

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi
Gymnáziem, Brno, Slovanské náměstí 7,
zastoupeném ředitelem PhDr. Josefem Filoušem
na straně jedné

a

ZO ČMOS PŠ při škole
zastoupená předsedkyní RNDr. Hanou Gorodeckou
na straně druhé

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 pracovně právních vztazích, jakož i práva a povinnosti účastníků této smlouvy, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel uzná jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené funkcionáře odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace jednající za tuto odborovou organizaci, která působí u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování společných stanovisek vydaných k právním předpisům MŠMT 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 kopírování, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty. Ředitel školy umožní pověřenému zástupci odborového orgánu přístup k informacím a sdělením adresovaných odborům elektronickou poštou do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou na adresu školy.

5. Vzájemná informovanost

Odbory se zavazují zvát zaměstnavatele na své členské schůze a zaměstnavatel se zavazuje zvát zástupce odborů na porady vedení školy podle náplně programu. Zaměstnavatel zajistí řádné členství zástupce odborů v kolegiu ředitele. Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.

6. Vyřizování stížností

Všechny stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 3 ZP) budou projednány s odborovou organizací. Pokud zaměstnanec požádá o jednání v pracovněprávní záležitosti se zaměstnavatelem, i když nejde o stížnost, postupuje zaměstnavatel jako v případě stížnosti.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. Zajištění zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává přednostně v pracovním poměru podle ZP. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory jedenkrát ročně do 30.6. způsob plnění tohoto závazku. Odbory se zavazují iniciativně vyvolat jednání k této problematice.

8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

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

9. Informace o rozvázání pracovního poměru

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

10. Nabídka pracovního místa

Zřídí-li se pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů. Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění předpokladu odborné kvalifikace zaměstnance pro toto nové pracovní místo.

Je-li toto nově zřízené nebo uvolněné místo pracovním místem na dobu neurčitou, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má dosud uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout možnost výkonu po stanovenou týdenní pracovní dobu přednostně těm zaměstnancům, kteří mají doposud sjednanu kratší týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory jedenkrát ročně nejpozději do 30.6. způsob plnění tohoto závazku. Odbory se zavazují iniciativně vyvolat jednání k této problematice.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření.

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odbory také ty okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odbory. 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.

- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popřípadě k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv změny v těchto oblastech

Rozpis rozpočtu školy na daný rok. K tomuto jednání projednání dojde bezprostředně po provedení rozpisu rozpočtu z příslušného orgánu veřejné správy. Předmětem jednání bude zejména:

- Závazné ukazatele
- Rozpis závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů, a to zvláště na jednotlivé složky platu. Předmětem jednání budou celkové objemy nárokových i nenárokových složek platu.
- Rozpis těch ostatních neinvestičních výdajů, které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek.
- Předmětem projednání bude podle předchozích bodů rovněž jakákoliv změna závazných ukazatelů v průběhu rozpočtového roku.

12. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

- Pravidelně písemně předkládat odborům zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy k 15.9. a 15.2.
- Neuzavírat pracovní poměry na dobu určitou s pedagogickými pracovníky, s výjimkou případů uvedených § 39 odst. 3 a 4 zákoníku práce
- Při nástupu nového pracovníka stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň.

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

13. Vymezení důvodů pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

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

14. Práce přesčas a pracovní pohotovost

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

15. Zaměstnávání pracovníků vyslaných na akce organizované školou pro žáky

Výkon práce jiného druhu než je sjednána v pracovní smlouvě, kterou vykonává zaměstnanec vyslaný na akce organizované školou pro žáky, dohodne zaměstnavatel s tímto zaměstnancem formou dalšího pracovního vztahu podle § 13 odst. 4 zákoníku práce.

16. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 15.6. předložit odborovému orgánu ke schválení rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok.

17. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu v rámci stanoveném v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek.

18. Pracovní doba

Pracovní doba zaměstnanců je dána organizačním a pracovním řádem školy. Zaměstnavatel může pedagogickým pracovníkům určit, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti (nadpočetné hodiny).

19. Evidence pracovní doby

Způsob vedení pracovní doby je dán organizačním a pracovním řádem školy.

20. 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.

21. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena datem nebo určitou okolností, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději týden předem. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být zaměstnanci doručeno nejpozději 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

22. Odchod zaměstnanců do důchodu

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

23. Neplacené volno

Na žádost zaměstnance, který je na této škole alespoň 5 let, poskytne zaměstnavatel neplacené pracovní volno v rozsahu až jednoho školního roku. Po uplynutí této doby je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní pracovní místo.

24. 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.

Odbory dohodnou s přihlédnutím k § 19 odst. 3 zákoníku práce se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých má odborová organizace podle pracovněprávních předpisů pravomoc spolurozhodování aniž jsou stanoveny lhůty pro vyjádření.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

25. Splatnost platu a výplata platu

Termín výplaty platu je do 14. dne v měsíci.

26. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, které jsou přílohou této kolektivní smlouvy v souladu s platovým řádem školy.

Zaměstnavatel může ohodnotit zvýšenou pracovní činnost provozních a správních zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance 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 vyplácených odměn nepřesáhl 50% celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci školy.

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

27. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy za všechny jednotlivé úseky. Informace bude strukturována stejně, jako při projednávání rozpisu rozpočtu. Informace bude prováděna nárůstově za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

28. Odměny při životních a pracovních výročích

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

Při dovršení 50 let věku až do výše 4.000,-Kč

Při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 5.000,-Kč

Při dosažení délky 25 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele až do výše 2.000,-Kč

29. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat z FKSP zaměstnanci, který má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění v souladu s rozpočtem a pravidly čerpání FKSP do výše 350,-Kč měsíčně. O převodu příspěvku zaměstnavatele na účet u příslušného penzijnímu fondu zaměstnanec uzavře zaměstnavatel dohodu s jednotlivými zaměstnanci.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

30. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Po předchozím projednání s odbory zaměstnavatel vydá seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích. Zaměstnavatel se zavazuje udržovat OOPP v použitelném stavu praním, čištěním a opravami na vlastní náklady.

31. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Jednotlivá pracoviště 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.

32. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel zorganizuje prověrky BOZP podle plánu kontrol. Zpráva bude projednána s odbory bezprostředně po provedení kontroly.

33. Odstraňování nedostatků BOZP

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

Stejným způsobem bude postupováno při kontrole a prověřování plnění hygienických norem. Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel zajistí výkon práva kontroly odborových orgánů zejména oprávnění vstupu na všechna pracoviště a předložení všech požadovaných informací.

34. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům na základě jejich vyžádání přehled o pracovních úrazech.

35. Vyhledávání a posouzení rizik

Zaměstnavatel zajistí vyhledání, posouzení a katalogizaci rizik na všech pracovištích. S těmito riziky seznámí zaměstnance následně a průběžně.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

36. Stravování

Zaměstnavatel umožní v souladu s platnou právní úpravou a s vnitřním předpisem stravování důchodcům, kteří v době odchodu do důchodu pracovali ve škole a zaměstnancům činným na základě dohod o pracích vykonaných mimo pracovní poměr.

37. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

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

- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je přechod na jinou veřejnou školu téhož typu
- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.

38. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Systém školení a vzdělávání zaměstnanců je součástí organizačního řádu školy a ročního plánu školy, který je sestavován a projednávám v součinnosti vedení školy a kolegia ředitele. Podle organizačního řádu je zástupce odborové organizace stálým členem kolegia ředitele.

39. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel bude morálně a organizačně podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Umožní individuální nebo kolektivní cesty vzdělávacího charakteru zaměstnanců do zahraničí poskytnutím pracovního volna v míře, které neohrozí činnost školy.

40. Soubor opatření ke zlepšení životního prostředí

Odbory se zavazují, že zpracují návrh souboru opatření, jehož cílem a obsahem bude mj.:

- zlepšení hygieny práce
- zlepšení pracovního prostředí včetně kontaktů a jednání mezi lidmi
- organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb pro zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje, že se dohodne s odbory na znění tohoto souboru a tento soubor se následně stane přílohou kolektivní smlouvy.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

41. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

Změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní vztahy z této kolektivní smlouvy lze v průběhu platnosti kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, případně z jiných důvodů, které uvede jedna ze smluvních stran.

42. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění bude provedena v termínech 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 porušení 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.

43. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření elektronickou formou na webové stránce školy. Zaměstnavatel zajistí na své náklady vyhotovení 3 kusů kopií textu včetně příloh.

44. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 1.1.2009.

45. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

Rozpočet FKSP na rok 2009-01-04 Zásady čerpání prostředků FKSP

Obecná kritéria pro přidělování osobních příplatků

Soubor opatření pro zlepšení pracovního prostředí (po jeho vytvoření a schválení)

Rozpis stanoveného objemu prostředků na platy a stanovený limit pracovníků (po jeho vydání zřizovatelem školy)

V Brně dne

zástupce zaměstnavatele

zástupce odborů

Obecná kritéria pro přidělování osobních příplatků

čís.	kriterium	body
1	vedoucí učitel vzdělávací oblasti	10
2	metodik oboru podle rozsahu činnosti	3 - 6
3	člen kolegia	5
4	Výchovný poradce	5
5	mentor třídních učitelů	5
6	koordinátor ŠVP	5
7	ICT koordinátor	7
8	preventista	5
9	preventista PO	4
10	preventista BOZP	5
11	Správce sbírky podle rozsahu a kvality činnosti	2 - 5
12	správce učebny podle rozsahu a kvality činnosti	2 - 5
13	Vedení a výsledky pedagogického procesu a další různé práce (soutěže, projekty, zahraniční kontakty atd.)	1 - 10
14	odpočet bodů při nižším úvazku	1 - 10

Zásady pro čerpání FKSP v roce 2009

Organizační předpis

Zásady byly v souladu s vyhláškou 510/2002 Sb., ujednány kolektivním vyjednáváním mezi vedením školy a odborovou organizací a jsou součástí rozpočtu FKSP i kolektivní smlouvy. Veškeré příspěvky z FKSP mohou být poskytnuty všem zaměstnancům školy, kteří jsou v pracovním poměru. Nárok na čerpání nemají zaměstnanci s nimiž je uzavřena pouze dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o vykonání práce.

1. Na stravování ve školní jídelně je poskytován zaměstnanci příspěvek ve výši 8,- Kč na jeden oběd.

2. Na rekreace zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků bude v roce 2009 poskytnut příspěvek v celkové výši 4.200 Kč za splnění následujících podmínek :

- Rodinným příslušníkem je manžel(ka), druh (družka), a nezaopatřené děti
- Příspěvek lze čerpat nejvýše ve dvou splátkách
- V případě pedagogických pracovníků s úvazkem nižším než 0,5 bude poskytnuta částka 2.100,-Kč.

Postup pro poskytnutí příspěvku na rekreaci:

1. Zaměstnanec požádá písemně hospodárku školy o vystavení objednávky (viz příloha)
 2. Hospodárka vystaví a odešle objednávku CK
 3. V případě, že bude faktura vystavena na vyšší částku, než je příspěvek FKSP, uhradí zaměstnanec rozdíl v bance, u které má škola zřízen svůj účet. Při úhradě v bance musí zaměstnanec předložit kartu školy, kterou mu zapůjčí hospodárka školy.
- Faktury je nutné předložit k proplacení nejpozději do 16.června 2009, ve výjimečných případech po dohodě s ředitelem školy do 14. listopadu.
 - Přispět nelze na školy v přírodě, lyžařské výcvikové kurzy, zvyšování kvalifikace a lázně (s výjimkou samopláteckých)
 - Objednávky vyřizuje hospodárka školy se souhlasem ředitele školy. Hospodárka také podá podrobnější informace.

4. Příspěvek na důchodové připojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pravidelný příspěvek na jeho důchodové připojištění až do výše 350,-Kč měsíčně za následujících podmínek:

- Zaměstnanec má se zaměstnavatelem uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou
- Zaměstnanec ani jeho rodinný příslušník nečerpá příspěvek na rekreaci podle bodu 2.
- Zaměstnanec předloží zaměstnavateli originál nebo úředně potvrzenou kopii dodatku jeho smlouvy o důchodovém připojištění nejpozději do konce ledna

Při splnění těchto podmínek zajistí zaměstnavatel dohodnutou pravidelnou měsíční úhradu na účet příslušné pojišťovny do 15. daného měsíce.

5. Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pravidelný příspěvek na jeho důchodové připojištění až do výše 350,-Kč měsíčně, nejvýše však do výše 50% celkové měsíční splátky životního pojištění za následujících podmínek:

- Zaměstnanec má se zaměstnavatelem uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou
- Zaměstnanec ani jeho rodinný příslušník nečerpá příspěvek na rekreaci podle bodu 2.

- Zaměstnanec předloží zaměstnavateli originál nebo úředně potvrzenou kopii dodatku jeho smlouvy o důchodovém připojištění nejpozději do konce ledna
- Smlouva o životním pojištění je v souladu s příslušným ustanovením vyhlášky o FKSP

Při splnění těchto podmínek zajistí zaměstnavatel dohodnutou pravidelnou měsíční úhradu na účet příslušné pojišťovny do 15. daného měsíce.

6. Na kulturní akce pořádané školou je poskytován zaměstnanci příspěvek na vstupné, dopravu, občerstvení a nutné organizační náklady spojené s pořádáním akce.

7. Věcné dary k pracovním a životním výročím (25 let od prvního vstupu do zaměstnání, 50. a 60. narozeniny, první odchod do důchodu) jsou poskytovány až do výše 2000 Kč na osobu. Výše částky je závislá na počtu jubilatů.

V Brně dne

zástupce zaměstnavatele

zástupce odborů