

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Základní školou Rosice, okres Brno-venkov, zastoupenou ředitelem Mgr. Petrem Řezníčkem (dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při ZŠ Rosice u Brna, č. org. 23-0019-3703, zastoupenou předsedou Mgr. Janou Odehnalovou

(dále jen „odborní“).

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 pracovních vztazích, jakož i práv nebo povinností smluvních stran, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel se zavazuje uznat 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. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za tuto odborovou organizaci působící 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 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 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 předchozí písemný 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

Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovou organizací stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9) ZP), pokud o to zaměstnanec požádá do 30ti dnů od doručení písemné žádosti.

Požádá-li zaměstnanec o jednání se zaměstnavatelem v pracovněprávní záležitosti, i když nejde o stížnost, zaměstnavatel se zavazuje postupovat 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. 6. 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

Zaměstnavatel se zavazuje nově zřízené pracovní místo nebo uvolněné pracovní místo již zřízené nabízet přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů (*např. 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 přednostně možnost výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnancům, kteří mají dosud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 30. 6. způsob plnění těchto závazků.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 ZP 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, popř. 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 zvlášť 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 předkládat odborům zprávu o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy k 15. 9. kalendářního roku.

2. Uzavírat s pedagogickými pracovníky pracovní poměry na dobu určitou opakovaně jenom v případě, že existují vážné provozní důvody, které neumožňují uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou.
3. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanovit písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy. To platí i u dosavadních pracovníků, kteří dosud nemají pracovní náplň písemně stanovenu.

Pedagogickým pracovníkům zaměstnavatel v pracovní náplni písemně vymeze obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují jiné dokumenty.

13. Práce přesčas

V kalendářním roce lze se zaměstnanci dohodnout 10 hodin práci přesčas nad 150 hodin uvedených v zákoníku práce.

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 4 týdnů po sobě jdoucích.

14. Zaměstnávání zaměstnanců vyslaných na akce organizované školou pro žáky

Zaměstnavatel se zavazuje se zaměstnancem vyslaným na akce organizované školou pro žáky dohodnout výkon práce jiného druhu než má zaměstnanec sjednánu v pracovní smlouvě, formou dalšího základního pracovněprávního vztahu (viz § 34b odst. 2 ZP). Uvedený postup bude uplatňován i v dalších případech výkonu práce jiného druhu než je sjednána v pracovní smlouvě, např. v případě zastupování vychovatele školní družiny učitelem a naopak.

15. Pracovní doba a osobní očišta

Po skončení práce se zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítává do pracovní doby doba 15 minut k provedení osobní očišty.

16. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 28. 2. předložit odborovému orgánu ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok.

V průběhu školního vyučování umožní ředitel školy čerpání dovolené ve zvlášť odůvodněných případech v maximální délce 2 dnů. Ředitel školy umožní čerpání maximálně dvou dalších dnů dovolené v průběhu školního vyučování, pokud budou čerpány na rekonvalescenci zaměstnance (např. při lehké viróze, střevních potížích apod.).

17. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci takto:

1. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 3 pracovních dnů.
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 zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka, se poskytne pracovní volno bez náhrady platu na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na 3 dny.

3. Při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády poskytne pracovní volno bez náhrady platu v trvání 3 pracovních dnů.

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 2 pracovních dnů při stěhování v obci a 3 pracovních dnů při stěhování mimo obec.

18. Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

Zaměstnavatel se zavazuje předem určit pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

19. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

V souladu s ustanovením § 78 odst. 1) písm. m) ZP nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 4 týdnů po sobě jdoucích.

20. Evidence pracovní doby

Způsob vedení evidence pracovní doby je dán v příloze této kolektivní smlouvy.

21. Rozdělená směna

Zaměstnavatel se zavazuje rozdělení směny zaměstnanců oznámit těmto zaměstnancům předem. Za dělenou směnu zaměstnanci náleží příplatek.

22. 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) ZP až do nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 4 roky věku.

23. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

V případě doby trvání pracovního poměru omezené datem nebo určitou okolností, se zaměstnavatel zavazuje upozornit příslušného zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději týden předem.

24. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

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

Odbory vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých mají pravomoc spolurozhodování do 15 dnů.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

25. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví 17. den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v týdnu nebo na svátek, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

26. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, viz čl. 29 této kolektivní smlouvy, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních a správních 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 80 % celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci školy nebo školského zařízení.

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

27. Nadtarifní nárokové složky platu

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

28. Způsob stanovení platového tarifu

V souladu s ustanovením § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, se stanoví platový tarif v rozpětí všem zaměstnancům.

Zaměstnavatel určí zaměstnancům platový tarif alespoň ve výši odpovídající platovému stupni, do kterého by byli zařazeni, pokud by určení platu v rozpětí nebylo uplatněno.

Kritéria, podle nichž bude určen platový tarif v rámci rozpětí, jsou přílohou této kolektivní smlouvy.

29. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou, mimo jiné, podmínky přiznávání částí platu podle čl. 26 a 27 této kolektivní smlouvy.

30. 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. 11 této smlouvy. Informace bude prováděna zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

31. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

- při životním nebo pracovním jubileu, kterým je 50 let do výše 10 000 Kč,
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod do výše 10 000 Kč,

32. Cestovní náhrady

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis pro poskytování a účtování cestovních náhrad.

33. Fond kulturních a sociálních potřeb

Pravidla pro čerpání FKSP navrhnou odbory a jsou spolu s návrhem rozpočtu FKSP přílohou této kolektivní smlouvy. Návrh rozpočtu FKSP předkládá zaměstnavatel odborům vždy do 31.3. kalendářního roku.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

34. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Zaměstnavatel se zavazuje vydat, po předchozím projednání s odbory, seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích.

35. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Zaměstnavatel se zavazuje vybavit jednotlivá pracoviště zaměstnavatele základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, vysoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči.

36. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizovat na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do 30. 4., pořídit z prověrek zprávu a vypracovat plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad.

Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do 1 měsíce po uskutečnění prověrek.

První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 1 měsíce po projednání zprávy.

37. Odstraňování nedostatků BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje odstraňovat nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na pracovištích a v případě potřeby ihned jednat se zřizovatelem za účelem urychleného zjednání nápravy.

38. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel se zavazuje, na základě konkrétního podnětu orgánu odborové organizace, zajistit na své náklady prověření plnění hygienických norem, a to nejpozději do 15 dní od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná s odbory nejpozději do 15 dní po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

39. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje pokynem vedoucím zaměstnancům organizačně zajistit 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.

40. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. 1. a 15. 9. kalendářního roku.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

41. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, umožnit stravování ve školní jídelně i důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu u něho pracovali.

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

43. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel se zavazuje podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, např. umožní individuální cesty zaměstnanců do zahraničí a kolektivní cesty poznávacího charakteru, zejména akce EXOD, poskytnutím pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy nebo školského zařízení.

44. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat soubor opatření, jehož obsahem a cílem bude mj.:

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

Dojde-li při projednávání tohoto souboru ke shodě mezi zaměstnavatelem a odbory, stane se tento soubor opatření součástí této kolektivní smlouvy jako příloha.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

45. 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.

46. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena vždy ke dni 15. 6. a 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 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

47. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: Informace o podepsání smlouvy bude poskytnuta zaměstnancům na pedagogické radě, na toto jednání budou přizváni i ostatní zaměstnanci.

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 následujícím způsobem: elektronicky.

48. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 1. 5. 2013.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

V Rosicích dne 15. 4. 2013

.....
podpis zástupce zaměstnavatele

.....
podpis zástupce odborů

Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Rozpočet a zásady čerpání prostředků FKSP.
2. Rozpis stanoveného objemu prostředků na platy a stanovený limit pracovníků.
3. Soubor opatření pro zlepšení pracovního prostředí.
4. Způsob evidence pracovní doby.
5. Kritéria pro stanovení platového tarifu v rozpětí.