

# **Kolektivní smlouva pro rok 2017**

Město Hranice se sídlem Pernštejnské náměstí 1, 753 01 Hranice; IČO: 00301311 zastoupeno starostou města panem Jiřím Kudláčkem a tajemníkem Městského úřadu Hranice Ing. Bc. Vladimírem Vyplélíkem

a

Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při MěÚ Hranice se sídlem Pernštejnské náměstí 1, 753 01 Hranice; evidenční číslo 20-0198-3808; IČO: 63701162 zastoupená předsedkyní základní organizace paní Marií Hanzlíkovou

uzavírají tuto kolektivní smlouvu:

I.

### Všeobecná ustanovení

Tato kolektivní smlouva se vztahuje na okruh zaměstnanců města Hranic zařazených k výkonu práce do městského úřadu a do městské policie.

Kolektivní smlouvou se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů tak, jak jsou uvedeny v následujících částech včetně případných vyjmenovaných příloh.

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 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o kolektivním vyjednávání) a z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen zákoník práce nebo ZP).

Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců, členům výboru základní odborové organizace, na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, a to zejména: poskytne místnosti (např. přípravná obřadní síň, velká a malá zasedací síň budovy čp. 1 Pernštejnské náměstí Hranice – zámek) s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, umožní využití kancelářské techniky, např. telefon, kopírka, počítač apod. Zaměstnavatel bude hradit nezbytné náklady na údržbu, technický provoz a náklady na potřebné podklady pro činnost odborové organizace. Vše výše uvedené bude poskytnuto v závislosti na provozních možnostech zaměstnavatele a v přiměřeném rozsahu (§ 277 ZP).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout členu orgánu odborové organizace k výkonu jeho funkce pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst. 2 písm. a) 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, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 203 odst. 2 písm. c) ZP).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech (§ 203 odst. 2 písm. b) ZP).

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 203 odst. 2 písm. l) ZP).

Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace s jejich souhlasem zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu a tyto odvádět na účet odborové organizace, číslo účtu [REDAKCE] (§ 146 písm. c) ZP).

Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, kterým provádí roční zúčtování daně z příjmů, po skončení zdaňovacího období od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Informační povinnost zaměstnavatele:

Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré záležitosti uvedené v § 287 ZP.

Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech (§ 38 odst. 3 ZP).

Zaměstnavatel je povinen seznámit odborovou organizaci s jinými případy rozvázání pracovního poměru než s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. (§ 61 odst. 5 ZP).

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel bude plnit povinnosti výše uvedené na pravidelných schůzkách s předsedou odborové organizace, případně s jím pověřeným zástupcem, které se budou konat 1x měsíčně. Konkrétní termín schůzky bude vždy stanoven po dohodě obou smluvních stran.

## II.

### Pracovněprávní nároky a podmínky

Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Dále zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání seznámí s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, které se vztahují k práci, která má být předmětem pracovního poměru (§ 31 ZP).

Při nástupu do práce zaměstnavatel seznámí zaměstnance s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, a to zaměstnanec potvrdí svým podpisem (§ 37 odst. 5 ZP).

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP). V případě nesouhlasného stanoviska odborové organizace zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce (§ 51 odst. 1 ZP).

Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) ZP, zaměstnanci nabídne jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl.

Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP projedná předem zaměstnavatel s odborovou organizací, a to jednáním na závodním výboru odborové organizace (dále jen ZV OO). V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí (§ 61 odst. 1 ZP).

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (§ 61 odst. 2 ZP). Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení (§ 61 odst. 3 ZP).

Při hromadném propouštění, před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům, je zaměstnavatel povinen o svém záměru nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci. Odborovou organizaci informuje o záležitostech uvedených v § 62 odst. 2 ZP.

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 ZP příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 63 ZP).

Zaměstnance, kteří mají sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, a jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, zaměstnavatel upozorní na skončení pracovního poměru včas, nejméně týden předem (§ 65 ZP).

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, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby výše uvedené (§ 68 ZP).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní

práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1 ZP, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší (§ 67 odst. 2 ZP).

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů od doby, kdy zaměstnanec o něj požádal, zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání (§ 314 ZP).

Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel, který přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance, kterého na pracovní cestu vysílá (§ 153 ZP, QI 61-01-05).

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši:

86,- Kč trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

132,- Kč trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,

205,- Kč trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin

(§ 176 ZP a navazující instrukce QI 61-01-05)

Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného jako při pracovní cestě 5 až 12 hodin (§176 odst. 2 ZP).

V případech přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, se zaměstnanci poskytuje náhrada platu ve výši 100% průměrného výdělku (v souladu s § 207 písm. b) ZP).

Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace. Tento rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel předloží odborové organizaci k odsouhlasení do 28.02. kalendářního roku (§ 217 ZP).

Povinnosti a práva zaměstnanců jsou konkrétně vymezeny v pracovním řádu zaměstnavatele. Změny pracovního řádu podléhají předchozímu písemnému souhlasu odborové organizace (§ 306 odst. 4 ZP).

### III.

#### Platy

Nároky na platy vycházejí ze zákoníku práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění.

• **Plánovaný průměrný měsíční plat zaměstnanců města Hranic zařazených do městského úřadu v roce 2016** **25.460,- Kč**

• **Plánovaný průměrný měsíční plat zaměstnanců města Hranic zařazených do Městské policie v roce 2016** **27.100,- Kč**

• **Průměrný měsíční plat zaměstnanců města Hranic zařazených do městského úřadu v roce 2017 bude minimálně** **28.100,- Kč**

• **Průměrný měsíční plat zaměstnanců města Hranic zařazených do Městské policie v roce 2017 bude minimálně** **29.000,- Kč**

Limit prostředků vynakládaných na platy stanovuje zastupitelstvo města.

- **Osobní příplatek** je stanovován vždy v souladu s výše citovaným nařízením vlády a zákoníkem práce. Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. (§ 131 ZP)
- Základní kritéria pro poskytování **osobního příplatku**:
  - trvalý kvalitní výkon prováděných prací
  - tvůrčí přístup k plnění úkolů
  - plnění většího rozsahu vykonávaných prací
  - odborná znalost veškeré pracovní problematiky
  - plnění dlouhodobějších úkolů požadovaných nad rámec určené pracovní náplně
  - odpovědnost vykazovaná při plnění pracovních úkolů
  - nadprůměrné organizační a řídicí schopnosti
- **Zvláštní příplatek** je poskytován v souladu s platnou legislativou.
- **Odměny**

Základní pravidlo pro přiznávání odměn se řídí zákoníkem práce a dále vyhodnocením dle níže uvedených kritérií, které odpovídají kritériím stanoveným pro hodnocení zaměstnanců v QS 62-01:

  - samostatné operativní řešení problému na pracovišti
  - spolupráce na řešení úkolů mezi jednotlivými odbory
  - podíl na celkovém zlepšení chodu úřadu
  - zástup spolupracovníků po dobu jejich nepřítomnosti
  - důsledné jednání s občany a stranami
  - plnění úkolů mimo stanovenou náplň práce

Další ujednání:

  - na odměny není právní nárok
  - celková výše odměn je závislá na schváleném limitu mzdových prostředků
  - jednotlivým odborům a městské policii se stanovuje objem odměn pololetně
  - vedoucí jednotlivých odborů a velitel městské policie navrhují výši odměn svým podřízeným zaměstnancům. Konečnou výši odměny stanoví u zaměstnanců zařazených do městského úřadu tajemník a u zaměstnanců zařazených do městské policie starosta.

#### **Odměna za pracovní pohotovost**

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného výdělku, je-li pracovní pohotovost vykonávána v pracovní den. V případě výkonu pracovní pohotovosti v sobotu, neděli a ve svátek přísluší zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti odměna ve výši 25 % průměrného výdělku.

#### **Splatnost platu**

Výplatním dnem je 12. den následujícího měsíce. Plat je poukazován na účet zaměstnance u peněžního ústavu nebo při výplatě v hotovosti je plat vyplácen v pokladně MěÚ Hranice na Odboru vnitřních věcí (dále jen OVV).

Na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení

případných srážek z platu podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín. (§ 143 odst. 1 ZP)

Případně-li výplatní den na sobotu, neděli či svátek, je výplatním dnem předchozí pracovní den.

Každý zaměstnanec může požádat mzdovou účetní o vyplacení mimořádné zálohy, a to ve výjimečných případech. O vyplacení mimořádné zálohy rozhoduje nejbližší nadřízený příslušného zaměstnance, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Výplatním místem je pokladna OVV MěÚ Hranice při výplatě v hotovosti (QI 55-01-01).

- **Zařazování zaměstnanců do platových tříd a stupňů**

Zaměstnanci se zařazují do platových tříd a stupňů v souladu s nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, a v souladu s nařízením vlády 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, v platném znění podle nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.

- **Zvláštní způsob určení platového tarifu některým zaměstnancům**

Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší a nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy.

Okruh těchto zaměstnanců je určen v instrukci QI 61-01-01 (Vnitřní platový předpis).

#### IV.

##### Sociální podmínky zaměstnanců

Zaměstnavatel bude vytvářet sociální fond ve výši 3 % ročního objemu mzdových prostředků zaměstnanců města Hranic zařazených do městského úřadu, městské policie a uvolněných členů zastupitelstva města, zúčtovaných k výplatě v běžném roce.

Sociální fond bude využíván v souladu se Zásadami tvorby a čerpání sociálního fondu a s rozpočtem města.

V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování za těchto podmínek:

1/ každý zaměstnanec města Hranic zařazený do městského úřadu a uvolněný člen zastupitelstva má nárok na počet stravenek rovnající se počtu pracovních dnů, směn (nad 4 hodiny pracovní směny) v kalendářním roce snížený o počet dnů omluvené nepřítomnosti a o dny pracovní cesty, za které příslušelo zaměstnanci stravné

hodnota stravenky činí 85,- Kč, z toho:

příspěvek ze sociálního fondu	20,00 Kč
úhrada zaměstnavatele	32,00 Kč
úhrada zaměstnance	33,00 Kč

2/ každý zaměstnanec města Hranic zařazený do městské policie (dále jen MP) má nárok na počet stravenek rovnající se počtu pracovních dnů v kalendářním roce snížený o počet dnů omluvené nepřítomnosti a o dny pracovní cesty, za které příslušelo zaměstnanci stravné

hodnota stravenky činí 110,- Kč, z toho:

příspěvek ze sociálního fondu	25,00 Kč
úhrada zaměstnavatele	43,00 Kč
úhrada zaměstnance	42,00 Kč

3/ každý zaměstnanec města Hranic zařazený do městského úřadu má nárok na počet stravenek rovnající se počtu pracovních dnů, směn (4 hodiny pracovní směny – zkrácený úvazek) v kalendářním roce snížený o počet dnů omluvené nepřítomnosti a o dny pracovní cesty, za které příslušelo zaměstnanci stravné

hodnota stravenky činí 55,- Kč, z toho:

příspěvek ze sociálního fondu	15,00 Kč
úhrada zaměstnavatele	18,00 Kč
úhrada zaměstnance	22,00 Kč

- nárok na příspěvek nevzniká po dobu neomluvené nepřítomnosti v práci.

- pro dlouhodobě uvolněné členy zastupitelstva města činí příspěvek ze sociálního fondu 52,00 Kč.

Pro účely poskytování stravenky je rozhodná délka pracovní směny a zařazení zaměstnance pro MP.

Pro účely poskytování stravenky nebo cestovní náhrady je rozhodující doba 4 hodin výkonu práce na pracovišti specifikovaném v příslušné pracovní smlouvě nebo 5 hodin výkonu práce na nařízené služební cestě.

- Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnancům a dlouhodobě uvolněným členům zastupitelstva na penzijní připojištění za podmínek stanovených v Zásadách pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění (Příloha č. 2 této smlouvy).
- Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci 1x ročně příspěvek na léčebnou, rehabilitační, preventivní a rekondační péči ve výši 1.000,- Kč formou poukázek „Ticket Sport & Kultura“. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je odpracování minimálně 1 roku u města Hranic v nepřetržitém pracovním poměru. Příspěvek nenáleží zaměstnancům, kteří nepatří do evidenčního stavu pro statistické účely (např. po dobu čerpání mateřské a další rodičovské dovolené). Zaměstnanec je povinen čestně prohlásit, že využije poukázku Ticket Sport & Kultura pouze k účelům stanoveným v tomto bodě Kolektivní smlouvy .
- Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům včetně bývalých zaměstnanců (důchodců) a zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené plavanky (ve formě předplaceného čipu) na rekondační plavání. Úhrada za 1 hodinu vnitřního bazénu činí 10,- Kč; u venkovního bazénu ½ den 10,- Kč, celý den 20,- Kč. Zaměstnanec, který měl v daném kalendářním roce neomluvenou nepřítomnost v práci, benefit nepřísluší.
- Zaměstnavatel poskytne při narození dítěte zaměstnanci jednorázový příspěvek ve výši 3.000,- Kč. Tento příspěvek se vyplatí na základě žádosti s předložením rodného listu, nejpozději do 3 měsíců věku dítěte. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je odpracování minimálně 1 roku u města Hranic v nepřetržitém pracovním poměru. Pomoc se neposkytne zaměstnanci, který měl v daném kalendářním roce neomluvenou nepřítomnost v práci.
- Mimořádné odměny:



ze sociálního fondu může být přiznána mimořádná odměna do výše 2.000,- Kč v případech občanské angažovanosti a reprezentace úřadu (zásah při ohrožení života a majetku apod.);

ze sociálního fondu bude vyplacena odměna ve výši 500,- Kč za celkem 5 bezpríspevkových odběrů krve, a poté 100,- Kč za každý další bezpríspevkový odběr krve. Odměna však bude vyplácena vždy po 5 odběrech. Tato odměna se vyplatí na základě žádosti, s doložením počtu bezpríspevkových odběrů krve, nejpozději do 3 měsíců od 5 odběru. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je odpracování minimálně 1 roku u města Hranic v nepřetržitém pracovním poměru. Odměna se neposkytne zaměstnanci, který měl v daném kalendářním roce neomluvenou nepřítomnost v práci.

Při dovršení počtu odběrů v návaznosti na vyznamenání Českým červeným křížem (ČČK) budou jednou za rok na závěr roku při slavnostním setkání předány odměny tajemníkem a zástupci města Hranic takto:

40 odběrů – Zlatá medaile Prof. MUDr. Jana Janského	2.000,- Kč
80 odběrů – Zlatý kříž ČČK 3. třídy	2.000,- Kč
120 odběrů – Zlatý kříž ČČK 2. třídy	2.000,- Kč
160 odběrů – Zlatý kříž ČČK 1. třídy	2.000,- Kč
250 odběrů – Plaketa ČČK Dar krve – dar života	2.000,- Kč

- Odměny k životním jubileím a za pracovní zásluhy:
  - k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení padesáti let věku a každých dalších pěti let věku mu bude poskytnuta odměna do výše 2.500,- Kč,
  - k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu bude poskytnuta odměna ve výši 2.000,- Kč,
  - k ocenění pracovních zásluh v návaznosti na nepřetržitý počet let odpracovaných v organizaci:

5 let	750,- Kč
10 let	1.500,- Kč
15 let	2.000,- Kč
20 let	2.500,- Kč
25 let a každých dalších 5 let	3.000,- Kč

Dar se neposkytne zaměstnanci, který měl v daném kalendářním roce neomluvenou nepřítomnost v práci.

- Bezúročné půjčky se poskytují za účelem vybavení, pořízení nebo opravy bytu (domu) nebo pro překlenutí tíživé finanční situace. Půjčky se poskytují na základě smlouvy do výše 20.000,- Kč. Minimální měsíční splátka je 500,- Kč. O další poskytnutí půjčky lze žádat až po uplynutí jednoho roku po zaplacení poslední splátky dřívější půjčky. Jednorocní lhůta je počítána od prvního dne následujícího po dni připsání poslední splátky na účet města. Počet poskytnutých půjček se upravuje v rozpočtu. Schválenou půjčku musí zaměstnanec vyčerpat do dvou měsíců po jejím schválení. V opačném případě se půjčka neposkytne a umožní se čerpání dalšímu zájemci. Půjčka se poskytne bezhotovostně, prostřednictvím úhrady předložených faktur na vybavení, pořízení nebo opravy bytu (domu) nebo hotovostně pro překlenutí tíživé finanční situace. Žádost je přílohou č. 1. Podmínkou pro poskytnutí půjčky je odpracování minimálně 1 roku u města Hranic v nepřetržitém pracovním poměru. Půjčka se neposkytne zaměstnanci, který měl v daném kalendářním roce neomluvenou nepřítomnost v práci.
- Sociální výpomoc – jedná se o nenávratnou finanční výpomoc k překlenutí složité sociální situace. Výše výpomoci se řeší individuálně na základě předestíraných skutečností do výše 20.000,- Kč. Sociální výpomoc se poskytuje z pokladny města a lze ji v případě úmrtí zaměstnance vyplatit nejbližším příbuzným. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je odpracování minimálně 1 roku u města Hranic v nepřetržitém

pracovním poměru. Výpomoc se neposkytne zaměstnanci, který měl v daném kalendářním roce neomluvenou nepřítomnost v práci.

Pracovně lékařskou péči zaměstnancům poskytuje toto zdravotnické zařízení: MUDr. Nováková, praktický lékař s.r.o., IČO: 29461553, se sídlem ordinace Hranice, Masarykovo náměstí 5, a to v rozsahu dle § 103 odst. 1 písm. d) ZP.

Výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele (např. výpočetní technika, kopírovací a telekomunikační zařízení, osobní vozidla apod.) mohou zaměstnanci pro svou potřebu užívat v souladu s § 316 odst. 1 ZP. Při použití automobilu bude tento poskytnut jen zaměstnanci s řádným proškolením řidičů s podmínkou, že automobil bude výlučně řídit jen tento zaměstnanec.

## V.

### Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle instrukce č. QI 61-01-07. Změny instrukce budou projednány s odborovou organizací. Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat bezplatně zaměstnancům při venkovních teplotách více než + 30°C, a to 1 l ochranného nápoje na 1 odpracovaný den na 1 zaměstnance (nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění, §104 odst. 5 ZP).

Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci provádí zaměstnavatel v souladu s instrukcí QI 63-01-01 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Prověrky BOZP bude zaměstnavatel provádět jednou ročně na všech pracovištích za přítomnosti zástupce odborového orgánu, a to v termínu do 30.6. (§ 108 odst. 5 ZP).

Školení členů odborové organizace v oblasti BOZP zaměstnavatel zajistí na svůj náklad v rozsahu dle § 108 odst. 6 ZP.

## VI.

### Vzdělávací činnost

Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami zabezpečí prohlubování kvalifikace zaměstnanců průběžným zajišťováním krátkodobých kurzů a seminářů (§ 230 ZP) a dále bude zajišťovat vzdělávání úředníků ÚSC ve smyslu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel může v souladu se svými potřebami se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu (§ 231 a násl. ZP), kterou se zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace. Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně a v souladu s ustanoveními zákoníku práce.

K rozšíření kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele, zaměstnavatel zajistí krátkodobé kurzy a školení. Zaměstnavatel poskytne bezplatně prostory pro výuku a zaměstnanci (účastníci kurzů) si hradí učební pomůcky.

## VII.

### Závěrečná ustanovení

Zaměstnavatel se zavazuje

- respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován
- spolurozhodovat s odborovou organizací ve věcech vymezených zákony, zákonnými předpisy a touto kolektivní smlouvou
- poskytovat odborovým funkcionářům vymezenou pracovněprávní ochranu a zabránit diskriminaci zaměstnanců pro jejich odborovou práci.

Odborová organizace se zavazuje

- respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl zkvalitňování práce na úseku výkonu státní správy a samosprávy včetně zvyšování prestiže zaměstnavatele, pokud realizace těchto záměrů nebude v rozporu s příslušnými zákony a touto kolektivní smlouvou.

## VIII.

### Doba účinnosti kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou s účinností od 01.01.2017 do 31.12.2017 (§ 26 ZP).

Tuto kolektivní smlouvu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení režimem zákona o kolektivním vyjednávání.

Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15- ti dnů od jejího uzavření dle § 29 ZP.

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.

V Hranicích dne 13.01.2017

za odborovou organizací

za zaměstnavatele

.....  
Marie Hanzlíková  
předsedkyně ZO

.....  
Jiří Kudláček  
starosta

.....  
Ing. Bc. Vladimír Vyplélik  
tajemník MěÚ

Příloha č. 1

**Žádost o poskytnutí bezúročné půjčky ze sociálního fondu**

Adresát:  
Správní rada Sociálního fondu  
k rukám vedoucího Odboru vnitřních věcí

ŽADATEL:

Jméno a příjmení:

Osobní číslo:

Trvalé bydliště:

Účel půjčky:

a) na vybavení, pořízení nebo opravy bytu (domu) \*

b) pro překlenutí tíživé finanční situace\* (doložit čestným prohlášením)

Výše požadované půjčky /max. 20.000,- Kč/..... Kč

Poslední splátka předešlé půjčky .....

Datum :.....

.....

podpis žadatele

\* nehodící se škrtněte

### **Zásady pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění**

Město Hranice bude poskytovat zaměstnancům, při splnění požadovaných podmínek, prostřednictvím penzijních fondů, které si pracovníci zvolí, měsíční příspěvek na penzijní připojištění.

A) Podmínky pro vznik nároku na příspěvek:

- odpracování minimálně 5 let u města Hranice v nepřetržitém pracovním poměru,
- uzavření smlouvy o penzijním připojištění s některým z penzijních fondů s tím, že se zaměstnanec připojí z vlastních prostředků částkou v minimální výši rovnající se částce příspěvku od zaměstnavatele. Úhradu částky z vlastních prostředků bude zaměstnanec provádět sám, a nebo bude prováděna zaměstnavatelem měsíčně srážkou z příjmu zaměstnance.

B) Příspěvek na penzijní připojištění nepřísluší zaměstnancům:

- vykonávajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- kteří mají nárok na starobní důchod, a to od následujícího měsíce po splnění podmínek,
- kteří nepatří do evidenčního stavu pro statistické účely (např. po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené), čerpání pracovního volna bez náhrady platu v rozsahu delším než 4 týdny a podobně.

C) Příspěvky budou poskytovány měsíční částkou diferencovaně takto:

Max. výše příspěvku je stanovena počtem skutečně odpracovaných let od 1. nástupu do zaměstnání, dle následného členění:

a)	do 20 let	ve výši	100,- Kč
b)	od 21 let do 30 let	ve výši do	300,- Kč
c)	od 31 let	ve výši do	500,- Kč

Příspěvek nebo zvýšení příspěvku bude přiznáno zaměstnancům vždy od 1. ledna roku, ve kterém dovrší hranici skutečně odpracovaných let a podmínku odpracování u města -.viz. bod 2.9.3 těchto zásad

Poslední výplata měsíčního příspěvku se uskuteční v měsíci, ve kterém ukončí zaměstnanec pracovní poměr, nastoupí na mateřskou nebo na další mateřskou dovolenou, nebo začne čerpat pracovní volno bez náhrady platu v rozsahu delším než 4 týdny.

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany města z důvodů obsažených v § 52 písm. f) a g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP) nenáleží příspěvek po dobu výpovědní doby.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 a 56 ZP nenáleží příspěvek od měsíce, ve kterém byl pracovní poměr zrušen. Poskytování příspěvku bude zastaveno k poslednímu dni v měsíci, ve kterém pracovníkovi vzniká nárok na starobní důchod, a to i v případech, neukončí-li pracovní poměr.

#### **2.9.1. Nároky při zkráceném pracovním úvazku**

- A) Pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek ve smyslu § 80 ZP minimálně však v rozsahu 30 hodin týdně a splňuje stanovené podmínky, vzniká mu nárok na příspěvek na penzijní připojištění a na jednorázový příspěvek ve snížené výši v poměru k sjednanému kratšímu úvazku.

- B) Zaměstnancům s trvale zkráceným pracovním úvazkem nižším než 30 hodin týdně nárok na příspěvek na penzijní připojištění ani na jednorázový příspěvek nevzniká.

### **2.9.2. Úprava nároků dlouhodobě uvolněných zastupitelů**

- A) Dlouhodobě uvolněnému zastupiteli bude přiznán příspěvek na penzijní připojištění v maximální výši do 500,- Kč v měsíci, ve kterém zahájí výkon funkce u města Hranice a za podmínky, že bude mít uzavřenou smlouvu s některým z penzijních fondů s částkou do 500,- Kč měsíčně hrazených z vlastních prostředků.
- B) Dlouhodobě uvolněný zastupitel uplatní nárok na penzijní připojištění způsobem stanoveným pro pracovníky - viz. bod 2.9.3 těchto zásad.

### **2.9.3. Postup při uplatňování nároku na penzijní připojištění**

- A) Zaměstnanec - žadatel - o příspěvek na penzijní připojištění, předloží nejpozději do 31.12. roku, který předchází roku, ve kterém vzniká nárok na přiznání nebo zvýšení příspěvku případně, ve kterém se rozhodl využít možnosti příspěvku na penzijní připojištění (po vzniku nároku), platnou smlouvu o penzijním připojištění personálně organizačnímu pracovišti a současně požádá personálně-organizační pracoviště o potvrzení skutečně odpracovaných roků a výše příspěvku na příslušném tiskopisu „Žádost o příspěvek na penzijní připojištění“ (viz. příloha č. 3). Tato žádost bude po potvrzení skutečně odpracovaných roků předána mzdové účetní spolu se smlouvou o penzijním připojištění zaměstnance.
- B) Po ověření dokladů, tj. žádosti o příspěvek na penzijní připojištění a smlouvy o penzijním připojištění, mzdová účetní provede:  
převod částky ze sociálního fondu ve smyslu čl. 2. 9., odst. C), písm. a), b), c) na číslo účtu uvedené v pojistné smlouvě zvoleného penzijního fondu, a to do 15 dne kalendářního měsíce,  
srážku z příjmu částky, kterou se zaměstnanec připojil z vlastních prostředků, pokud si zaměstnanec neplatí tuto částku sám.
- C) Za změnu penzijního fondu, případně za změnu účtu penzijního fondu odpovídá zaměstnanec, který změny oznámí bezodkladně mzdové účetní prostřednictvím personálně organizačního pracoviště.
- D) Zaměstnanec, kterému srážku z příjmu, kterou se zaměstnanec připojil z vlastních prostředků, neprovádí zaměstnavatel, doloží každoročně (po dobu trvání nároku na příspěvek) potvrzení o výši úhrady pojištění, a to nejpozději do 31.05. následujícího roku.

### **2.9.4. Závěrečná ustanovení**

- A) Postup při zdaňování příspěvku na penzijní připojištění a jednorázového příspěvku se řídí platnými daňovými předpisy.
- B) Zahrnutí příspěvku na penzijní připojištění a jednorázového příspěvku do vyměřovacího základu pro účely zdravotního a sociálního pojištění se řídí platnými předpisy o pojistném.
- C) Příspěvek se neposkytne zaměstnanci, který měl v daném kalendářním roce neomluvenou nepřítomnost v práci.
- D) O odstranění tvrdosti dopadu podmínek stanovených těmito zásadami ve výjimečných případech, hodných zřetele bude rozhodovat:  
a) o nárocích zaměstnanců na jejich žádost a se stanoviskem příslušného vedoucího zaměstnance správní rada,  
b) o nárocích tajemníka rozhoduje na jeho žádost starosta,  
c) u dlouhodobě uvolněných zastupitelů na jejich žádost rada města.

Příloha č. 3

<b>Žádost o příspěvek na penzijní připojištění</b> (v souladu s Přílohou č. 2 Kolektivní smlouvy – Zásady pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění)	
Žadatel (jméno, příjmení)	
Odbor	
Den nástupu na MěÚ	
Den prvního nástupu do zaměstnání	
Přerušení výkonu práce od – do : (např. nepracoval a nebyl evidován na ÚP)	
Smlouva o penzijním připojištění uzavřena (instituce a datum uzavření)	
Výše příspěvku zaměstnance	
V Hranicích	
Podpis žadatele	
<b>Potvrzení samostatného pracoviště personálně-organizačního</b>	
Skutečně odpracované roky od prvního nástupu do zaměstnání	
Potvrzení dne nástupu na MěÚ	
Nárok na zvýšení příspěvku na penzijní připojištění od	
Výše příspěvku od zaměstnavatele	
Výše uvedené skutečnosti byly ověřeny s údaji, uvedenými v osobním spisu zaměstnance.	
V Hranicích	
Personálně-organizační pracoviště (razítko a podpis)	

Příloha č.4

**Žádost o pracovní volno bez náhrady platu**

Městský úřad Hranice  
k rukám vedoucího odboru

.....

Pernštejnské nám.čp.1  
Hranice

Věc : Žádost o pracovní volno bez náhrady platu

Žádám tímto o poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu v době od..... do  
.....

Souhlasím, aby mi byla sražena z platu příslušná částka na všeobecné zdravotní pojištění v plné výši tj. 13,5 % za dobu čerpání pracovního volna bez náhrady platu dle zák. č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění.

.....  
podpis zaměstnance

V Hranicích dne .....

Vyjádření zaměstnavatele: