

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

### uzavřená mezi:

Střední pedagogickou školou, gymnáziem a vyšší odbornou školou Karlovy Vary, příspěvkovou organizací, Lidická 455/40, 36001 Karlovy Vary

zastoupenou ředitelem

Mgr. Bohuslavem Peroutkou (dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při Střední pedagogické škole, gymnáziu a vyšší odborné škole Karlovy Vary, příspěvkové organizaci, Lidická 455/40, Karlovy Vary

zastoupenou předsedkyní

Ing. Marií Rezkovou (dále jen „odbory“).

---

### 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 práv nebo povinností smluvních stran, 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 odborové funkcionáře, a to i ty, kteří nejsou jeho zaměstnanci. Toto uznávání se vztahuje i na uplatňování oprávnění vyplývajících z § 321 a 322 ZP.

Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele (§ 61 ZP) a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

### **3. Respektování společných stanovisek**

Zaměstnavatel a odbory se zavazují k respektování společných 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.

Zaměstnavatel školy umožní pověřenému zástupci příslušného odborového orgánu působícího ve škole 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.

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů odborového svazu na základě jejich dohod s příslušným odborovým orgánem a poskytovat pověřeným zástupcům odborů ve smyslu těchto dohod 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. Konzultace a součinnost**

Smluvní strany se dohodly, že jednou z forem vzájemné spolupráce zaměstnavatele a odborů za účelem poskytovat si konzultace a součinnost budou průběžné konzultace.

### **7. Vyřizování stížností**

Všechny stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP) budou projednávány s odborovou organizací, a to i v případě, že o projednání stížnosti prostřednictvím odborů zaměstnanec výslovně nepožádá.

## II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

### **8. 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.

Jiný postup projedná s odbory.

### **9. 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.

### **10. 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 rozбором důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy.
- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popř. k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků jednotlivých zaměstnanců.
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny v těchto oblastech.
- Rozpis rozpočtu školy 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, ochranné pracovní pomůcky, závodní stravování apod.).

- Předmětem projednání podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

## **11. Závazky při vzniku pracovního poměru**

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně projednat s odbory zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy k 15. 9.
2. Neuzavírat pracovní poměry na dobu určitou s pedagogickými pracovníky, s výjimkou případů uvedených v § 39 odst. 3 zákoníku práce.
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 vymezení pedagogickým pracovníkům obsah přímé vyučovací nebo výchovné činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty.

4. Zaměstnavatel bude hradit uchazeči náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou.

## **12. 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 52 týdnů po sobě jdoucích.

Rozsah pracovní pohotovosti mimo pracoviště se stanovuje nejvýše na 300 hodin v kalendářním roce.

## **13. 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 vedlejší pracovní činnosti. (lékař, zdravotník)

## **14. Dovolena**

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 15. 4. daného kalendářního roku předložit příslušnému odborovému orgánu ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok.

## **15. Překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele**

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., takto:

1. Zaměstnanci pečujícím 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 zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka, se poskytne pracovní volno s náhradou platu na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 2 dny.

2. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 2 pracovních dnů

Při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 1 pracovního dne.

4. Při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 1 pracovního dne při stěhování v obci a 2

pracovních dnů při stěhování mimo obec.

## **16. Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci**

Rozvržení týdenní pracovní doby včetně určení přestávek v práci jednotlivým profesním skupinám zaměstnanců se stanoví způsobem, který je obsahem přílohy č. 5 této kolektivní smlouvy. Rozvrh hodin přímé vyučovací nebo výchovné činnosti se považuje za rozvržení části týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků a je proto rovněž součástí uvedené přílohy této kolektivní smlouvy.

### **Stanovení přímé vyučovací činnosti nebo přímé výchovné činnosti ve směně**

Ve směně připadající na jednotlivý den se pedagogickému pracovníkovi stanoví:

- a) počet hodin přímé vyučovací činnosti a jsou v týdenním rozvrhu vyznačeny přespočetné hodiny.

## **17. 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.

### **17a. Indispoziční volno v souvislosti s očkováním**

1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří byli očkovaní proti onemocnění covid-19 (v případě dvoudávkového schématu očkování podle souhrnu údajů o léčivém přípravku alespoň jednou dávkou) a doloží tuto skutečnost národním certifikátem o provedeném očkování nebo národním certifikátem o dokončeném očkování indispoziční volno, a to v rozsahu uvedeném v odstavci 2.

2) V případě jednodávkového schématu očkování podle souhrnu údajů o léčivém přípravku vznikne zaměstnanci nárok na indispoziční volno v rozsahu dvou dnů v kalendářním roce, v případě dvoudávkového schématu podle souhrnu údajů o léčivém přípravku vznikne zaměstnanci nárok na indispoziční volno v rozsahu 1 dne za každou mu aplikovanou dávku v kalendářním roce.

3) Za dobu čerpání indispozičního volna podle tohoto článku se plat nekrátí.

### **18. Evidence pracovní doby**

Evidence pracovní doby je prováděna vedením školy písemnou formou průběžně a je dostupná ke kontrole u ZŘŠ.

### **19. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru**

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena datem nebo určitou okolností, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací 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. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu**

Zaměstnavatel může použít souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2 jen ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení.

## III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

### **21. Splatnost platu a výplata platu**

Jako termín výplaty platu se stanoví 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.

## **22. Nenárokové složky platu**

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí systému hodnocení a odměňování zaměstnanců (viz. čl. 25 této kolektivní smlouvy).

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance odměnou až do výše 100 % úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Při stanovení nenárokových složek platu bude zaměstnavatel dodržovat takový poměr osobních příplatků a odměn, aby maximální objem vyplacených odměn nepřesáhl 75 procent celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci školy.

Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat rovnoměrně v průběhu celého kalendářního roku.

## **23. Nadtarifní nárokové složky platu**

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

## **24. Způsob stanovení platového tarifu.**

V souladu s ustanovením nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, se stanoví platový tarif v rozpětí všem zaměstnancům (nepedagogickým i pedagogickým pracovníkům).

## **25. Systém hodnocení zaměstnanců**

Zaměstnavatel zpracuje, a po předchozím projednání s odbory vydá systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky přiznávání částí platu podle čl. 23 – 25 této kolektivní smlouvy. Dojde-li při projednávání tohoto systému ke shodě mezi zaměstnavatelem a odbory ve smyslu § 287 ZP, stává se tento systém hodnocení zaměstnanců součástí této kolektivní smlouvy jako příloha č. 4.

## **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 rozpisu rozpočtu podle čl. 10 této smlouvy. Informace bude prováděna zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

## **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:

- k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku ve výši

10.000 Kč,

- k ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní nebo starobní důchod ve výši 5.000 Kč,
- k ocenění aktivního podílu na úspěšném hospodaření organizace ve výši 1 000 Kč.

### **28. Příspěvek na penzijní připojištění**

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat každému zaměstnanci, který má uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění podle zvláštního předpisu (zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění, v platném znění) a dle zákona č. 377/2015 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platném znění). Příspěvek je poskytován po 2 letech trvání zaměstnaneckého poměru u organizace (maximálně 90% z částky, kterou ukládá zaměstnanec).

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

### **29. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance**

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnanec – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnanec. Podmínkou platnosti tohoto ustanovení je dohoda každého ze zaměstnanců se zaměstnavatelem o provádění takovéto srážky z platu k úhradě členských příspěvků. Srážku provede zaměstnavatel na účet odborové organizace vždy k 10. dni v měsíci.

### **30. Náhrada výdajů**

Za opotřebení předmětů používaných k práci se souhlasem zaměstnavatele přísluší náhrada takto:

- vlastní lyžařská výzbroj při LVVZ 30,-- Kč za den,

### **31. Cestovní náhrady**

a) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které v rámci daném ustanovením § 176 zákoníku práce a dle aktualizované vyhlášky o změně sazby základní náhrady za použití silničních motorových vozidel, stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

b) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného podle písm. a) předchozího odstavce.

### **32. Zmocnění vydat vnitřní předpis**

Zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis, kterým stanoví platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jež neupravuje tato kolektivní smlouva.

## IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

### **33. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků**

Po předchozím projednání s odbory zaměstnavatel vydá seznam osobních ochranných pracovních pomůcek (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích.

### **34. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými 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, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči.

### **35. Prověrky BOZP na pracovištích**

Na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizuje zaměstnavatel na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do 31. 5. Z prověrek bude pořízena zpráva a vypracován plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad. Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do 7 dnů po uskutečnění prověrek. První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 31. 8. po projednání zprávy.

### **36. Odstraňování nedostatků BOZP**

Nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na 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.

### **37. 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.

### **38. Informace o pracovních úrazech**

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům 1x ročně výpis z knihy úrazů.

### **39. Prověřování plnění hygienických norem**

Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu příslušného odborového orgánu, a to nejpozději do 3 měsíců od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná zaměstnavatel s odbory nejpozději do 30 dnů po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

### **40. Vyhledávání a posouzení rizik**

Zaměstnavatel provede vyhledání a posouzení všech rizik na všech pracovištích zaměstnavatele tak, aby bylo zřejmé, o jaká rizika jde, u kterých prací a na kterých pracovištích se vyskytují, kolika zaměstnanců se týkají a co je jejich příčinou a zdrojem. S těmito riziky a s příslušnými opatřeními k prevenci rizik seznámí zaměstnance do 30. 9.

## V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

### **41. Péče o kvalifikaci zaměstnanců**

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast učitelů na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace.

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 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.

### **42. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců**

Zaměstnavatel zpracuje, a po předchozím projednání s odbory vydá systém školení a vzdělávání zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky účasti jednotlivých zaměstnanců na školení a vzdělávání (včetně způsobu zabezpečení chodu školy po dobu účasti zaměstnance na školení nebo vzdělávání), způsob výběru účastníků a souvislosti tohoto vzdělávání s okamžitými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance. Dojde-li při projednávání tohoto systému ke shodě mezi

zaměstnavatelem a odbory ve smyslu § 287 ZP, stává se tento systém školení a vzdělávání zaměstnanců součástí této kolektivní smlouvy.

#### **43. 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 v míře, která neohroží činnost školy nebo školského zařízení. V této souvislosti bude zpracován přehled čerpání části dovolené mimo dobu prázdnin jednotlivými pedagogy a bude pravidelně kontrolován.

#### **44. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí**

Zaměstnavatel zpracuje, a po předchozím projednání s odbory vydá soubor opatření, jehož obsahem a cílem bude mj.:

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

#### **45. Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)**

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu FKSP na nadcházející kalendářní rok před skončením stávajícího kalendářního roku.

Rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou přílohami této kolektivní smlouvy.

## VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

#### **46. 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.

#### **47. Kontrola plnění kolektivní smlouvy**

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena v termínu: k 15. 12. 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-ti dnů od jeho písemného

oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

#### **48. Seznámení s kolektivní smlouvou**

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: společnou konzultací

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

Zaměstnavatel se zavazuje zpřístupnit kolektivní smlouvu všem zaměstnancům formou 1 kopie ve sborovně školy.

#### **49. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy**

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou, nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 4. 1. 2022.

#### **50. Přílohy kolektivní smlouvy**

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Rozpočet FKSP.
2. Zásady čerpání prostředků FKSP.
3. Rozpis stanoveného objemu prostředků na platy a stanovený limit pracovníků.
4. Vnitřní platový předpis
5. Rozvrh pracovní doby a přestávek v práci.

V Karlových Varech dne 4. 1. 2022

.....  
podpis zástupce zaměstnavatele

.....  
podpis zástupce odborů