



Kolektivní smlouva 2026

Střední školy technických oborů, Havířov-Šumbark, Lidická 1a/600, příspěv. organizace

Účinnost od: 19.01.2026

Obsah

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	3
1. Předmět kolektivní smlouvy	3
2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací	3
3. Respektování společných stanovisek	3
4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů	3
5. Vzájemná informovanost	4
6. Vyřizování stížností	4
II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY	4
7. Zajištění zaměstnanosti	4
8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti	4
9. Informace o rozvázání pracovního poměru	4
10. Nabídka pracovního místa	5
11. Závazky při vzniku pracovního poměru	5
12. Práce přesčas a pracovní pohotovost	5
13. Zaměstnávání pracovníků vyslaných na kurzy, exkurze a jiné akce organizované školou pro žáky	5
14. Pracovní doba a osobní očista	5
15. Dovolená	6
16. Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu zdravotní indispozice	6
17. Rozvrh pracovní doby, přestávky v práci a evidence pracovní doby	6
18. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby	7
19. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru	7
20. Odchod zaměstnanců do důchodu	7
21. Pracovní poměry na dobu určitou	7
III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ	8
22. Splatnost platu a výplata platu	8
23. Nenárokové složky platu	8
24. Nadtarifní nárokové složky platu	8
25. Způsob stanovení platového tarifu	9
26. Informace o čerpání prostředků na platy	9
27. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance	9
28. Náhrada výdajů	9
29. Cestovní náhrady	10
30. Odstupné	10
IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	10
31. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků	10
32. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami	10
33. Prověrky BOZP na pracovištích	10
34. Odstraňování nedostatků BOZP	10
35. Prověřování plnění hygienických norem	11
36. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP	11
37. Informace o pracovních úrazech	11
38. Vyhledávání a posouzení rizik	11

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE	11
39. Stravování	11
40. Péče o kvalifikaci zaměstnanců	11
41. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců	12
VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	12
42. Změny a doplňky kolektivní smlouvy	12
43. Kontrola plnění kolektivní smlouvy	12
44. Seznámení s kolektivní smlouvou	12
45. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy	12
46. Přílohy kolektivní smlouvy	13

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti 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 zástupce odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. 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 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.

Ředitel školy 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 ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů odborového svazu na základě jejich dohod s příslušným odborovým orgánem a tyto odvádět nejpozději do 15. dne v měsíci na účet OROS PŠ Karviná, číslo účtu 1034418418/5500 a poskytovat pověřenému zástupci odboru 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

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

Stížnosti zaměstnanců, týkající se oblastí, ke kterým se může odborová organizace vyjadřovat ze zákona, budou projednávány bez zbytečného odkladu nadřízeným pracovníkem za účasti odborového funkcionáře, a to v případě, že to vyžaduje stěžovatel. Nedojde-li na této úrovni k dohodě, bude stížnost postoupena do pěti pracovních dnů k řešení na úrovni statutárního orgánu zaměstnavatele a případně základní odborové organizace. Tito jsou povinni se ke stížnosti vyjádřit do 15 dnů a v této lhůtě informovat zaměstnance.

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. Větším počtem pracovních míst se rozumí změny týkající se nejméně tří pracovních míst v rámci zaměstnavatele, a to i v případě, že některé z těchto pracovních míst byly sjednány na kratší týdenní pracovní dobu (tj. na kratší pracovní úvazek).

9. Informace o rozvázání pracovního poměru

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52, 55 a 56 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 rozvázáán 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 plný pracovní úvazek přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují na snížený pracovní úvazek.

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

11. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně písemně předkládat odborům zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy ke dni 15. 9. a ke dni 15. 2.
2. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanovit písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy a stanovit rozvrh pracovní doby.

12. Práce přesčas a pracovní pohotovost

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

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na max. 26 týdnů po sobě jdoucích.

Rozsah pracovní pohotovosti mimo pracoviště se stanovuje nejvýše na 50 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 (lyžařský výcvik, sportovně-turistický kurz), dohodne zaměstnavatel s tímto zaměstnancem formou vedlejší pracovní činnosti.

14. Pracovní doba a osobní očista

Po skončení práce se provozním zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítává do pracovní doby doba 30 minut k provedení osobní očisty.

15. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 31. 5. předložit odborové organizaci ke schválení návrh rozvrhu čerpání dovolené na kalendářní rok.

V případě, že zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené podle § 218 odst. 1 ZP překážky v práci na straně zaměstnance (jedná se např. o pracovní neschopnost, mateřskou či rodičovskou dovolenou) nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do 30. 4. následujícího roku.

16. Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu zdravotní indispozice

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci ***pracovní volno (sick days) v počtu 5 dnů (40 hodin) v kalendářním roce s náhradou platu ve výši 70% průměrného výdělku*** z důvodu zdravotní indispozice. Čerpání není vázáno na vyjádření lékaře nebo vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec je povinen tuto překážku oznámit svému nadřízenému. Nevyčerpané dny se nepřevádějí do dalších kalendářních let, nepovažují se za výkon práce pro účely dovolené.

Čerpá-li zaměstnanec sick days a doručí-li zaměstnavateli rozhodnutí lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, čerpání sick days se přeruší. Pracovní volno (sick days) je překážkou v práci a považuje se za výkon práce (§ 348, odst. 1, písm. a) ZP).

Pracovní volno (sick days) může zaměstnanec čerpat po hodinách.

Nárok zaměstnance na pracovní volno (sick days) v počtu 5 dnů (tj. 40 hodin) bude zaměstnanci přiměřeně krácen v případě pracovního poměru netrvajících celý rok (uzavření pracovní smlouvy v průběhu roku) a v případě sníženého pracovního úvazku.

Pro výpočet nárokových dnů pracovního volna (sick days) platí:

- a) 1 hodina pracovního volna (sick days) = 9,125 dní trvání pracovní smlouvy***
- b) celkový počet nárokových hodin sick days = počet hodin pracovního volna vypočtený dle bodu a) x velikost pracovního úvazku (max. 1,0)***

17. Rozvrh pracovní doby, přestávky v práci a evidence pracovní doby

Rozvržení týdenní pracovní doby jednotlivým profesním skupinám zaměstnanců a evidence pracovní doby se stanoví způsobem, který je obsahem přílohy č. 6 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 pedagogické činnosti (vyučovací nebo výchovné),
- b) počet hodin prací souvisejících s přímou pedagogickou činností, např. příprava na přímou pedagogickou činnost, příprava učebních pomůcek, hodnocení písemných, grafických a jiných prací žáků a dále práce, které vyplývají z organizace vzdělávání a výchovy ve školách a školských zařízeních, jako je dohled nad žáky ve škole a při akcích organizovaných školou, spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky, s výchovným poradcem, se školním metodikem prevence, s metodikem informačních a komunikačních technologií,

spolupráce se zákonnými zástupci žáků, odborná péče o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám vzdělávání, výkon prací spojených s funkcí třídního učitele a výchovného poradce, účast na poradách svolaných vedoucím zaměstnancem školy nebo školského zařízení, studium a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

18. 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 26 týdnů po sobě jdoucích.

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. Odchod zaměstnanců do důchodu

Se zaměstnanci, kteří splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, projedná ředitel školy s ročním předstihem jejich další působení u zaměstnavatele.

21. Pracovní poměry na dobu určitou

V souladu se zněním § 39 ZP odst. 4) se stanovuje:

- a) pracovní poměry na dobu určitou lze uzavírat bez omezení počtu opakování jen pro okruh zaměstnanců a z důvodů uvedených v odst. b)
- b) okruh zaměstnanců, kterých se týká jiný postup při uzavírání pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou:
 - bezpečnostní pracovník v domově mládeže
 - zastupování za zaměstnance na mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo v dočasné pracovní neschopnosti

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

22. Splatnost platu a výplata platu

Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat (§141 zákona č.262/2006 Sb.).

Výplatní termíny v roce 2026:

- *bezhotovostním způsobem na účet zaměstnance u peněžního ústavu do 15. dne následujícího měsíce po vykonání práce*
- *v hotovosti v pracovní době na pracovišti (pokladna SŠTO)*

15. 1., 17. 2., 17. 3., 14. 4., 14. 5., 16. 6., 14. 7., 13. 8., 15. 9., 15. 10., 18. 11., 15. 12.

Před nastoupením dovolené vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak (event. přiměřená záloha a zbývající část platu v nejbližším pravidelném termínu výplaty).

Ostatní mimořádné zálohy na plat zaměstnanci zaměstnavatel vyplatí jen se souhlasem ředitele SŠTO.

23. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí systému hodnocení a odměňování zaměstnanců (viz příloha ke KS č.4)

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

24. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat všechny nadtarifní nárokové složky platu zaměstnancům na základě kritérií, jež jsou součástí systému hodnocení a odměňování zaměstnanců (viz. příloha č. 4 této kolektivní smlouvy).

25. Způsob stanovení platového tarifu

Stanovení platového tarifu se v organizaci řídí § 5 a § 6 Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění:

- a) u **pedagogických pracovníků** se platový tarif stanovuje podle § 5, odst. 5.
- b) u **nepedagogických pracovníků zařazených** v platové třídě 1–5. se platový tarif stanovuje podle § 6, odst. 1, písm. a), následovně:

	<i>plat. třída</i>	<i>určený platový stupeň</i>
úklid	2	12
pomocná kuchařka	3	12
kuchařka	5	12
bezpeč. pracovník-recepční	4	11
bezpeč. pracovník v DM	4	11

- c) u **nepedagogických pracovníků** zařazených v platové třídě 6. a vyšší, se platový tarif stanovuje podle § 5, odst. 1.

26. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy, a to zvlášť na jednotlivé složky platu, za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti. Informace bude prováděna za pololetí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

27. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnance. 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 (viz bod 4. této KS).

28. Náhrada výdajů

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

- vlastní lyžařská výzbroj při LVVZ _____ 50,- Kč za den

29. Cestovní náhrady

Poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců vychází z ustanovení zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění a je obsahem přílohy č. 7 této kolektivní smlouvy.

30. Odstupné

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 uvedené v § 67 a 68 ZP.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

31. 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.

32. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena 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 pracovní lékařské služby.

33. Prověrky BOZP na pracovištích

Na základě dohody s odbory a za jejich účasti organizuje zaměstnavatel na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do konce května. 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 1 měsíce po uskutečnění prověrek.

34. Odstraňování nedostatků BOZP

Nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na škole, a v případě potřeby ihned, bude zaměstnavatel vstupovat do jednání se zřizovatelem školy s cílem urychleně odstranit tyto zjištěné nedostatky.

35. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu příslušného odborového orgánu, a to nejpozději do 24 hodin od doručení žádosti odborového orgánu. Zjištěné výsledky měření projedná zaměstnavatel s odbory nejpozději do 24 hodin po obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

36. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel organizačně zajistí výkon práva kontroly odborových orgánů nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 322 ZP), zejména oprávnění vstupu SIBP na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

37. 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.

38. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel provede minimálně dvakrát ročně 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 neprodleně.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

39. Stravování

Zaměstnavatel umožní v souladu s platnou právní úpravou ve školní jídelně stravování důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu pracovali v organizaci (ve škole).

40. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast učitelů na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, která je v souladu s potřebami 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 následujících případech:

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

41. 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 a plán dalšího vzdělávání podle § 24 odst. 3 zák. č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění (příloha č. 5 této kolektivní smlouvy).

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

42. 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.

43. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena v těchto termínech: k 15. 6. a 15. 12. kalendářního roku. 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.

44. Seznámení s kolektivní smlouvou

Kolektivní smlouva bude podepsána ve dvou originálních výtiscích, každá strana obdrží jeden originál smlouvy. Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení dostatečného počtu kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh tak, aby tato mohla být přístupná zaměstnancům na všech pracovištích zaměstnavatele.

45. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu všemi smluvními stranami, je účinná **od 19. 01. 2026 a uzavírá se na dobu do konce kalendářního roku 2026**. Jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy bude zahájeno nejpozději do 30. 11. 2026. Nebude-li nová kolektivní smlouva na rok 2027 uzavřena do 31. 12. 2026, prodlužuje se účinnost této kolektivní smlouvy do 31. 3. 2027.

46. 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. Zásady odměňování
5. Další vzdělávání pedagogických pracovníků
6. Pracovní doba
7. Cestovní náhrady

V Havířově, dne 19. 01. 2026

.....
RNDr. Jana Nováková
předsedkyně ZO ČMOS PŠ

.....
Ing. Fišer Martin
ředitel SŠTO