

Číslo smlouvy: 2019/0369

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Číslo smlouvy IS MARBES: 2019/0369

Město Neratovice

se sídlem: Kojetická 1028, 277 11 Neratovice

zastoupené: Ing. Petrem Svobodou, tajemníkem úřadu a Ing. Romanem Kroužeckým, starostou města Neratovice

dále jen „zaměstnavatel“

a

základní (místní) odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací

při Městském úřadu v Neratovicích

se sídlem: Kojetická 1028, 277 11 Neratovice

zastoupená předsedou výboru: [REDACTED]

dále jen „základní organizace“, nebo „ZO“

Tato kolektivní smlouva obsahuje tyto části:

- I. Všeobecná ustanovení**
- II. Pracovněprávní nároky a podmínky**
- III. Platy**
- IV. Sociální podmínky zaměstnanců**
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**
- VI. Vzdělávací činnost**
- VII. Tvorba a čerpání sociálního fondu**
- VIII. Závěrečná ustanovení**

I.

Všeobecná ustanovení

Smlouvou se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění závazků, jak jsou uvedeny v následujících částech.

Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících a při změnách této kolektivní smlouvy obě smluvní strany vycházejí ze zákona o kolektivním vyjednávání, z občanského zákoníku a zákoníku práce.

Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců (*členům výboru základní organizace*), na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to:

- zasedací místnost pro schůzovní činnost na odboru sociálních věcí a zdravotnictví či na živnostenském odboru MěÚ Neratovice, případně jiné prostory, po dohodě s vedením úřadu,
- možnost využití pracovní kancelářské techniky (např. PC, tiskárnu, kopírku),
- schůze výboru ZO budou konány mimo kmen pružné pracovní doby,
- členské schůze ZO budou konány mimo pracovní dobu.

Zaměstnavatel poskytne členu výboru základní organizace (dále jen „VZO“), k výkonu jeho činnosti pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst. 2a ZP).

Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce přísluší zaměstnanci a to k účasti na školení pořádaném odborovou organizací (§203 odst. 2c ZP).

Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat se základní organizací veškeré náležitosti uvedené v § 287 zákoníku práce. Zejména se jedná o tyto informace:

- vývoj mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin
- ekonomická situace zaměstnavatele,
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny

Souhrnnou písemnou informaci poskytne pravidelně jedenkrát ročně do konce ledna následujícího roku.

II.

Pracovněprávní nároky a podmínky

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude ZO vždy do 10. pracovního dne následujícího měsíce předkládat písemnou informaci o nově vzniklých pracovních poměrech v předchozím období.

Zaměstnavatel informuje ZO ve smyslu § 61 odst. 5 zákoníku práce, o ukončení pracovního poměru zaměstnance. Zpráva bude předávána v písemné podobě předsedovi ZO.

Pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o převedení dovolené do roku následujícího po roce, v němž mu vznikl nárok na dovolenou, zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře v odůvodněných případech a pokud v tom zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody, písemnou dohodu o převedení této dovolené, maximálně však do výše pěti pracovních dnů, které musí být zaměstnancem vyčerpány nejpozději do 31. 3. následujícího roku.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich žádosti, ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti, pracovní volno (tzv. indispoziční volno) v trvání 4 dnů v průběhu kalendářního roku, za dobu čerpání tohoto volna se plat nekrátí. Vzhledem ke specifické agendě městské policie, je tento odstavec odlišně upraven pro zaměstnance městské policie v Neratovicích a to v pracovním řádu městské policie.

III.

Platy

Zaměstnancům náleží za vykonanou práci plat ve výši a za podmínek stanovených v souladu s právními předpisy, touto kolektivní smlouvou, vnitřním platovým předpisem a schváleným rozpočtem města.

Výplata platu bude prováděna jednou v měsíci, nejpozději 13. kalendářního dne. Plat je splatný pozadu za měsíční období. Na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.

IV.

Sociální podmínky zaměstnanců

Zaměstnavatel zabezpečí stravování zaměstnanců formou nákupu stravenek veřejného stravování v hodnotě 85,- Kč, z této hodnoty bude hradit zaměstnanec 25,- Kč, zaměstnavatel bude hradit ze svých provozních nákladů částku 21,- Kč, ze sociálního fondu bude poskytován příspěvek ve výši 39,- Kč.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravenku, pokud zaměstnanec vykonal práci pro zaměstnavatele alespoň 5 hodin v daném dni.

Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům na důchodové připojištění, ve výši 500,- Kč měsíčně z prostředků sociálního fondu.

Výše uvedené zvýšené benefity jsou platné od 1. 9. 2019. Do 31. 8. 2019 jsou platné benefity sjednané v předchozí kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci od 1. 1. 2020 tzv. benefit kartu s kreditem ve výši 2 000 Kč na celý kalendářní rok. Prostřednictvím karty bude možné hradit spektrum služeb, resp. sortiment produktů, na kterém se smluvní strany při zavedení benefit karty shodnou. Nevyčerpaný zůstatek, který bude evidován na benefit kartě na konci kalendářního roku, lze převést do kalendářního roku následujícího. Převod nevyčerpaného zůstatku na benefit kartě je možný pouze jednou do kalendářního roku následujícího po roce, v němž nedošlo k úplnému vyčerpání kreditu 2 000,- Kč. V takovém případě dojde na benefit kartě zaměstnance ke kumulaci nevyčerpaného kreditu za kalendářní rok předcházející roku aktuálnímu a kreditu za aktuální kalendářní rok. Maximální výše kumulovaného kreditu za dva po sobě jdoucí kalendářní roky tedy může být 4 000,- Kč. Případně nevyčerpaný zůstatek kumulovaného kreditu za dva po sobě jdoucí kalendářní roky již nelze převádět do následujících let a bude vrácen do sociálního fondu zaměstnavatele.

V případě, zahájení, či ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele v daném kalendářním roce má zaměstnanec nárok na benefit kartu s kreditem v plné výši 2.000,- Kč, pokud v daném kalendářním roce odpracuje minimálně 6 měsíců. V případě zahájení pracovního poměru mu bude benefit karta poskytnuta po uplynutí tří měsíční zkušební lhůty. V případě, že zaměstnanec v daném kalendářním roce obdrží benefit kartu s kreditem 2 000,- Kč, avšak neodpracuje u zaměstnavatele v tomto roce alespoň 6 měsíců, je povinen buď zaměstnavateli vrátit benefit kartu se 100% výší kreditu, nebo si ji ponechat a v souladu s touto smlouvou uhradit 100% výše kreditu (tedy 2 000,- Kč) do sociálního fondu.

V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“)

ZO má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem BOZP.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat ZO pravidelně, a to 1x ročně.

VI.

Vzdělávací činnost

Zaměstnavatel na základě zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a v zájmu dalšího prohlubování znalostí a odborných vědomostí svých zaměstnanců bude zabezpečovat, sledovat a koordinovat odbornou přípravu zaměstnanců a to formou:

- průběžného vzdělávání
- možností studia zaměstnanců, pokud to bude v zájmu organizace, po uzavření kvalifikační dohody, dle platné právní úpravy.

VII.

Tvorba a čerpání sociálního fondu

Zaměstnavatel bude v letech 2020 a 2021 vkládat do sociálního fondu částku 2,62 milionu Kč v každém roce.

Tento fond bude využíván v souladu se zásadami pro jeho používání a s rozpočtem.

V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad, rozhoduje v konkrétních případech o jeho čerpání zaměstnavatel po projednání s výborem ZO, ze kterého bude učiněn zápis.

Nevyčerpané prostředky sociálního fondu v daném roce budou beze zbytku převedeny do rozpočtu sociálního fondu pro následující rok jako rezerva.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude ZO jednou za tři měsíce počínaje 1. 1. daného kalendářního roku předkládat písemnou informaci o průběhu čerpání sociálního fondu a to nejpozději do desátého dne po skončení každého kvartálu.

VIII.

Závěrečná ustanovení

Tato kolektivní smlouva je platná a účinná dnem jejího uzavření do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však na dobu 30 měsíců ode dne jejího uzavření, s výpovědní dobou v délce šesti měsíců.

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

Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15-ti dnů od jejího uzavření a to následujícím způsobem:

- zveřejněním na intranetu města
- rozesláním elektronickou poštou
- uložení tištěné verze v kanceláři tajemníka úřadu

Smluvní strany zahájí kolektivní vyjednávání za účelem uzavření nové kolektivní smlouvy nejpozději 90 dnů před skončením účinnosti této kolektivní smlouvy.

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.

Dne: 9.7. 2019

Za základní organizaci.....

Dne: 9.7. 2019

Za zaměstnavatele.....