

Kolektivní smlouva

V souladu s ustanoveními zákona č. 2/91 Sb. o kolektivním vyjednávání uzavírá:

Zaměstnavatel: Městský ústav sociálních služeb, příspěvková organizace, Balbínova 59/1, 339 01 Klatovy, zastoupený ředitelkou paní Bc. Alenou Kleinerovou (dále jen zaměstnavatelem)

a

zaměstnanci zastoupení předsedkyní Odborové organizace MěÚSS Klatovy, Balbínova 59/1, 339 01 Klatovy, [REDACTED] (dále jen odbory)

tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

pro r. 2017

OBSAH:

- I. Úvod
- II. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy
- III. Společné závazky smluvních stran této kolektivní smlouvy
- IV. Vzájemné vztahy zaměstnavatele a odborové organizace
- V. Pracovněprávní vztahy
- VI. Odměňování zaměstnanců
- VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- VIII. Sociální zabezpečení – nárokovost z FKSP
- IX. Závěrečná ustanovení

I. Úvod

Smyslem této kolektivní smlouvy je přispět k dlouhodobému sociálně-ekonomickému rozvoji zaměstnavatele a zajistit sociální smír, který je zajišťován důsledným plněním této smlouvy oběma smluvními stranami.

Ustanovení této smlouvy má zejména legislativní oporu ve výše uvedeném Zákonu o kolektivním vyjednávání, v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v platném znění, v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání a dalších předpisech. Odborová organizace evidovaná dle Zák. o sdružování občanů, je od 1.1.2014 považována za odborovou organizaci dle NOZ (§ 3046).

II. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato smlouva je platná a účinná pro období kalendářního roku, tj. od 1. 1. do 31. 12. 2017.

V souladu s § 28 ZP ve znění č. 303/13 Sb. není možné zrušit kolektivní smlouvu odstoupením jedné ze smluvních stran. Smlouva je platná pro všechna pracoviště zaměstnavatele. Smlouva je platná pro všechny zaměstnance organizace, tj. i nečleny odborů – dle § 24 ZP. Nově přijatým zaměstnancům vznikají případná práva (nároky) plynoucí z této smlouvy dnem vzniku pracovního poměru; při nástupu do práce s ní musí být seznámen i nový zaměstnanec - dle § 37 ZP. Dle příslušných ustanovení Zákoníku práce jsou vůči zaměstnavateli odborovým orgánem zastupování členové i nečlenové odborové organizace, vyjma případů, kdy se zaměstnanec – nečlen svým prohlášením „vyloučí“ z tohoto zastupování. Organizace vydává své vnitřní předpisy (směrnice) dle svého uvážení – potřeby. S odbory jsou tyto předpisy pouze projednány. Avšak v souladu s § 19 ZP ve znění č. 303/13 Sb. platí, že pokud z nějakého důvodu nedošlo k projednání „právního jednání“ organizace, které je požadováno zákonem, pak toto právní jednání není možné prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání s odbory nedošlo.

Kolektivní smlouva je neplatná v té části, kde upravuje práva zaměstnanců v menším rozsahu, než umožňují obecně závazné právní předpisy (k těmto ujednáním se nepřihlíží). Kolektivní smlouva upravuje v souladu s § 23 ZP ve znění č. 303/13 Sb. práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nemůže však ukládat zaměstnancům povinnosti nebo zkracovat práva stanovená Zákoníkem práce. Kolektivní smlouva je dle § 27 ZP neplatná v té části, která upravuje práva zaměstnanců v menším rozsahu, než příslušná kolektivní smlouva vyššího stupně (k těmto ujednáním se nepřihlíží). Konkrétní podmínky v pracovní smlouvě určitého zaměstnance mohou být sjednány pouze shodně, případně výhodněji, než stanoví tato kolektivní smlouva. Tato kolektivní smlouva je právně závazná i pro případné právní nástupce obou smluvních stran této smlouvy.

III. Společné závazky smluvních stran této kolektivní smlouvy

Smluvní strany se zavazují, že v souladu s § 16, 17 ZP a rovněž dle „antidiskriminačního zákona“ č. 198/09 Sb. zamezí diskriminaci kteréhokoliv zaměstnance z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných spolcích. Dále zamezí diskriminaci z důvodu národnosti, etnického či sociálního původu, majetku, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině.

Smluvní strany dále zajistí **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, dále odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání. V souladu s tímto zákonem však smluvní strany nebudou považovat za diskriminaci zaměstnanců případné rozdílné zacházení (§ 6 zákona) např. v situaci, kdy je na určitou pracovní pozici požadováno určité odborné vzdělání, minimální věk, dosažená odborná praxe. Dále to mohou být omezení daná určitou max. horní věkovou hranicí, při jejímž dosažení již zaměstnanci nejsou (zejména po fyzické stránce) způsobilí k výkonu určitých profesí. Tzn. vždy zde existuje určitý věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, který slouží jako jednotné kritérium při hodnocení (ne)způsobilosti zaměstnance pro výkon dané profese. Diskriminací pak dále rovněž není ochrana mladistvých, těhotných žen, ZTP aj. formou neumožnění vykonávat těmto skupinám určité práce.

Zaměstnanci, kteří se domnívají, že jejich práva daná „antidiskriminačním zákonem“ jsou zaměstnavatelem porušována, mohou konzultovat danou situaci s odborovou organizací. Dále se případně mohou domáhat svých práv (upuštění od diskriminace) soudní cestou, vč. požadavku na zadostiučinění.

IV. Vzájemné vztahy zaměstnavatele a odborové organizace

Odborová organizace se zavazuje zachovávat mlčenlivost o skutečnostech (hospodářské informace, mzdový vývoj...), o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele či úniku osobních dat zaměstnanců. Dle ZP § 276, odst. 3 se tato povinnost zachovávat mlčenlivost týká členů odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP ohledně informací, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné a tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.

Jednotlivé smluvní strany se vzájemně zavazují respektovat pravomoci a postavení druhé smluvní strany plynoucí z příslušných právních předpisů. Smluvní strany se dále vzájemně zavazují informovat se o připravovaných opatřeních dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany a v závažných případech přizvat pověřeného zástupce druhé strany na jednání o těchto připravovaných opatřeních. Pro odborový orgán tak existuje právo na projednání, informace. Právo na kontrolu má odborová organizace v souladu s novelou ZP č. 116/08 Sb. pouze v oblasti BOZP. V ostatních oblastech může odborová organizace případně pouze upozornit příslušné státní kontrolní orgány na porušování povinností ze strany organizace. Tato oprávnění odborové organizace se odvíjejí zejména z § 287, 322 ZP. Projednávání jednotlivých záležitostí bude vždy dokumentováno písemně. Mezi věci projednávány s odbory (dle ZP § 62) patří zejména hromadné propouštění, dále školení a vzdělávání, hodnocení a odměňování, ekonomické výsledky, bezpečnost a ochrana zdraví, změny v organizaci práce, ve vývoji zaměstnanosti, mzdový systém a jeho vývoj, rozvázání prac. poměru výpovědí, okamžitým zrušením dle § 61 ZP (zvýšená ochrana odborových funkcionářů), vydání nového pracovního řádu a jeho případné změny, plán čerpání dovolených, vč. hromadného čerpání dovolené, vymezení vážných provozních důvodů ve vazbě na nižší náhradu mzdy.

Zaměstnavatel se zavazuje pravidelně informovat odborovou organizaci o vývoji hospodaření. Dále se zaměstnavatel zavazuje písemně informovat odborovou organizaci o opatřeních týkajících se více než třiceti zaměstnanců, o dalších organizačních, mzdových a jiných opatřeních, které mohou mít závažný dopad na organizaci a její zaměstnance – a to v termínu do 30 dní před jejich realizací, v souladu s § 62 ZP. Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny si odpovědět na návrh druhé strany k uzavření či doplnění kol. smlouvy do sedmi dnů. Organizace uvádí v souladu s § 37 ZP v pracovní smlouvě údaj o platné kolektivní smlouvě, která upravuje pracovní podmínky zaměstnance.

Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů je řešena v Zákoníku práce – členové výboru ZO požívají zvýšenou ochranu.

Odborová organizace je materiálně a organizačně ze strany zaměstnavatele zajištěna takto:

- zaměstnavatel poskytuje odborové organizaci na své náklady místnost včetně nezbytného vybavení místnosti
- zaměstnavatel dále umožní ve velké zasedací místnosti organizace konání schůzí a voleb do odborového orgánu
- zaměstnavatel umožní v nezbytně nutném rozsahu pro potřeby odborové organizace bezplatné využití firemního telefonu, faxu, mailu, kopírky, interní pošty, počítače

- zaměstnavatel umožní odborovým funkcionářům v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměru za výkon jejich funkce v pracovněprávních vztazích za všechny zaměstnance organizace. Zaměstnavatel nebude požadovat úhradu poskytnuté náhrady ani úhradu soc. a zdravotního pojištění.

Zaměstnavatel se zavazuje na své náklady na základě jmenného seznamu odborově organizovaných zaměstnanců, vč. dohod o srážkách ze mzdy provádět za tyto zaměstnance pravidelně měsíčně srážku z jejich mzdy ve výši 1% z hrubé mzdy a tuto bez prodlení převádět na účet odborové organizace.

V. Pracovněprávní vztahy

Pracovní doba a přestávky v práci

Stanovení a rozvržení pracovní doby se řídí „Směrnicí o stanovení a rozvržení pracovní doby MěÚSS Klatovy“, která je uzavírána na příslušný kalendářní rok a se kterou jsou seznámeni všichni zaměstnanci.

Dovolená

Zaměstnanci MěÚSS mají stanovenou výměru dovolené v kalendářním roce v délce 5 týdnů v souladu s ust. § 213, odst. 2 ZP.

Dodatková dovolená v délce jednoho týdne (viz. ust. § 215, odst. 1, odst. 2 písm. d) ZP) náleží zaměstnancům DpZP Ujezdec, kteří vykonávají po celý kalendářní rok ošetrovatelskou a přímou obslužnou péči u mentálně postižených klientů alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Čerpání a nástup dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolených schváleného odborovou organizací, kde bude povinně naplánován celý nárok dovolené za daný kalendářní rok. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit písemně zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, jestliže se se zaměstnancem nedohodne jinak. V případě čerpání dovolené v několika částech musí jedna část činit nejméně dva týdny.

Každý zaměstnanec čerpá dovolenou na zotavenou do konce každého kalendářního roku, za který mu nárok na dovolenou vznikl. V případě, že ji nemohl čerpat do konce kalendářního roku pro překážku v práci na straně zaměstnance nebo z naléhavých provozních důvodů, zaměstnavatel určí její čerpání nejpozději do konce následujícího kalendářního roku dle ust. § 218 ZP. O převod dovolené do dalšího roku musí zaměstnanec písemně požádat s uvedením důvodů.

Vedoucí zařízení MěÚSS předloží personálnímu úseku rozvrh čerpání dovolených na kalendářní rok v termínu do konce února každého kalendářního roku. Zaměstnavatel se zavazuje předložit ZV odborové organizace ke schválení rozvrh čerpání dovolené nejpozději do 15. 3. každého kalendářního roku.

Překážky v práci a pracovní volno

Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance se řídí ustanovením § 191 ZP, § 199 ZP a dále Nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno bez náhrady platu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Organizace může převést zaměstnance na jinou práci pouze s jeho souhlasem, dle § 41 ZP. Po tomto převedení přísluší zaměstnanci doplatek do výše prům. výdělku (*na základě této kol. smlouvy*), v případech uvedených v § 139 ZP.

Práce přesčas

Práce přesčas může být nařízena jen v mimořádných případech a nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v týdnu a více než 150 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad limit 150 hodin pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas, ke které dává souhlas zaměstnanec, nesmí přesáhnout 265 hodin v kalendářním roce.

Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Do počtu hodin za práci přesčas nejsou zahrnuty hodiny, za které bylo poskytnuto náhradní volno.

Zaměstnavatel má za povinnost vést evidenci práce přesčas u každého zaměstnance.

Vyrovňovací období a nepřetržitý odpočinek v týdnu

Délka vyrovňovacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby činí 52 týdnů (§ 78 odst. 1, písm. m) ZP).

Doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami u zaměstnance mladšího 18 let činí alespoň 12 hodin a u zaměstnance staršího 18 let alespoň 11 hodin.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu trvá dle § 92 ZP alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance nesmí být doba nepřetržitého odpočinku kratší než 48 hodin.

Ochrana a rušení pracovních míst

Pokud se v organizaci uvolní pracovní místo (kromě míst obsazovaných jmenováním), ještě dříve, než bude nabídnuto externímu uchazeči o zaměstnání, bude pracovní místo nabídnuto zaměstnancům, kteří mají podanou žádost na uvolňovanou pracovní pozici.

Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a) ZP.

Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby.

Odstupné dle § 67, odst. 1 ZP při podání výpovědi z organizačních důvodů (resp. dohodou z těchto důvodů) je poskytováno odstupňovaně v závislosti na délce trvání pracovního poměru (nejméně jedno-, dvoj-, trojnásobek prům. výdělku. V případě výpovědi či uzavření dohody o rozvázání prac. poměru dle § 52 písm. d) („zdravotní důvody“) přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku prům. výdělku. V souladu se ZP § 67 odst. 2 nepřísluší toto odstupné zaměstnanci v případě, že se organizace zcela zproští své povinnosti podle § 367 odst. 1.

Každou výpověď formou okamžitého zrušení je organizace předem povinna projednat s odbory.

Cestovní náhrady zaměstnancům

Zaměstnancům jsou poskytovány cestovní náhrady dle Směrnice č. 14/2013 MěÚSS Klatovy o poskytování cestovních náhrad zaměstnancům při pracovních cestách. Tato směrnice stanovuje pravidla pro poskytování a evidenci cestovních náhrad pro zaměstnance v souladu s ustanovením § 151 -189 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

VI. Odměňování zaměstnanců

Zaměstnancům je za vykonanou práci poskytován plat ve výši a za podmínek stanovených právními předpisy a vnitřním předpisem O poskytování platu a odměn zaměstnancům MěÚSS Klatovy p.o.

Termín výplaty platu se touto kolektivní smlouvou sjednává na 10. den měsíce následujícího po vykonání práce.

VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (dále „BOZP“) s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví patří k základním povinnostem, které plní zaměstnavatel v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce, zákonem o zajištění dalších podmínek BOZP, zákonem o ochraně veřejného zdraví a dalšími zvláštními právními předpisy. Při plnění těchto úkolů zaměstnavatel postupuje v úzké součinnosti s odborovou organizací.

Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací a za účasti zástupce odborové organizace provede na všech pracovištích zaměstnavatele prověrky BOZP, a to nejpozději do 31. 10. kalendářního roku. Nejpozději do 15 dnů po uskutečnění prověrky zaměstnavatel předloží odborové organizaci návrh nápravných opatření k odstranění nedostatků zjištěných při prověrce.

V oblasti BOZP dále zaměstnavatel ve vztahu k odborové organizaci zejména:

- prostřednictvím bezpečnostního technika z externí firmy vyhotovuje záznamy, vede dokumentaci a zajišťuje pravidelné školení
- umožňuje účast při jednáních týkajících se BOZP, případně poskytuje informace o takovém jednání
- přijímá jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP, které s nimi taktéž projednává
- informuje je o každé záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP
- umožňuje odborové organizaci při kontrolách příslušných orgánů přednést své připomínky

Pracovnělékařské služby

Zdravotní způsobilost k práci může být posuzována na potřebné odborné úrovni pouze v rámci pracovnělékařských služeb. K odbornému posouzení je nutné znát nejenom zdravotní stav zaměstnance, ale současné zdravotní nároky jeho konkrétní práce v konkrétních pracovních podmínkách. Právě z tohoto důvodu, jsou pracovnělékařské služby vyloučeny ze svobodné volby lékaře – viz. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění.

Pracovnělékařské služby pro všechny zaměstnance MěÚSS zaměstnavatel zajišťuje v následujícím rozsahu a za těchto podmínek:

- pracovnělékařské služby zajišťují pro všechny zaměstnance MěÚSS následující lékaři:

■ **Ordinace lékařů Klatovy, s.r.o.** ■

■ **MEDICAL – Treybal, s.r.o.** – ■

- Z důvodu odborného posouzení zdravotního stavu zaměstnanců ve vztahu k výkonu práce je zaměstnanec povinen podrobit se lékařským prohlídkám u lékaře, kterého si zvolil k výkonu pracovnělékařských služeb jeho zaměstnavatel. V případě, že ošetřující lékař zaměstnance není shodný s lékařem pracovnělékařských služeb MěÚSS, musí zaměstnanec poskytovateli pracovnělékařských služeb předložit svoji zdravotní dokumentaci, popř. výpis z této dokumentace, který vystaví jeho ošetřující lékař.
- Druhy lékařských prohlídek:
 - Vstupní lékařská prohlídka: provádí se vždy před nástupem do zaměstnání a před převedením zaměstnance na jinou práci vykonávanou za odlišných podmínek (tzn. navýšení rizikových faktorů).
 - Periodické preventivní prohlídky: periodické prohlídky se opakují v předem určených lhůtách a jejich účelem je zajistit ochranu zdraví zaměstnanců. Vykonnávají se u všech zaměstnanců MěÚSS.

Profese - činnost	Lhůta prohlídky (rok)
Práce v noci	1
Kategorie první	6 let do věku 50 let
	4 roky po věku 50 let
Kategorie druhá	5 let do věku 50 let
	3 roky po věku 50 let
Řízení motorových vozidel pokud je tato činnost vykonávána jako obvyklá součást výkonu práce nebo jsou do místa výkonu práce přepravováni další osobou	6 let do věku 50 let
	4 roky po věku 50 let
Nízkotlaké kotelny nad 50 kW	3 roky

- Výstupní lékařská prohlídka: výstupní lékařské prohlídky se provádějí při skončení pracovního poměru pro zjištění aktuálního zdravotního stavu zaměstnance. Tyto prohlídky budou prováděny na základě rozhodnutí zaměstnavatele, popř. na žádost

zaměstnanec. O provedené výstupní lékařské prohlídce je povinností zaměstnanec předložit zaměstnavateli lékařské potvrzení ještě před ukončením pracovního poměru.

Náklady za lékařské prohlídky, včetně výpisu ze zdravotní dokumentace, hradí zaměstnavatel.

Zvláštní očkování zaměstnanců dle vyhl. č. 537/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů:

Očkování proti virové hepatitidě B bude prováděno u zaměstnanců těchto profesí:

- Domov pro seniory Klatovy a Domov pro seniory Újezdec:
 - Pracovník v sociálních službách
 - Všeobecná sestra, zdravotnický asistent
- Domov pro osoby se zdravotním postižením Újezdec:
 - Pracovník v sociálních službách
 - Všeobecná sestra, zdravotnický asistent
- Azylový dům Klatovy:
 - Pracovník v sociálních službách
- Sociální ubytovna Klatovy:
 - Pracovník v sociálních službách
- Domácí ošetrovatelská péče Klatovy:
 - Všeobecná sestra
- Pečovatelská služba Klatovy:
 - Pracovník v sociálních službách
- Centrum denních služeb Klatovy:
 - Pracovník v sociálních službách
- Noclehárna pro bezdomovce Klatovy:
 - Pracovník v sociálních službách

Výše uvedení zaměstnanci mohou být na pracoviště zařazeni nejdříve po podání druhé dávky očkovací látky za předpokladu, že další očkování bude ukončeno v předepsaném termínu.

Oblast BOZP je podrobně rozvedena ve Směrnici BOZP.

VIII. Sociální zabezpečení – nárokovost z FKSP

Organizace při poskytování sociálního zabezpečení svým zaměstnancům důsledně dodržuje zásady rovného zacházení pro muže a ženy stanovené v „antidiskriminačním zákoně“ č. 198/09 Sb., § 8.

Nárokovost z FKSP:

Závodní stravování

Závodní stravování se obecně opírá o ustanovení § 236 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům stravování. Tato povinnost neplatí vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Zaměstnavatel se řídí při zajišťování závodního stravování Vyhl. č. 84/2005 ze dne 14. 2. 2005 o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, v platném znění.

MěÚSS Klatovy zajišťuje závodní stravování ve **vlastních zařízeních**. Závodní stravování je poskytováno:

- a) Zaměstnancům organizace – je poskytován příspěvek z FKSP na jedno hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud zaměstnanec vykonal práci pro organizaci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě. Organizace poskytne zaměstnancům příspěvek z FKSP i na další hlavní jídlo v daném kalendářním dni, pokud strážník vykonává práci pro organizaci déle než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zákoníku práce, v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.

Příspěvek z FKSP na jedno hlavní jídlo nelze poskytnout zaměstnanci v případě, že si nemohl odhlásit stravování předem z důvodu náhlé pracovní neschopnosti, OČR apod., a ani nevykonal práci pro organizaci minimálně v délce 3 hodin. V tomto případě se může zaměstnanci poskytnout pouze jedno hlavní jídlo v hodnotě potravin a to jen první den pracovní neschopnosti, OČR apod.

Kontrolu nároku na příspěvek z FKSP provádějí vedoucí jednotlivých zařízení podle počtu odpracovaných směn.

- b) Zaměstnancům, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se poskytuje jedno hlavní jídlo za úhradu ve výši pořizovací ceny potravin, jestliže jejich přítomnost v práci činila alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni. Těmto strážníkům není poskytován příspěvek z FKSP na stravování.
- c) Důchodcům, kteří do odchodu do důchodu pracovali v některém zařízení MěÚSS Klatovy, je umožněno stravovat se v jakémkoli zařízení v rámci organizace. Není poskytován příspěvek z FKSP a úhrada za odebírané hlavní jídlo v rámci závodního stravování je ve výši pořizovací ceny potravin. Poskytuje se jedno hlavní jídlo.
- d) Žákům středních škol a studentům po dobu jejich činnosti v MěÚSS Klatovy, která je praktickým vyučováním nebo praktickou přípravou, organizace poskytne jedno hlavní jídlo ve výši pořizovací ceny potravin. Není poskytován příspěvek z FKSP.

Přehled úhrad za odebranou stravu podle typu strávnicka a druhu stravy ve vlastních stravovacích provozech:

Typ strávnicka:	Druh stravy	Cena v Kč		
		D3	D4	D9
Zaměstnancům vykonávajícím práci pro organizaci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni a odebírajícím stravu v DpS Újezdec nebo Klatovy se poskytuje příspěvek z FKSP na jedno hlavní jídlo :	Oběd-úhrada zaměstnanec Oběd-příspěvek z FKSP Večeře- úhrada zaměstnanec Večeře- příspěvek z FKSP	16,- 10,- 11,- 6,-	16,- 10,- 11,- 6,-	19,- 10,- 16,- 6,-
Zaměstnancům vykonávajícím práci pro organizaci déle než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou v práci v daném kalendářním dni a odebírajícím stravu v DpS Újezdec nebo DpS Klatovy se poskytuje příspěvek z FKSP na dvě hlavní jídla :	Oběd-úhrada zaměstnanec Oběd-příspěvek z FKSP Večeře- úhrada zaměstnanec Večeře- příspěvek z FKSP	16,- 10,- 11,- 6,-	16,- 10,- 11,- 6,-	19,- 10,- 16,- 6,-
Zaměstnancům se poskytne jedno hlavní jídlo pouze prvý den náhlé PN, OČR apod., jestliže nevykonali práci pro organizaci alespoň tři hodiny v daném kalendářním dni a odebírají stravu v DpS Újezdec nebo DpS Klatovy:	Oběd-úhrada zaměstnanec Oběd-příspěvek z FKSP Večeře- úhrada zaměstnanec Večeře- příspěvek z FKSP	26,- // 17,- //	26,- // 17,- //	29,- // 22,- //
Vlastním důchodcům, kteří nikde nepracují a stravují se v DpS Újezdec nebo DpS Klatovy, se poskytne jedno hlavní jídlo:	Oběd-úhrada býv. zaměstnanec Oběd-příspěvek z FKSP	26,- //	26,- //	29,- //
Zaměstnancům, kteří pracují v rámci MěÚSS na základě dohod – ZP § 74 až § 76 – se poskytne jedno hlavní jídlo, pokud jejich přítomnost v práci trvala alespoň tři hodiny v daném kalendář.dni:	Oběd-úhrada zaměstnanec Oběd-příspěvek z FKSP Večeře- úhrada zaměstnanec Večeře- příspěvek z FKSP	26,- // 17,- //	26,- // 17,- //	29,- // 22,- //
Žákům středních škol a studentům při výkonu odborné praxe se poskytne jedno hlavní jídlo ve výši pořizovací ceny potravin.	Oběd-úhrada student Oběd-příspěvek z FKSP	26,- //	26,- //	29,- //
Ostatní strávnicki v DpS ÚJ, včetně režijních nákladů:	Oběd	57,-	57,-	60,-
Ostatní strávnicki v DpS KT, včetně režijních nákladů:	Oběd	61,-	61,-	64,-

Příspěvek na penzijní připojištění

V souladu s Vyhl. MF č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ust. § 12, je poskytován zaměstnancům MěÚSS Klatovy příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem podle následujících kritérií:

Nárok na příspěvek podle doby zaměstnání v MěÚSS (včetně OÚSS)	Výše příspěvku (v Kč)
Po odpracování pěti let	100,- Kč
Po odpracování deseti let	300,- Kč
Po odpracování dvaceti let	500,- Kč

Změna výše příspěvku na penzijní připojištění náleží zaměstnanci od měsíce, ve kterém změna nastala, včetně tohoto měsíce.

U opakujících se pracovních poměrů je započtena celková doba zaměstnání u MěÚSS, p. o., pokud ukončený a nově vzniklý pracovní poměr plynule navazuje a nedojde k přerušení ani na 1 kalendářní den.

Příspěvek zaměstnavatele je poukazován přímo penzijnímu fondu, který si vybral sám zaměstnanec. Pro získání příspěvku ze strany zaměstnavatele musí zaměstnanec doložit personálnímu oddělení smlouvu o uzavřeném penzijním spoření.

V případě pracovní neschopnosti po dobu celého měsíce, musí zaměstnanec uhradit příslušnému penzijnímu fondu svou základní smluvenou částku penzijního připojištění sám, příspěvek ze strany MěÚSS Klatovy bude poskytnut a uhrazen na účet penzijního fondu.

Věcné dary

Podle ustanovení § 14, vyhl. č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb se poskytují zaměstnancům věcné dary v maximální hodnotě do 1000,- Kč jednotlivě a to:

- a) zaměstnancům k jejich významným životním výročím 50 a 60 let věku v souladu s ust. § 14, odst. 1. písm. c) výše uvedené vyhlášky,
- b) zaměstnancům při prvním odchodu do důchodu nebo plného invalidního důchodu (invalidita III. stupně) v souladu s ust. § 14, odst. 1. písm. d) výše uvedené vyhlášky.

IX. Závěrečná ustanovení

Kontrolu plnění této kolektivní smlouvy provádějí smluvní strany čtvrtletně. Neplnění příslušných ustanovení této kolektivní smlouvy bude zaměstnavatel posuzovat jako neplnění si pracovních povinností konkrétních příslušných zaměstnanců. V případě neplnění smlouvy ze strany odborové organizace bude informovat předseda ZO zaměstnavatele o jednotlivých problémech a návrhu jejich řešení.

Změny a doplňky této smlouvy může navrhnout písemně kterákoli ze smluvních stran a jsou platné po písemném odsouhlasení obou smluvních stran.

Vedoucí jednotlivých zařízení jsou povinni do 15 dní od uzavření této smlouvy seznámit prokazatelně své podřízené s touto kolektivní smlouvou, tzn. do této doby s ní budou seznámeni všichni zaměstnanci organizace (dle § 29 ZP). Dále jsou povinni v rozsahu své funkční působnosti zajistit plnění dotčených ustanovení této smlouvy.

Dne: 14. 12. 2016

Podpis a razítko zástupce odborové organizace
MěÚSS Klatovy:

Podpis a razítko ředitelky
MěÚSS Klatovy:

Příloha: rozpočet FKSP

Příloha:

Plán rozpočtu FKSP na rok 2017:

Náklady:

- závodní stravování - §7	240 000,- Kč
- penzijní připojištění - §12	282 000,- Kč
- věcné dary -§ 14,odst. 1. písm. c), d)	20 000,- Kč
- péče o zaměstnance - §4 (<i>Rozvoj-setkání zaměstnanců</i>)	22 000,- Kč
- péče o zaměstnance - §4	253 000,- Kč

N á k l a d y c e l k e m : **817 000,- Kč**

Výnosy:

- zůstatek k 1.1.2017	37 000,- Kč
- základní příděl podle §2 odst. 1 (2 %) – záloha	780 000,- Kč

V ý n o s y c e l k e m : **817 000,- Kč**