměňováni měsíčním, případně hodinovým platem, kde platem se rozumí tarifní plat, příplatky a ostatní složky platu stanovené v platných platových předpisech, popř. v kolektivní smlouvě. Část platu, náležející zaměstnanci za práci přesčas nebo pracovní pohotovost, může být vyplacena z technických důvodů výjimečně s měsíčním zpožděním.

Výplaty platu a mzdy se provádějí bezhotovostně na osobní účet u peněžního ústavu zaměstnance. Výjimky lze dohodnout se zaměstnavatelem v případech hodných zvláštního zřetele individuálně předem (např. nemoc, lázeňské léčení, dlouhodobá služební cesta apod.). Poštovní náhrady hradí zaměstnanec jen tehdy, pokud je plat zaslán na jeho adresu bez vážného důvodu, případně děleně na více osobních účtů.

Pravidelné zálohy na plat se neposkytují. Výjimkou mohou být dohodnuté zálohy, které pak mají charakter mimořádných záloh.

Hmotná zainteresovanost zaměstnanců je řešena v souladu s platovými předpisy formou osobního příplatku, zvláštního příplatku a odměn.

Osobní příplatky jsou stanovovány vždy nově s účinností k 1. září a k 1. dubnu kalendářního roku jako nenárokové složky. Nově lze také stanovit osobní příplatek při změně platového předpisu nebo obecně platné právní normy. Snížení (zvýšení) osobního příplatku nebo jeho částečné či úplné odebrání na určité období může být provedeno kdykoliv, jestliže pomine na základě dosahovaných pracovních výsledků důvod pro jeho výplatu v původně přiznané výši. Návrh osobního příplatku a návrh na odměnu zpravidla stanovuje přímý nadřízený pracovníka a schvaluje je ředitel školy.

Odstupné při ukončení pracovního poměru z důvodů organizační změny

Odstupné podle příslušných ustanovení ZP přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu tzv. organizačních změn nebo dohodou z téhož důvodu. Ze zákona se toto odstupné poskytuje ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

Odměny

Odměny jsou nenárokové složky platu a mohou být poskytnuty podle platných předpisů pracovníkům zaměstnavatele takto:

- odměny za mimořádné práce, jiné zvláštní zásluhy a odměny za úspěšné a iniciativní plnění úkolů nad rámec svých pracovních povinností ve sledovaném časovém období, řeší vnitřní platový předpis,
- odměny při významných pracovních a životních výročích pracovníků se stanovují takto:

1. u příležitosti 50 let věku 5 000,- Kč
2. u příležitosti prvního ukončení pracovního poměru při odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu:

do 2 let práce ve školství	1 500,- Kč
do 5 let práce ve školství	3 000,- Kč
do 10 let práce ve školství	5 000,- Kč
do 20 let práce ve školství	10 000,- Kč

Odměny lze přiznávat jen v tom kalendářním roce, na který připadlo příslušné výročí pracovníka (pracovní nebo životní).

O všech odměnách rozhoduje statutární orgán zaměstnavatele – ředitel školy, při zohlednění návrhu vedoucích pracovníků.

Odměna může být vyplacena také za obětavý čin, provedený mimo organizaci zaměstnavatele. Za takový čin se považuje:

- záchrana, nebo prokazatelný pokus o záchranu života v ohrožení,
- zabránění nebo obětavý pokus o zábranu působení živlů (vyšší moci) na život nebo majetek s vynaložením výjimečného úsilí,
- výjimečný čin zde nevyjmenovaný, ale s předchozími srovnatelný.

Dary

- Při prvním odchodu do starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu věcný dar do 5 000,- Kč,
- při dovršení 50 let věcný dar do 2 000,- Kč
- jednorázová sociální výpomoc v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací (vážná nemoc, úmrtí v rodině, živelné pohromy apod.) může činit až 15 000,- Kč.

Odměna i dar mohou být pracovníkovi poskytnuty pouze v roce, na který připadlo příslušné životní výročí. Neposkytují se paušálně, ale při jejich přiznání se vychází z celkového hodnocení pracovníka a z finančních možností zaměstnavatele.

5. Pracovněprávní vztahy

Pracovní doba

Pracovní doba všech zaměstnanců je 40 hodin týdně.

Základní přímá vyučovací a výchovná povinnost pedagogických pracovníků je stanovena obecně platnou právní normou.

Pracovní doba nepedagogických a bezpečnostních pracovníků:

- ve směně vychovatelů je rozvržena nerovnoměrně s tím, že tzv. vyrovnávací období činí 52 týdnů,**
- zaměstnanci v nepedagogických funkcích mají možnost využít tzv. „klouzavou pracovní dobu“, vyrovnávanou v kalendářním měsíci,
- časové rozmezí pro začátky a konce doby pobytu na pracovišti (povinná zastižitelnost zaměstnanců na pracovišti) je každý pracovní den v čase nejpozději od 9.00 hod. do 13.30 hodin.

Přestávka na jídlo a oddech

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní přestávku na jídlo a oddech v souladu se ZP v návaznosti na rozvrh školy, výchovné péče a praktického vyučování. Přestávka nesmí narušit nepřetržitou péči o žáky.

Pracovní pohotovost

Zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci pracovní pohotovost. Zaměstnavatel může nařídit 2 x týdně dozor ve škole a 2x týdně dozor v jídelně, výjimkou může být situace nepředvídatelná, vyžadující zajištění péče o žáky. Tento dozor se nenařizuje těhotným ženám. Dále lze stanovit okruh pracovníků, kterým nelze pracovní pohotovost a dozory nařídit, viz ZP.

Přesčasové práce

Práci přesčas může být jen konkrétně stanovená práce na pracovišti předem nařízená nebo dohodnutá. Výjimkou přesčasové práce předem neznámé může být jen nepředvídané prodloužení směny pedagogů a bezpečnostních pracovníků, kterým se nedostaví včas střídající pracovník nebo nastane-li stejná situace u kuchařek a topičů. U pedagogických funkcí to může být jen práce realizovaná odborně s přípravou na přímou výchovně vzdělávací činnost nebo nad rámec 40 hodin týdně. Obecně je práce přesčas upravena ZP. Náhradní volno za práci přesčas (nebude-li dohodnuto jinak), bude poskytováno ve smyslu tohoto odstavce KS o vedlejších a hlavních prázdninách, nejdéle do 31. 8. za uplynulý školní rok.

Povinnosti vyplývající ze zaměstnaneckého poměru

- Tak jako je zaměstnavatel povinen přidělovat pracovníkovi práci, vyplácet plat za vykonanou práci a dodržovat pracovně právní předpisy, je i zaměstnanec povinen

- podle pokynů organizace konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň,
- b) pro výplatu platu za práci přesčas je podkladem výkaz činnosti (písemná příprava, popis práce), potvrzený vedoucím úseku a schválený ředitelem školy,
 - c) v zájmu nepřetržité péče o žáky vyžadující zvláštní péči může ředitel nařídit práci přesčas.

Řešení personálních otázek v souvislosti s organizačními změnami (změny v organizační struktuře)

Zaměstnavatel bude vždy informovat závodní výbor ZO ČMOS o návrhu změn organizační struktury včetně seznamu pracovníků, u kterých pracovní místo zaniká nejpozději jeden měsíc před realizací uvažovaných změn a seznamu volných pracovních míst v organizaci. Ostatní změny dle ZP.

Se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou bude vždy minimálně 1 měsíc před uplynutím lhůty záležitost projednána.

Dovolená na zotavenou

a) Výměra dovolené na zotavenou

Základní výměra dovolené na zotavenou vyplývá z obecně platných zásad a předpisů daných ZP.

b) Překážky v práci

Nad rámec pracovních předpisů zaměstnavatel může poskytnout volno pracovníkovi na promoci dítěte, manžela (manželky) či na vlastní promoci nebo k vykonání státní závěrečné zkoušky i u studia, při kterém nevznikl zaměstnanci nárok na pracovní úlevy. Dále zaměstnavatel může poskytnout bez nároku na náhradu mzdy 0,5 pracovního dne rodiči pro doprovod dítěte do 1. třídy ZŠ v první den školního roku.

c) Způsob čerpání dovolené

Dovolená pedagogických pracovníků bude až na výjimky hodné zvláštního zřetele vždy přednostně čerpána o prázdninách nebo v době omezeného provozu zaměstnavatele. Doba čerpání dovolené všech zaměstnanců určuje zaměstnavatel ve smyslu ZP tak, aby zaměstnanec mohl čerpat dovolenou alespoň 2 týdny nepřetržitě a to do konce kalendářního roku. Nevypsáním, ale sjednaným plánem dovolených pro pedagogické pracovníky, jsou termíny vedlejších a hlavních prázdnin. Pracovníci, kteří z nezávislých důvodů nemohli čerpat dovolenou o hlavních prázdninách nebo vedlejších prázdninách, mohou čerpat dovolenou během školního roku podle zvláštních plánů dovolených tak, aby nebyl narušen výchovně-vzdělávací proces. Zaměstnavatel umožní rovněž výjimečně čerpání dovolené mimo prázdniny na lázeňskou léčbu předepsanou nebo doporučenou lékařem, ale jen v případě, když zaměstnanec podá v předstihu alespoň 15 pracovních dnů žádost zaměstnavateli o mimořádné čerpání dovolené. Zaměstnanec v té souvislosti pak uznává možnost čerpání neplaceného náhradního volna v době prázdnin, jestliže pro něj zaměstnavatel nenalezne vhodnou náhradní práci. Zaměstnavatel bude přihlížet u těchto pracovníků ke způsobu čerpání dovolené v uplynulých dvou letech. To se v plném rozsahu netýká zaměstnanců v pooperační lázeňské péči.

Zaměstnancům s deficitem dovolené na dobu provozního klidu zaměstnavatele může zaměstnavatel nabídnout náhradní práci, přiměřenou jejich kondici, zdravotnímu stavu a potřebám organizace bez ohledu na kvalifikaci zaměstnance. Pokud nedojde k dohodě o náhradní práci nebo převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy, vykazují pracovníci vždy neplacené volno, případně náhradní volno za práci přesčas.

6. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví

- a) Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci organizace přijme následující konkrétní technická a organizační opatření:
- zřizovat a zlepšovat preventivní zdravotnická, hygienická a sociální zařízení (mimo jiné ručníky, mýdlo, toaletní papír apod.),
 - chránit před nadměrným hlukem a otřesy, například tlumit a odstraňovat zdroje hluku, dělat akustické úpravy pracovních prostor,
 - při nástupu učitele odborného výcviku a pracovníků dílenských profesí (kuchař, údržbář) bude vydán v předstihu normativního čerpání dvojnásobek pracovního oblečení bez dotčení lhůt normativů. Důvodem je zájem zaměstnavatele na čistotě a úpravě pracovního oděvu zaměstnanců.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje v souladu se ZP:
- provádět jednou za rok za účasti odborového orgánu na všech pracovištích prověrky BOZP,
 - poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a přijímat účinná opatření ke zlepšení situace na tomto úseku,
 - předkládat odborovému orgánu k projednání zprávy o odstranění závad a nedostatků zjištěných při ročních prověrkách BOZP odborovými orgány, prověrkách Inspektorátu bezpečnosti práce a hygienické služby,
 - provést jednou za rok kontrolu odškodnění pracovních úrazů nebo nemoci z povolání včetně valorizace náhrady ztráty výdělku,
 - přizvat pověřeného člena odborového orgánu k zjišťování příčin pracovních úrazů,
 - projednat způsob a rozsah škody vzniklé pracovním úrazem anebo nemoci z povolání s odborovým orgánem a poškozeným.

7. Péče o zaměstnance

a) Rekreace

Příspěvek na dovolenou se poskytuje zaměstnanci 1 x ve školním roce ve formě UNIŠEKU v celkové výši 1000,- Kč.

b) Závodní stravování

Na jedno hlavní jídlo zaměstnavatel přispěje zaměstnanci částkou stanovenou směrnicí ředitele pro závodní stravování. Zaměstnancům, kteří se z provozních důvodů stravují v jiných zařízeních, se poskytuje stravenka. Vždy se jedná o bezhotovostní formu příspěvku.

c) Půjčky zaměstnancům

Půjčky z FKSP tvořeného zaměstnavatelem jsou nenárokové a bezúročné. Mohou být poskytovány zaměstnancům až do celkové výše 10 000,- Kč. Splátky jsou 1000,- Kč měsíčně. Pro žádost o půjčku i smlouvu o jejím poskytnutí je stanoven zaměstnavatelem formulář. Souhlas udělí ředitel školy a předseda ZO ČMOS.

d) Stížnosti a náměty

Organizace se zavazuje dodržovat tento postup při vyřizování písemných stížností, připomínek a námětů zaměstnanců ve zkrácených lhůtách:

- termíny vyřízení do 14 pracovních dnů u záležitostí nevyžadujících šetření nebo odborný posudek,
- u záležitostí vyžadujících odborný posudek nebo těch, které jsou v řešení správním orgánem, obdrží pracovník do 14 pracovních dnů informaci o zvoleném postupu vyřízení,
- ZO ČMOS zajistí ochranu oprávněně si stěžujících zaměstnanců před neoprávněně cílenými postihy ze strany zaměstnavatele, tak i vyšších orgánů.

d) Studium při zaměstnání

Na kvalifikační studium zaměstnance nemusí zaměstnavatel poskytnout studijní výhody (viz příslušná ustanovení ZP).

f) Zápůjčky hmotného majetku

- zaměstnavatel může zaměstnanci i krátkodobě zapůjčit vybraný hmotný majetek výhradně jen pro jeho osobní potřebu s vyloučením ziskových aktivit (podnikatelská činnost, práce pro třetí osobu atp.),
- pro obdobné účely může být zapůjčeno na základě žádosti a za úhradu služební vozidlo s odpovědnou osobou (s řidičem), pokud dotýčný zaměstnanec nemá referenční zkoušky (upraveno vnitřním předpisem),
- zaměstnavatel může pro potřebu rodinných událostí (např. smuteční hostina, svatební a promoční hostina, výroční událost) propůjčit zaměstnanci k užití školní jídelnu, případně jiné prostory školy. V těchto případech hradí zaměstnanec režijní náklady na užívání v plném rozsahu. Zápůjčky nemohou ovlivňovat provoz zaměstnavatele.

8. Vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem

- a) Zaměstnavatel se zavazuje respektovat pravomoc odborů, vyplývající z právních předpisů a uznává ZO ČMOS za jediného představitele všech zaměstnanců zaměstnavatele.
- b) Vyšším odborovým orgánem podle příslušných ustanovení ZP a zákona o kolektivních vyjednáváních je odborový svaz pracovníků školství.
- c) Odborová organizace je oprávněna poskytnout ochranu a jednat se zaměstnavatelem o každém členu odborové organizace, který by byl zaměstnavatelem diskriminován z důvodu výkonu funkce v odborech.
- d) Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména odborových funkcionářů a jejich změny. Zaměstnavatel také bude jednat s osobami, které budou mít pověření odborové organizace, i když nejsou zaměstnanci školy.
- e) Smluvní strany se dohodly na vzájemné součinnosti a spoluodpovědnosti zejména v otázkách:
 - pracovních podmínek
 - sociální politiky
 - BOZP
 - dalšího vzdělávání zaměstnanců
- f) Podíl zaměstnanců na řízení bude uskutečňován prostřednictvím demokraticky zvolených orgánů zaměstnanců.
- g) Ochrana odborových funkcionářů
Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci vykovávající odborovou funkci, budou po dobu výkonu volené funkce a ještě následujících 6 měsíců používat zvýšenou ochranu v souvislosti s výpovědí. Tato ochrana spočívá v ustanovení, kterým se zaměstnavatel zavazuje, že nedá tomuto okruhu zaměstnanců výpověď bez předchozího souhlasu odborové organizace. Zaměstnanci vykonávajícími odborovou funkci se pro tento účel rozumějí členové závodního výboru ZO ČMOS a členové vyšších odborových orgánů. Ustanovení se netýká výpovědí, na které se nevztahuje ochrana podle ZP.

- h) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům, kteří vykonávají volenou odborovou funkci, pracovní volno s náhradou mzdy, pokud bude jejich nepřítomnost zastupitelná, aby nebyl ohrožený provoz pracovišť zaměstnavatele a to v těchto případech:
- delegování na schůze, konference,
 - školení v trvání 2 pracovních dnů na téma pracovněprávních vztahů.
- Ale pouze v případě, bude-li v odborové funkci jednat výhradně a zřejmě v zájmu zaměstnavatele.
- i) Zaměstnavatel se dále zavazuje zaměstnancům, kteří byli uvolněni pro výkon volené odborové funkce v základní organizaci či v orgánech odborového svazu, po skončení funkčního období či výkonu funkce poskytnout jim jejich předchozí místo, nebo došlo-li k organizačním změnám, pracovní místo odpovídající jejich kvalifikaci.
- j) Refundace mzdy
Zaměstnavatel se zavazuje, že nebude od ZO ČMOS požadovat refundaci mzdy za odborového funkcionáře, který se za tuto organizaci zúčastní:
- jednání VOS,
 - jednání spojeného s kolektivním vyjednáváním a uzavřením KS,
 - jednání vyšších odborových orgánů, jejichž voleným členem je (rada, předsednictvo),
 - soudního projednání (svědectví, žaloba) pracovně-právního sporu zaměstnance.

9. Závěrečná ustanovení

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a stává se závaznou dnem podpisu oběma smluvními stranami. Zůstává v platnosti do uzavření nové kolektivní smlouvy, pokud se strany nedohodnou jinak. Kterákoliv ze smluvních stran může kdykoliv navrhnout jednání o změně nebo doplnění této smlouvy. O podaném návrhu jsou smluvní strany povinny jednat nejpozději do jednoho měsíce od jeho podání.

Uzavření kolektivní smlouvy, její změna, popřípadě řešení sporů v plnění přijatých individuálních a kolektivních závazků, musí být v souladu s platnou legislativou.

Pokud nedojde k uzavření následné kolektivní smlouvy, postupují obě strany podle zákona o kolektivním vyjednávání a ZP.

Termíny kontroly plnění kolektivní smlouvy: k 30. červnu a k 31. prosinci kalendářního roku.

Obě strany se dohodly na platnosti vnitřních norem (příkazy, směrnice, atd.) vydaných před uzavřením této KS, pokud nejsou v přímém rozporu s ní.

V Děčíně dne 18. února 2015

Sona Vlková
předsedkyně ZO ČMOS

Mgr. Bc. Jana Férová
ředitel školy