



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Město Odolena Voda

se sídlem Odolena Voda, Dolní náměstí č.p. 14

zastoupené

paní Hanou Plecitou

starostkou města

za zaměstnance zařazené v městské policii

a

paní Ing. Martinou Semelkovou

tajemnicí městského úřadu

za zaměstnance zařazené v městském úřadu a organizačních složkách
(dále jen zaměstnavatel)

a

Odborová organizace Odborového svazu státních orgánů

a organizací při Městském úřadě Odolena Voda

se sídlem Odolena Voda, Dolní náměstí 14

zastoupená

panem Petrem Jelínkem

předsedou výboru odborové organizace

(dále jen odborová organizace)

uzavírají tuto

kolektivní smlouvu:

A. Předmět smlouvy, rozsah platnosti

Čl. 1

Předmětem smlouvy je stanovení a upřesnění podmínek týkajících se pracovněprávních vztahů, platových, sociálních a dalších nároků zaměstnanců včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dále upravuje práva a povinnosti smluvních stran a způsob jejich spolupráce.

Čl. 2

Smlouva je závazná pro smluvní strany a zaměstnance zaměstnavatele.

B. Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace

Čl. 3

- a) Odborová organizace má právo zúčastnit se pracovně právních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem.
- b) Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících a při změnách této kolektivní smlouvy obě strany vycházejí ze zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o úřednících územních samosprávných celků a z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. (dále jen zákoník práce).
- c) Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit příslušnému odborovému orgánu, jako zástupci zaměstnanců, na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jeho činnosti a to v následujícím rozsahu:

- poskytne bezplatně jedenkrát měsíčně zasedací místnost k jednání výboru základní odborové organizace. V případě nutnosti projednání neodkladné záležitosti poskytne tuto místnost i na mimořádné zasedání výboru základní odborové organizace
 - umožní využití kancelářské techniky a informačních technologií, poskytne členům příslušného odborového orgánu k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- d) Členové příslušného odborového orgánu nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.

Čl. 4

- a) Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o:
1. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, vývoji průměrného platu a jeho jednotlivých složkách
 2. pravidelně jedenkrát měsíčně o volných pracovních místech, sjednaných nových pracovních poměrech a o vypisovaných výběrových řízeních na obsazení pracovních míst, včetně možnosti se jich zúčastnit a dále o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele
 3. stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách
 4. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v ZP
- b) Informováním se rozumí předání nezbytných podkladů, poskytnutí potřebných informací a konzultací příslušnému odborovému orgánu.

C. Pracovněprávní vztahy

Čl. 5

Zaměstnavatel se zavazuje vždy při změně organizační struktury vydat změnu organizačního řádu.

Pokud je podle právních předpisů a ujednání v této kolektivní smlouvě třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení předchozího souhlasu, ve které uvede její důvody a popř. i lhůtu ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a zaměstnavatele písemně uvědomit o výsledku svého jednání.

Čl. 6

Zaměstnavatel se zavazuje při změně pracovněprávních záležitostí upravených pracovním řádem vydat po předchozím schválení odborové organizace do tří měsíců nový pracovní řád, v němž budou konkrétně vymezena práva a povinnosti zaměstnanců.

Čl. 7

Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP projedná předem zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem. V případě jeho nesouhlasného stanoviska, zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

Čl. 8

Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP projedná zaměstnavatel předem s odborovou organizací. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

Čl. 9

Veškeré hromadné změny a úpravy pracovní doby projedná zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem nejméně 1 měsíc předem a přihlédne k jeho připomínkám.

Čl. 10

Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účet odborové organizace č. 0424989369/0800.

Tyto srážky budou prováděny na základě dohody o srážkách z platu, uzavřené mezi členem odborové organizace a zaměstnavatelem.

Čl. 11

Zaměstnavatel odečte zaměstnancům - členům odborové organizace, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členské příspěvky podle § 15 zákona o daních z příjmu č. 586/1992 Sb.

Čl. 12

Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce se řídí směrnicí o čerpání řádné dovolené, jejíž novelizace podléhá předchozímu souhlasu příslušného odborového orgánu. Totéž platí i pro písemný rozvrh dovolených příslušného roku.

Čl. 13

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné ve výši dle aktuální vyhlášky MPSV o sazbě stravného v souladu s § 176 ZP. Použita bude nejnižší hranice stravného dle aktuální vyhlášky pokud tajemník nestanoví jinak.

D. Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

Čl. 14

Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Za tím účelem zaměstnavatel:

- a) poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na studiu při zaměstnání a školeních v případech, že se jedná o zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebami zaměstnavatele
Pracovní úlevy a hmotné zabezpečení se poskytnou v rozsahu stanoveném platným právním předpisem.
- b) Zaměstnavatel bude vysílat pracovníky k účasti na krátkodobých kurzech a školeních, jejichž obsah souvisí s pracovní náplní pracovníka.

E. Platy a odměňování

Čl. 15

Poskytování platů se řídí zákonem č. 262/2006 Sb. (zákoník práce), nařízením vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění a dalšími právními předpisy upravujícími tuto oblast.

Čl. 16

Odměny k životním jubileím bude zaměstnavatel poskytovat k ocenění pracovních zásluh zaměstnance a to:

- při dovršení padesáti a šedesáti let věku mu bude poskytnuta odměna až do výše 10.000.- Kč
- při prvním skončení pracovního poměru při přiznání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně nebo skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní popř. předčasný starobní důchod mu bude poskytnuta odměna až do výše 10.000.- Kč.

Při výši odměny bude přihlédnuto k počtu odpracovaných let v organizaci.

Čl. 17

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude vyplácet plat vždy nejpozději 11. dne v měsíci, pokud tento není dnem pracovního volna nebo pracovního klidu. V tomto případě bude plat vyplacen vždy poslední pracovní den před 11. dnem v měsíci.

Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovní nebo jiné smlouvě nedohodnou, že plat bude vyplácen bezhotovostně převodem na účet určený zaměstnancem, nebo jiným obdobným způsobem, vyplácí se plat v pracovní době a v sídle zaměstnavatele.

Čl. 18

Zaměstnavatel se zavazuje zařazovat zaměstnance do platových tříd v souladu s katalogem prací, který je stanoven nařízením vlády č. 222/2010 Sb. v platném znění. Zařazení do platové třídy vždy provádí dle nejnáročnějších prací, jejichž výkon zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje.

Čl. 19

Veškeré změny ve způsobu odměňování a zásadní opatření v odměňování práce budou projednány v předstihu minimálně 15 dní předem s příslušným odborovým orgánem.

Čl. 20

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným přísluší 1 x ročně po dobu prvních 3 pracovních dnů (nejdéle však za 24 hodin) trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada platu ve výši 50% průměrného výdělku. Tato náhrada platu přísluší zaměstnanci za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny.

Čl. 21

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o převedení části dovolené v délce maximálně 5 pracovních dnů v kalendářním roce ve kterém mu vzniklo na dovolenou právo, do dalšího kalendářního roku, zaměstnavatel se zavazuje žádosti vyhovět.

F. Péče o zaměstnance

Čl. 22

Závodní stravování

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům závodní stravování za těchto podmínek:

- zaměstnanci mají nárok na jednu stravenku denně za sníženou hodnotu za odpracovaný den při výkonu práce alespoň 3 hodiny, pokud nemají vyplaceny diety a to od nástupu do pracovního poměru. Na toto jídlo je z nákladů zaměstnavatele a z fondu sociálních potřeb vyplácen příspěvek dle kalkulace ceny

stravenky. Nárok nevzniká v době nemoci, ošetřování člena rodiny, v době dovolené, indispozičního nebo náhradního volna a stravenky lze čerpat pouze do výše fondu pracovních dní pro příslušný měsíc. Výdej stravenek se řídí směrnicí zaměstnavatele.

Nárok na závodní stravování mají i pracovníci pracující na základě pracovní smlouvy na dobu určitou a brigádníci za odpracovaný den při výkonu práce delším než 6 hodin.

Kalkulaci ceny stravenky a všechny změny je zaměstnavatel povinen odsouhlasit s příslušným odborovým orgánem.

Čl. 23

Rekreační péče

Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odborovou organizací přispívat na individuální tuzemskou i zahraniční rekreaci pracovníků z fondu sociálních potřeb.

Příspěvek bude poskytnut bezhotovostně formou benefiční zaměstnanecké elektronické karty ve výši 2.000,- Kč ročně na zaměstnance a 1.000,- Kč na nezaopatřené dítě zaměstnance. Tato výše je stanovena pro zaměstnance v pracovním poměru při úvazku 40 hodin týdně, u kratších pracovních úvazků bude krácen v poměru dle úvazku. Poskytnutí příspěvku bude realizováno po ukončení prvního čtvrtletí tj. v dubnu příslušného roku. Novému zaměstnanci vzniká nárok po ukončení zkušební doby a bude krácen podle počtu odpracovaných měsíců v příslušném roce.

Čl. 24

Tematické zájezdy

Odborová organizace ve spolupráci se zaměstnavatelem uspořádá tematické a poznávací tuzemské nebo zahraniční zájezdy pro zaměstnance, bývalé pracovníky, kteří u zaměstnavatele pracovali až do odchodu do důchodu a jejich rodinné příslušníky. Na tyto zájezdy lze poskytnout příspěvek z fondu sociálních potřeb až do výše 2.000,- Kč na účastníka (tj. pracovníka i jeho rodinné příslušníky).

Čl. 25

Neplacené volno

Zaměstnavatel poskytne na žádost zaměstnance neplacené volno v délce maximálně dvou týdnů v kalendářním roce k péči o děti nebo osoby blízké, pokud to neohrozí provoz organizace.

Čl. 26

Pracovní podmínky

Zaměstnavatel na všech pracovištích zajistí zaměstnancům pitnou vodu.

Zaměstnavatel umožní pracujícím matkám i otcům, kteří pečují o děti do 15 ti let, změny a úpravy pracovní doby.

Čl. 27

Sociální výpomoc

Zaměstnavatel na doporučení výboru základní odborové organizace bude poskytovat na překlenutí mimořádně tíživé situace zaměstnancům (např. při úmrtí člena rodiny, živelné pohromě) sociální výpomoc z fondu sociálních potřeb až do výše 10.000,- Kč.

Čl. 28

Odměny k životním jubileím

Při prvním skončení pracovního poměru po přiznání starobního, předčasného starobního i invalidního důchodu a životním jubileu 50 a 60 let věku bude zaměstnanci poskytnut věcný dar v hodnotě do 2.000,- Kč z fondu sociálních potřeb.

Čl. 29

Kulturní činnost

Odborová organizace ve spolupráci se zaměstnavatelem zajistí nákup vstupenek na kulturní akce z fondu sociálních potřeb, které zaměstnanci, bývalí zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracovali až do odchodu do důchodu a jejich rodinní příslušníci obdrží za sníženou cenu.

Čl. 30

Péče o nezaopatřené děti zaměstnanců

a) Zaměstnavatel ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem přispěje na letní a zimní (tuzemskou i zahraniční) dětskou rekreaci zajišťovanou jinými organizacemi.

Z fondu sociálních potřeb může být poskytnut příspěvek až do výše ceny poukazu, nejvýše však 1.000,- Kč na dítě ročně.

Příspěvek na dětskou rekreaci lze poskytnout pouze v případě bezhotovostní úhrady z fondu sociálních potřeb na účet pořádající organizace. Předepsanou část hrazenou žadatelem o příspěvek je tento povinen uhradit před jejím nástupem.

b) Při narození dítěte členovi odborové organizace převede výbor základní organizace na spořicí účet pro dítě tohoto člena základní vklad 3.000,- Kč z prostředků odborové organizace.

Čl. 31

Rekondice a rehabilitace

Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací poskytne příspěvek na rehabilitaci a rekondici z fondu sociálních potřeb. Příspěvek bude poskytnut bezhotovostně formou benefitní zaměstnanecké elektronické karty ve výši 1.000,- Kč ročně na zaměstnance v pracovním poměru při úvazku 40 hodin týdně, u kratších pracovních úvazků bude krácen v poměru dle úvazku. Poskytnutí příspěvku bude realizováno po ukončení druhého čtvrtletí tj. v červenci příslušného roku.

Nárok nevzniká pracovníkům na mateřské a rodičovské dovolené po dobu, po kterou nevykonávají práci pro zaměstnavatele.

Čl. 32

Bytová problematika

Zaměstnavatel se zavazuje předložit radě města návrh na přednostní přidělení přiměřeného bytu z městského bytového fondu perspektivním zaměstnancům zaměstnavatele.

Čl. 33

Zlepšení zdravotních podmínek

Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací poskytne příspěvek na jednorázové léčivé přípravky a vitaminy k zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců v podzimním období z fondu sociálních potřeb. Příspěvek bude poskytnut bezhotovostně formou benefitní zaměstnanecké elektronické karty ve

výši 1.000,- Kč ročně na zaměstnance v pracovním poměru při úvazku 40 hodin týdně, u kratších pracovních úvazků bude krácen v poměru dle úvazku. Poskytnutí příspěvku bude realizováno po ukončení třetího čtvrtletí tj. v říjnu příslušného roku. Nárok nevzniká pracovníkům na mateřské a rodičovské dovolené po dobu, po kterou nevykonávají práci pro zaměstnavatele.

Čl. 34

Penzijní připojištění

Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem částkou maximálně 700,- Kč měsíčně.

Příspěvek bude poukazován na účty penzijního připojištění (spoření) jednotlivých zaměstnanců.

Podmínkou poskytnutí příspěvku v plné výši je, že zaměstnanec hradí penzijní připojištění (spoření) minimálně ve výši poskytnutého příspěvku. V případě nižší úhrady vlastního připojištění (spoření) bude příspěvek poskytnut maximálně v této výši.

Příspěvek na penzijní připojištění (spoření) bude poskytnut v plné výši při úvazku 40 hodin týdně, u kratších pracovních úvazků bude krácen v poměru dle úvazku. Nárok nevzniká pracovníkům na mateřské a rodičovské dovolené po dobu po kterou nevykonávají práci pro zaměstnavatele.

G. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Čl. 35

Zaměstnavatel odpovídá za tuto oblast včetně zajištění optimálního pracovního prostředí v plném rozsahu dle příslušných ustanovení ZP a dalších platných právních předpisů. Zástupce zaměstnavatele provede dvakrát ročně prohlídku pracovišť za účasti zástupce odborové organizace. Zároveň zaměstnavatel jedenkrát ročně projedná s výborem základní odborové organizace otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Čl. 36

Zaměstnavatel zajistí jedenkrát za 2 roky školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Čl. 37

Zaměstnavatel poskytne ochranné oděvy a pomůcky dle vnitřního předpisu přiměřeně tak, aby se předešlo nebezpečí úrazu nebo ohrožení zdraví.

Čl. 38

Při tropických teplotách (pro účely kolektivní smlouvy se za tropickou teplotu považuje 30 stupňů Celsia) se bude zaměstnavatel snažit na pracovišti udržet přijatelnou teplotu. Pokud i přes tato opatření teplota přesáhne 30 stupňů Celsia bude toto považováno za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZP.

Čl. 39

Zaměstnavatel uhradí zaměstnancům náklady na vstupní, periodickou a mimořádnou lékařskou prohlídku.

H. Tvorba a čerpání fondu sociálních potřeb

Čl. 40

Zaměstnavatel bude vytvářet fond sociálních potřeb v souladu s jeho Statutem, který je přílohou této kolektivní smlouvy a byl dne 8. 12. 2014 schválen

usnesením Zastupitelstva města Odolena Voda č. 7/2014. Tento fond bude využíván v souladu se zásadami pro jeho používání, jeho rozpočtem na daný rok a ustanoveními této kolektivní smlouvy.

Čl. 41

V rámci schváleného rozpočtu a dle zásad daných Statutem fondu sociálních potřeb, rozhoduje v konkrétních případech o jeho čerpání zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Odborová organizace a zaměstnavatel se zavazují využívat prostředků fondu účelně, v souladu s právními předpisy a ve prospěch zaměstnanců.

Čl. 42

Fond sociálních potřeb na daný rok je tvořen přídělem z rozpočtu Města Odolena Voda v procentní výši schválené městským zastupitelstvem k ročnímu objemu mzdových prostředků zúčtovaných na platy zaměstnanců města a odměny za výkon funkce uvolněných členů zastupitelstva.

Tento příděl je poukazován měsíčně dle zúčtovaného objemu mzdových prostředků.

Čl. 43

Výbor základní odborové organizace zabezpečí informovanost zaměstnanců o použití fondu na členských schůzích odborové organizace nejméně dvakrát ročně.

Čl. 44

Návrhy na čerpání rozpočtu předkládá výbor základní odborové organizace.

Za hospodaření fondu odpovídá tajemník městského úřadu.

Správu fondu zabezpečuje ekonomický odbor městského úřadu včetně všech finančních operací a vyúčtování prostředků.

Zároveň ekonomický odbor předkládá jedenkrát měsíčně přehled o čerpání rozpočtu fondu výboru základní odborové organizace.

I. Závěrečná ustanovení

Čl. 45

Doba platnosti a účinnosti kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a účinnosti 1. 1. 2018.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců.

Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15-ti dnů od jejího uzavření.

Čl. 46

Kterákoliv smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu v kterémkoliv ustanovení, režimem zákona o kolektivním vyjednávání.

Čl. 47

Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Příjemce výpovědi je povinen do 15 dnů zahájit jednání směřující k uzavření nové kolektivní smlouvy.

Čl. 48

Změny a dodatky kolektivní smlouvy

Změny a dodatky jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy v době její platnosti mohou být provedeny výhradně písemně na základě požadavku jedné ze smluvních stran a na základě dohody s druhou smluvní stranou. Dodatky kolektivní smlouvy nabývají účinnosti podpisem zástupců obou smluvních stran a poté se stávají nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.

Čl. 49

Kontrola plnění

Plnění kolektivní smlouvy kontrolují obě smluvní strany pravidelně a to nejméně dvakrát za rok. Zpráva o plnění je zveřejněna vždy na členské schůzi odborové organizace.

Kolektivní smlouva byla projednána a schválena členskou schůzí odborové organizace dne 14.12.2017.

V Odoleně Vodě dne 20.12.2017



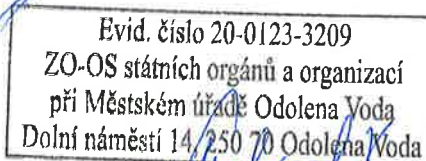
za zaměstnance zařazené v městské policii :

Hana Plecítá
starostka města



za zaměstnance zařazené v městském úřadu
a organizačních složkách :

Ing. Martina Semelková
tajemnice městského úřadu



za Základní organizaci Odborového svazu
státních orgánů a organizací :

Petr Jelínek
předseda výboru základní
odborové organizace

Obsah:

A. Předmět smlouvy, rozsah platnosti	str. 1
B. Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace	str. 1 - 2
C. Pracovněprávní vztahy	str. 2 - 3
D. Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování	str. 3
E. Platy a odměňování	str. 3 - 4
F. Péče o zaměstnance	str. 4 - 6
G. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	str. 6 - 7
H. Tvorba a čerpání fondu sociálních potřeb	str. 7
I. Závěrečná ustanovení	str. 7 - 9