

Kolektivní smlouva na rok 2017

Odborový svaz pracovníků knihoven, IČO 499251,
Základní organizace v Městské knihovně v Jablonci nad Nisou, p.o., Dolní náměstí 1,
registrační číslo: 42-0043-3504,
zastoupená předsedkyní Libuší Krajzingrovou

a

Městská knihovna Jablonec nad Nisou, p.o.
se sídlem Dolní náměstí 1, 466 01 Jablonec nad Nisou,
IČ: 64668428,
zastoupená ředitelem Mgr. Zbyňkem Dudou

uzavírají ve smyslu příslušných ustanovení §22 Zákoníku práce a Zákona o kolektivním vyjednávání
č. 2/1991 Sb. tuto

kolektivní smlouvu na rok 2017

Část I

Všeobecná ustanovení

Článek 1

Účastníci, účel, rozsah

Odst.1

Tato kolektivní smlouva (dále jen KS) je uzavřena mezi Městskou knihovnou v Jablonci nad Nisou (dále jen zaměstnavatel) a Odborovým svazem pracovníků knihoven, Základní organizací v Jablonci nad Nisou (dále jen odborová organizace), která zastupuje všechny zaměstnance zaměstnavatele.

Odst.2

KS upravuje individuální a kolektivní pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.

Odst.3

KS uzavírají obě smluvní strany v souladu se zákony a dalšími právními předpisy. Podmínky v pracovních smlouvách jednotlivých zaměstnanců mohou být sjednány pouze shodně nebo výhodněji, než stanoví tato KS.

Odst.4

Obě smluvní strany budou usilovat o zachování sociálního smíru.

Odst.5

S obsahem KS seznámí odborová organizace zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření.

Článek 2

Rozsah, platnost a účinnost

Odst.1

Tato kolektivní smlouva se uzavírá od 1.1.2017 do 31.12.2017 (§ 26). Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS. O návrhu je druhá strana povinna jednat nejpozději do 14 dnů od doručení návrhu. Návrh na jednání o změně nebo doplnění se doručuje v písemné podobě.

Odst.2

KS je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.

Odst.3

Tato KS je závazná pro obě smluvní strany, které ji podepsaly, a rovněž pro jejich případné právní nástupce.

Odst.4

Účinnost KS začíná prvním dnem období, na které byla KS uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud dále není stanoveno jinak.

Článek 3

Závazky zaměstnavatele

Odst.1

Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců.

Odst.2

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat výboru odborové organizace informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborové organizace prostřednictvím vzájemně dohodnutých setkání.

Odst.3

Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s právními předpisy podávat výboru odborové organizace požadovaná vysvětlení k předloženým materiálům a přihlížet ke stanoviskům odborové organizace ve věcech, které se dotýkají zájmu zaměstnanců.

Odst.4

Zaměstnavatel se zavazuje respektovat ústavní právo každého zaměstnance být odborově organizován a zabránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců pro odborovou práci.

Odst.5

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci zejména o všech skutečnostech vymezených v intencích ZP (§ 279).

Odst.6

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.

Odst.7

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména všechny skutečnosti vymezené v intencích ZP (§ 280).

Odst.8

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a výborem odborové organizace, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit projednání tak, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď (§ 278 odst.2).

Odst.9

Neplnění ustanovení této KS bude zaměstnavatel považovat za neplnění pracovních povinností odpovědných zaměstnanců. Způsob nápravy včetně termínů bude oznámen výboru odborové organizace neprodleně.

Článek 4

Závazky odborové organizace

Odst.1

Odborová organizace bude respektovat záměry zaměstnavatele, které mají za cíl prosperitu, technický, personální a sociální rozvoj, pokud realizace těchto záměrů nebude v rozporu s právy zaměstnanců a odborové organizace, vyplývajícími z právních předpisů a této KS.

Odst.2

Odborová organizace bude organizovat svou práci tak, aby bylo dosaženo plnění stanovení této KS a pracovněprávních předpisů.

Odst.3

Členové odborové organizace se zavazují zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích, o kterých se dovědí při výkonu funkce ve výboru odborové organizace, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností či poškození zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

Článek 5

Právo odborové organizace na spolurozhodování a na kontrolu.

Odst.1

Zaměstnavatel a odborová organizace spolurozhodují v případech určených a vymezených ZP.

Odst.2

Kontrola plnění této KS bude prováděna jednorůčně společně oběma smluvními stranami.

Článek 6

Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace

Odst.1

Pro návštěvy odborové organizace a funkcionáře z vyšších odborových orgánů platí při vstupu do prostorů zaměstnavatele stejné předpisy jako pro návštěvy zaměstnavatele.

Odst.2

Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku poskytne zaměstnavatel

- a) členu orgánu odborové organizace (viz stanovy Odborového svazu pracovníků knihoven) k výkonu funkce podle ZP,
- b) členu odborové organizace při účasti na školení BOZP pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce,
- c) členu odborové organizace k účasti na sjezdu Odborového svazu pracovníků knihoven nebo k účasti na zasedání výkonného výboru nebo revizní komise Odborového svazu pracovníků knihoven na základě prokázání se pozvánkou,
- d) členu odborové organizace k účasti na členské schůzi 2x ročně,
- e) členu odborové organizace k jiné odborové činnosti (např. porady, schůze), pokud se jí zúčastní v pracovní době se svolením zaměstnavatele.

Odst.3

Zaměstnavatel hradí jen nezbytné náklady spojené

- a) s kolektivním vyjednáváním,
- b) s činnostmi odborové organizace v oblasti BOZP.

Odst.4

Zaměstnavatel bude prostřednictvím účtárny z platů členů odborové organizace srážet členské příspěvky na základě písemné smlouvy o srážkách z platu podle § 551 občanského zákoníku k úhradě členských příspěvků (pokud s tím dají písemný souhlas) a odvádět je do pokladny odborové organizace.

Odst.5

Zaměstnavatel bude poskytovat odborové organizaci měsíční přehled o prováděných srážkách jednotlivým zaměstnancům – členům odborové organizace.

Odst.6

Zaměstnavatel bude poskytovat rekapitulaci sražených členských příspěvků za zdaňovací období předchozího kalendářního roku pro účely vypracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmu fyzických osob.

Část II

Pracovní poměr

Článek 7

Pracovní smlouva a výpověď

Odst.1

Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit budoucího zaměstnance:

- a) se zákoníkem práce a prováděcími právními předpisy, zvláště pak upravujícími odměňování,
- b) s kolektivní smlouvou,
- c) s pracovním řádem,
- d) s vnitřními předpisy, což jsou: směrnice o poskytování neplaceného volna, o srážkách z platu, o poskytnutí osobních pracovních prostředků, o pohyblivých složkách platu, o čerpání přestávek v práci, o ochraně osobních údajů, o hmotné odpovědnosti, o mzdách, o evidenci pracovní doby, o čerpání dovolené na zotavenou a její délce a všechny směrnice BOZP,
- e) s poskytováním pracovnělékařské péče,
- f) s platovým zařazením, způsobem odměňování, splatnosti mzdy, termínem výplaty, místem a způsobem vyplácení mzdy.

Odst.2

Pracovní smlouva uzavíraná písemně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obsahuje:

- a) jméno a příjmení zaměstnance,
- b) název a sídlo zaměstnavatele,
- c) bližší označení druhu práce a místa výkonu práce,
- d) den nástupu do práce,
- e) rozsah pracovní doby,
- f) souhlas s pracovními cestami,
- g) souhlas se zpracováním osobních údajů,
- h) souhlas s poskytnutím náhradního volna namísto platu za práci přesčas.

Odst.3

Lhůta k informování odborové organizace o strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, nesmí být kratší než 1 měsíc před doručením výpovědi zaměstnancům. Jmenný seznam zaměstnanců s výpovědí musí být doručen odborové organizaci ve stejné lhůtě před doručením výpovědi zaměstnancům.

Odst.4

Každé opatření, na jehož základě by mělo dojít ke zrušení pracovního místa, zaměstnavatel projedná předem s odborovou organizací.

Odst.5

Jestliže se u zaměstnavatele bude uvolňovat pracovní místo, zaměstnavatel nejméně 30 dnů před jeho uvolněním oznámí nabídku volného pracovního místa odborům předtím, než bude jeho obsazení nabídnuto jiným zájemcům. V nabídce zaměstnavatel uvede termín uvolnění pracovního místa, kvalifikační předpoklady a požadavky kladené na zastávání uvolňovaného pracovního místa.

Odst.6

Výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele je 3 měsíce.

Odst.7

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď, kromě případů uvedených v § 53, v době

- a) do skončení doby pobírání rodičovského příspěvku,
- b) 2 roky před vznikem nároku na odchod do starobního důchodu,
- c) po kterou zaměstnankyně či zaměstnanec pečuje sama (sám, bez druhá) o vlastní či osvojené dítě do věku 15 let.

Odst.8

Zaměstnavatel oznámí zaměstnanci, s nímž je sjednán pracovní poměr na dobu určitou, který je vázán na dobu konání určitých prací, skončení tohoto pracovního poměru alespoň 3 pracovní dny předem.

Odst.9

Zaměstnavatel oznámí zaměstnanci skončení pracovního poměru ve zkušební době alespoň 3 pracovní dny předem.

Odst.10

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, jakmile vznikne důvod k rozvázání pracovního poměru, zároveň předá podklady pro projednání. Výpověď členů výboru odborové organizace upravuje § 61.

Odst.11

V případě rozvazování pracovních poměrů pro nadbytečnost bude zaměstnavatel při rozhodování o zaměstnancích, s kterými má být z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázán, přihlížet též ke kvalifikaci zaměstnance nebo možnostem jejího využití vzhledem k dalším potřebám zaměstnavatele, možnostem rekvalifikace, k délce zaměstnání u zaměstnavatele, k dosahovaným pracovním výsledkům, zdravotnímu stavu, sociální situaci zaměstnance. Tím není dotčen postup zaměstnavatele při hromadném propouštění.

Odst.12

Zaměstnancům, se kterými zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr z důvodu organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů, poskytne zaměstnavatel spolu s doručením výpovědi informace o právech a povinnostech, které má podle předpisů o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání.

Odst.13

Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dověděl (§ 52 písm.g, § 55). V případě porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP pak do 1 měsíce (§ 52 h, § 57).Tuto výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel projedná s odborovou organizací do 3 pracovních dnů před jejím podáním.

Odst.14

S ostatními případy rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatel seznámí odborovou organizaci nejpozději 3 pracovní dny předem.

Odst.15

V případě hromadného propouštění se postupuje podle ZP (§ 62 a násl.).

Článek 8

Odstupné

Odst.1

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu

- a) rušení zaměstnavatele nebo jeho části,
- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,
- c) nadbytečnosti vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolu, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) dohodou z výše uvedených důvodů

přísluší zaměstnanci odstupné ve výši stanovené v § 67 ZP.

Odst.2

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu:

- a) vydaného lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
 - b) dohodou z výše uvedených důvodů
- přísluší zaměstnanci odstupné ve výši a za podmínek dle § 67, odst. 2.

Odst.3

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud se nedohodne na pozdějším termínu výplaty.

Část III

Pracovněprávní nároky a podmínky

Článek 9

Pracovní doba

Odst.1

Týdenní pracovní doba je stanovena na 40 hodin týdně. Pracovními dny jsou pondělí až pátek. Dny nepřetržitého odpočinku jsou sobota a neděle. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel dle § 81.

Odst.2

Zaměstnavatel se zavazuje seznámit zaměstnance se změnou pracovní doby nejpozději 1 měsíc před dnem, od kterého změna bude platit.

Odst.3

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo osoba soustavně pečující o převážně bezmocnou osobu jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel je povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Odst.4

Zaměstnavatel poskytne na žádost zaměstnance kratší pracovní úvazek, pokud to bude pro obě strany výhodné.

Článek 10

Dny pracovního klidu

Odst.1

V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) inventurní a závěrkové práce,
- b) naléhavé opravné práce,
- c) při živelních událostech a jiných obdobných mimořádných událostech,
- d) práce k zajištění mimořádných akcí zaměstnavatele (např. knihovní dny, pohádkové večery apod.).

Část IV

BOZP

Článek 11

Předcházení ohrožení života a zdraví při práci

Odst.1

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací všechny otázky, týkající se BOZP a přijme konkrétní termínovaná technická opatření, organizační a jiná opatření k zajištění bezpečného pracovního

výkonu, bezpečnosti technických zařízení a bezpečného pracovního prostředí ve smyslu ustanovení § 101 a násl.

Odst.2

Zaměstnavatel bude průběžně zavádět systém účinně zajišťující BOZP včetně školení a přijme opatření k prevenci rizik, a to především snižováním intenzity a doby působení rizikových faktorů podle vnitřního předpisu vydaného se souhlasem odborové organizace.

Odst.3

Zaměstnavatel bude v zájmu prohloubení kontroly působení faktorů pracovního prostředí provádět nebo zajišťovat jejich měření. S výsledkem měření seznámí odborovou organizaci a navrhne opatření včetně realizace odstranění nebo snížení působení těchto faktorů.

Odst.4

Zaměstnavatel zajistí, aby k podkladům pro všechna představení resp.všechny akce, při nichž podle dostupných znalostí může dojít k negativnímu vlivu na pracovní a životní prostředí resp.k ohrožení života a zdraví zaměstnanců, byly vypracovány odborné posudky osoby odborně způsobilé z hlediska BOZP.

Odst.5

Zaměstnavatel bude provádět rozbory pracovních úrazů a bude provádět opatření k jejich dalšímu postupnému snižování. Tyto rozbory budou prokazatelně a kvalifikovaně dokumentovat příčiny a z toho vyplývající konkrétní adekvátní a termínovaná opatření s určením osob odpovědných za jejich realizaci. V prosinci daného roku bude toto vyhodnocení projednáno s odborovou organizací.

Odst.6

Zaměstnavatel po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s odborovou organizací sdělí písemně své rozhodnutí postiženému do 14 dnů ode dne projednání.

Odst.7

Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen umístit ho na vhodném pracovním místě nebo vyvinout úsilí k zajištění místa u jiného zaměstnavatele.

Odst.8

Zaměstnavatel uznává právo odborové organizace na kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a spoluúčast při jejich tvorbě upravenou v ustanovení § 321. V rámci vykonávané kontroly nad stavem BOZP umožní inspektoru BOZP Odborového svazu pracovníků knihoven či jinému zástupci odborové organizace po předchozí dohodě na datu kontroly:

- a) přístup do všech prostor zaměstnavatele v průběhu pracovní doby a za přítomnosti zástupce zaměstnavatele,
- b) poskytnutí veškerých informací týkajících se BOZP, dále umožní
- c) účast člena výboru odborové organizace při prověrkách BOZP,
- d) seznámení výboru odborové organizace s výsledky kontrol prováděných státními orgány.

Odst.9

Zaměstnavatel úrazově pojistí všechny zaměstnance pro pracovní činnosti v zahraničí. Toto pojištění bude pokrývat i léčebné výlohy.

Odst.10

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit zástupcům odborové organizace pro jejich kontrolní činnost BOZP a pro nezbytné školení k této činnosti pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

Odst.11

Dojde-li v průběhu roku ke změnám podmínek v oblasti BOZP, přijme zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací účinná opatření k zajištění bezpečného výkonu pracovní činnosti.

Odst.12

Zaměstnavatel zajistí poskytování ochranných osobních pracovních prostředků (dále jen OOPP) včetně pracovních oděvů a mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků dle vnitřního předpisu vydaného se souhlasem odborové organizace a vypracovaného v souladu s právními předpisy.

Odst.13

Pro případ smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se stanoví výše jednorázového odškodnění pozůstalých takto:

- a) pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti ve výši nejméně 240.000,- Kč každému,
- b) rodičům zemřelého zaměstnance, kteří žili se zaměstnancem ve společné domácnosti, v úhrnné výši 240.000,- Kč (§ 378).

Článek 12

Pracovnělékařská péče

Odst.1

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit vstupní prohlídky u těch zaměstnanců, kteří u něj zůstanou zaměstnání po skončení zkušební doby. Dále se zavazuje uhradit náklady na preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců.

Odst.2

Zaměstnavatel poskytuje pracovní volno a hradí po předložení řádného potvrzení nezbytně nutnou dobu strávenou u lékaře pracovnělékařské péče ve výši průměrného platu. Potvrzení musí obsahovat razítko a podpis lékaře a dále dobu příchodu do zdravotnického zařízení a odchodu z něj. Toto platí i pro vyšetření a ošetření v pracovní době u jiného praktického lékaře nebo specialisty.

Odst.3

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům pracovní volno:

3.1. bez náhrady platu:

- a) 2x ročně nejvýše 3 dny vcelku z důvodu nemoci bez toho, že by vyžadoval doklad od lékaře. Podmínkou je, že zaměstnanec nemoc a nástup pracovního volna oznámí svému bezprostředně nadřízenému nejpozději do 8.00 hodin prvního dne.
- b) 1 den v měsíci z téhož důvodu a za stejné podmínky jako v písmenu a).

Tyto dny pracovního volna bez náhrady platu nelze spojovat.

3.2. s náhradou platu i za první tři dny pracovní neschopnosti po předložení dokladu od lékaře.

Část V

Platy

Článek 13

Obecná ustanovení o platu

Odst.1

Při stanovování podmínek pro tvorbu platových pravidel vystupují obě smluvní strany jako rovnocenní partneri (však dle § 122 a násl.).

Odst.2

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat. Plat určuje zaměstnavatel podle ZP, nařízení vlády vydaného k jeho provedení č.564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů a vnitřního platového předpisu.

Odst.3

Zaměstnavatel je povinen uvádět všechny složky platu (včetně tzv. pohyblivých) a jejich výši v platovém výměru včetně termínu a místa výplaty platu. Dojde-li ke změně výše nebo některé složky platu uvedené v platovém výměru, je povinen zaměstnavatel tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit a zdůvodnit nejpozději 7 pracovních dnů přede dnem, kdy tato změna nabývá účinnosti.

Odst.4

Plat je tvořen platovým tarifem stanoveným pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen podle ZP (viz § 123). Dalšími složkami platu jsou za podmínek stanovených ZP a právními předpisy vydanými k jeho provedení:

- a) příplatek za vedení,
- b) plat za práci přesčas (pokud se nedohodne zaměstnavatel se zaměstnancem na čerpání náhradního volna),
- c) příplatek za rozdělenou směnu,
- d) osobní příplatek,
- e) odměna,
- f) plat za práci ve svátek, pokud se na něm zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem (namísto poskytnutí náhradního volna).

Článek 14

Cestovní náhrady

Odst.1

Problematika cestovních náhrad je upravena § 151 až § 189. Mimo práv a povinností stanovených ZP platí dále uvedené.

Odst.2

Zaměstnavatel může poskytovat cestovní náhrady i zaměstnancům, kteří konají pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr včetně stanovení pravidelného pracoviště.

Odst.3

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné dle směrnice č.15 o likvidaci cestovních výloh.

Odst.4

Zaměstnavatel provede vyúčtování cestovních náhrad do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem zaměstnavateli (§ 183 odst.5).

Odst.5

Pokud zaměstnanec není schopen prokázat výši příslušných výdajů při pracovní cestě, zaměstnavatel mu poskytne náhradu ve výši za daných okolností obvyklé a přiměřené, s výjimkou náhrady za pohonné hmoty (upravené § 158 odst.3), a podepřené čestným prohlášením zaměstnance doloženým případným svědectvím spolucestujících. Zaměstnavatel nebude vyžadovat doložení výdajů za městskou hromadnou dopravu (§ 185).

Část VI

Překážky v práci

Článek 15

Překážky v práci na straně zaměstnance

Odst.1

Při výkonu občanských povinností uvedených v § 202 ZP a při jiných důležitých osobních překážkách v práci podle n.v.č. 590/2006 Sb. přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku za předpokladu, že zaměstnanec prokazatelně doloží nebo dosvědčí svou účast na takové činnosti.

Odst.2

Při účasti na školení, jiné formě přípravy nebo studia, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele podle § 205 ZP, přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která zasahuje do pracovní doby a je zaměstnavateli průkazně doložena plánem studia a zkoušek.

Článek 16

Dovolená

Odst.1

Zaměstnancům přísluší dovolená v délce 5 týdnů (§ 211 a násl.).

Odst.2

Postup čerpání dovolené je určen směrnicí č.32.

Část VII

Péče o zaměstnance

Článek 17

Pracovní podmínky zaměstnanců

Odst.1

Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné místo u zaměstnavatele ještě předtím, než bude nabídnuto mimo zaměstnavatele.

Odst.2

Zaměstnavatel zajistí při organizačních změnách, bude-li to možné, v případě potřeby rekvalifikaci zaměstnanců, umožňující jejich další zaměstnání a navrhne příslušným zaměstnancům uzavření dohody o jejich účasti na rekvalifikaci, která bude uskutečňována zpravidla jen v pracovní době s tím, že zaměstnancům bude za dobu účasti na rekvalifikaci v souladu se zákonem o zaměstnanosti poskytována náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

Odst.3

Zaměstnavatel vytvoří podmínky a finančně zajistí vylepšování a úpravy pracovišť.

Odst.4

Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům stravování poskytnutím stravenek ve výši 70,-Kč na jedno hlavní jídlo. Na tyto stravenky přispívá organizace z rozpočtu částkou 37,-Kč a z FKSP částkou 21,-Kč, zaměstnanec doplácí 12,- Kč.

Pracovníci, kteří nepracují na celý pracovní úvazek, mají nárok na stravenku pouze za ty dny, kdy odpracují minimálně 3 hodiny.

Příspěvek na stravování se neposkytuje pracovníkům, s nimiž je uzavřena dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce.

Odst.5

Zaměstnavatel přispěje zaměstnancům dle rozpočtu FKSP na kulturní (např. divadelní představení, Mikulášská besídka pro děti apod.), sportovní akce, rehabilitaci. A v rámci možností umožní konání těchto akcí v budově městské knihovny.

Odst.6

Při životním výročí 50 let a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu bude zaměstnancům poskytnut dar z FKSP ve výši 4000,- Kč na nákup věcného daru.

Článek 18

Odborný rozvoj zaměstnanců

Odst.1

Je-li to v souladu s potřebou zaměstnavatele, zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavře s ním písemnou dohodu o zvyšování kvalifikace. Dále umožní rekvalifikaci z důvodu změny pracovního poměru pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem vzniklým u zaměstnavatele.

Odst.2

Zaměstnanci, který nesplnil svůj závazek z uzavřené dohody o zvyšování kvalifikace, kromě případů stanovených ZP, nevzniká povinnost uhradit náklady v těchto případech:

- a) skončení pracovního poměru z důvodu péče o dítě,
- b) předčasný odchod do důchodu,
- c) výpověď z důvodu organizačních změn.

Článek 19

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Odst.1

Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi uvedenými v ZP a pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, škodí ženskému organismu nebo jejímu mateřství (§ 238).

Odst.2

Těhotné ženy a zaměstnanci pečující o dítě mladší 8 let smějí být vysíláni na pracovní cesty mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště, popř. přeloženi, jen se svým souhlasem. Toto platí i pro osamělého zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let.

Odst.3

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží zaměstnanci nebo zaměstnankyni mateřská a rodičovská dovolená podle § 196 ZP. K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen jim poskytnout ,pokud o to požádají, další rodičovskou dovolenou v souladu se ZP.

Odst.4

Mladiství jsou zaměstnáváni pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a mentálnímu vývoji. Mladiství nejsou zaměstnáváni pracemi přesčas a prací v noci. Mladiství nejsou zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví.

Část VIII

Závěrečná ustanovení

Článek 20

Odst.1

Zaměstnavatel je oprávněn vydat se souhlasem odborové organizace a ve smyslu vyhlášky č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb vnitřní předpis o tvorbě a užití FKSP, který se pak stává přílohou této smlouvy.

Odst.2

Odborová organizace seznámí zaměstnance s obsahem KS nejpozději do 15 dnů od jejich podpisu. Poté bude KS k dispozici u předsedkyně odborové organizace a na ekonomickém oddělení městské knihovny.

Odst.3

V ostatních věcech neupravených touto KS platí zákoník práce a další právní předpisy.

Odst.4

Účastníci této KS parafují tuto KS na dvou originálech, z nichž jeden obdrží zaměstnavatel a druhý odborová organizace.

V Jablonci nad Nisou dne

.....
za zaměstnavatele

.....
za odborovou organizaci