

MĚSTO CHEB



1/2018

Město Cheb se sídlem Cheb, náměstí Krále Jiřího z Poděbrad 14, **zastoupené starostou města Mgr. Zdeňkem Hrkalem a tajemníkem Městského úřadu Cheb Mgr. Václavem Sýkorou, MBA**

a

Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Městský úřad Cheb, se sídlem Cheb, nám. Krále Jiřího z Poděbrad 14-15, **zastoupená předsedou základní organizace Ing. Davidem Hybnerem**

uzavírají

K o l e k t i v n í s m l o u v u

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 (dále jen BOZP)
- VI. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců
- VII. Tvorba a čerpání sociálního fondu
- VIII. Závěrečná ustanovení

Přílohy:

- 1. Zásady hospodaření se sociálním fondem
- 2. Zásady pro poskytování příspěvku na ošatné
- 3. Zásady pro pronajímání bytů zaměstnancům
- 4. Stanovení měsíčního příspěvku na dopravu dle jednotlivých obcí a stanovení jejich vzdáleností.

I. Všeobecná ustanovení

- 1) Smlouvou se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v následujících částech, včetně vyjmenovaných příloh.
- 2) 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 a z ustanovení zákoníku práce.

- 3) V pracovněprávních vztazích vystupuje za odborovou organizací závodní výbor. Odborová organizace každoročně k 31.12. předá zaměstnavateli písemně aktuální seznam členů závodního výboru; dojde-li v průběhu kalendářního roku ke změně, závodní výbor ji zaměstnavateli písemně oznámí.
- 4) Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců, tj. členům závodního výboru, na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to (zákoník práce, dále jen „ZP“):
 - a) poskytnutí místnosti s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti,
 - b) využití kancelářské techniky, např. telefon, kopírka, počítač, přístup na internet apod.,
 - c) úhradu nezbytných nákladů na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady,
 - d) možnost účasti na jednání odborových orgánů a odborových školeních organizovaných Odborovým svazem státních orgánů a organizací.
- 5) Zaměstnavatel je povinen poskytnout členu orgánu Základní organizace k výkonu jeho funkce pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku (ZP).
- 6) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, přísluší zaměstnanci – členu závodního výboru, a to k účasti na školení pořádaném Odborovým svazem státních orgánů a organizací (ZP). O vyslání zaměstnance rozhoduje závodní výbor.
- 7) 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 (ZP). O vyslání zaměstnance rozhoduje závodní výbor.
- 8) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k zajištění akcí pořádaných závodním výborem (ZP), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.
- 9) Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat se závodním výborem veškeré náležitosti uvedené v § 287 ZP.
- 10) Závodní výbor má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP. Tuto kontrolu bude vykonávat prostřednictvím zaměstnance určeného závodním výborem minimálně 1x ročně. (ZP).
- 11) Zaměstnavatel bude u členů Základní organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu a tyto odvádět na účet odborové organizace, který odborová organizace písemně sdělí zaměstnavateli (ZP).
- 12) Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům Základní organizace po skončení zdaňovacího období od základu daně členské příspěvky podle zákona o daních z příjmů, v platném znění.
- 13) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit vyplácení příspěvků ze sociálního fondu dle stanovených pravidel v Zásadách hospodaření se sociálním fondem. Přehled o čerpání finančních prostředků ze sociálního fondu bude k dispozici pověřenému členu závodního výboru.
- 14) Zaměstnavatel se zavazuje zajistit účast svého pověřeného zástupce na jednání členské schůze Základní organizace.
- 15) Základní organizace se zavazuje informovat pravidelně zaměstnavatele o své činnosti formou poskytování zápisu z jednání závodního výboru, projednávat se zaměstnavatelem veškerá upozornění zaměstnanců na neplnění ustanovení kolektivní

smlouvy, spolupracovat v rámci kolektivního ujednání na plnění úkolů zaměstnavatele.

II.

Pracovněprávní nároky a podmínky

- 1) Při nástupu do zaměstnání zaměstnavatel protokolárně seznámí zaměstnance s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a dalšími vnitřními předpisy (ZP).
- 2) Zaměstnavatel je povinen projednat na žádost zaměstnance se závodním výborem stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (ZP).
- 3) Zaměstnavatel se zavazuje jmenovat do výběrové komise pro výběr nového zaměstnance, alespoň jednoho člena závodního výboru. Zástupce odborové organizace do výběrové komise navrhne předseda odborové organizace.
- 4) Zaměstnavatel bude informovat zaměstnance, a to 1x ročně na členské schůzi o vývoji platů a průměrném platu a dalších záležitostech dle § 287 odst. 1 písm. b) ZP.
- 5) Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP projedná zaměstnavatel předem se závodním výborem, v případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.
- 6) Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) ZP, posoudí zaměstnavatel možnost nabídnout zaměstnanci jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má.
- 7) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP projedná předem zaměstnavatel se závodním výborem (ZP). V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
- 8) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit závodní výbor ve lhůtě 1 x ročně na členské schůzi (ZP).
- 9) 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 12 násobku měsíčního průměrného výdělku.
- 10) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, poskytne zaměstnavatel sociální výpomoc ve výši 50 000 Kč ze sociálního fondu dle Zásad hospodaření se sociálním fondem. Podmínkou pro poskytnutí sociální výpomoci je nejméně 10 let nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele před skončením pracovního poměru.
- 11) Povinnosti a práva zaměstnanců a pracovní doba jsou konkrétně vymezeny v pracovním řádu, před jehož vydáním je zaměstnavatel povinen předložit jej k odsouhlasení závodnímu výboru stejně tak jako každou změnu v něm. Před projednáním pracovního řádu poskytne zaměstnavatel závodnímu výboru jeho návrh a lhůtu 10 pracovních dnů k seznámení se s podklady. Závodní výbor vydá stanovisko k pracovnímu řádu ve lhůtě 5 pracovních dnů po uplynutí této lhůty k seznámení se s podklady.
- 12) Ve dnech pracovního klidu a nepřetržitého odpočinku v týdnu zaměstnavatel může nařídít jen výjimečně práce uvedené v ZP.

- 13) Práce přesčas je upravena v ZP. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 14) Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance (ZP).
- 15) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům náhrady cestovních výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností. Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši odpovídající střední hodnotě v rozpětí stanoveném zákoníkem práce, popř. prováděcím právním předpisem a zaokrouhlené na celé koruny směrem dolů.
- 16) 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 závodnímu výboru k odsouhlasení do 31. března běžného roku (ZP). Závodní výbor projedná návrh do 15 pracovních dnů, které počnou běžet od následujícího pracovního dne po 31. březnu a výsledek projednání předloží ve stejné lhůtě zaměstnavateli.
- 17) Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci v odůvodněných případech pracovní volno bez nároku na náhradu platu. V případě zamítnutí takovéto žádosti může zaměstnanec požádat závodní výbor o pomoc, který jeho žádost posoudí a vydá zaměstnavateli své stanovisko. Zaměstnavatel následně znovu žádost posoudí a výsledek sdělí zaměstnanci a závodnímu výboru. O poskytnutí pracovního volna požádá zaměstnanec písemně při zachování zásady, že čerpání dovolené má přednost před poskytnutím pracovního volna. Při poskytnutí pracovního volna je zaměstnanec povinen ve stanovené lhůtě uhradit zaměstnavateli částku, která je za něj odváděna na zákonné pojištění.

III. Platy

1. Splatnost platu

Splatnost platu se stanovuje pravidelně ve lhůtě nejpozději do 14. dne v následujícím měsíci po vykonání práce.

2. Výplata platu

Plat se vyplácí na výplatním místě, kterým je pokladna Městského úřadu Cheb, pokud není dohodnuto jinak.

3. Zařazování zaměstnanců do platových stupňů

U zaměstnanců zařazených do první až páté platové třídy je stanoven stálý platový tarif ve smyslu nařízení vlády takto:

Profese:	Platová třída	Platový stupeň
Řidič	4	12
Provozář	2	8
Provozář	4	6
Provozář	5	6
Bezpečnostní pracovník (Městský kamerový dohlížecí systém)	4	6
Asistent prevence kriminality	2	8
Administrativní a spisový pracovník (SM)	4	6

Čekatel (strážník)	5	6
--------------------	---	---

U zaměstnanců neuvedených v předchozí tabulce, u kterých plat nedosáhne zaručené mzdy stanovené právním předpisem, bude stanoven platový stupeň tak, aby plat daného zaměstnance dosahoval zaručené mzdy.

Zaměstnanci, kteří dosáhnou započitatelné praxe potřebné pro zařazení do platového stupně shora, budou zařazeni do platového stupně odpovídajícího dosažení započitatelné praxe.

4. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna v minimální výši stanovené platným právním předpisem.

IV. Sociální podmínky zaměstnanců

1. Lékařská péče a lékařské prohlídky

Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní i řadové lékařské prohlídky u lékaře určeného zaměstnavatelem.

2. Odměny k životním jubileím a při skončení pracovního poměru a při mimořádných událostech:

- a) k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení padesáti let věku může být zaměstnanci poskytnuta odměna **do výše 5 000 Kč**,
- b) k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod může být zaměstnanci poskytnuta odměna **do výše 5 000 Kč** (§ 224 odst. 2 ZP),
- c) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek může být zaměstnanci poskytnuta odměna **do výše 5 000 Kč**.

3. Stravování zaměstnanců

- a) Zaměstnavatel zabezpečí v souladu s ustanovením ZP pro své zaměstnance stravování formou nákupu stravenek v hodnotě 100 Kč za 1 stravenku. Příspěvek zaměstnavatele se řídí příslušným ustanovením zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění, a činí 55 % hodnoty stravenky, tj. 55 Kč. Stravenky se poskytují za odpracovanou směnu a za den, ve kterém si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek. Odpracovanou směnou se rozumí výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele ve dnech pondělí až pátek v délce minimálně 3 hodiny. Pokud je zaměstnanci nařizována práce přesčas ve dnech pracovního volna, pracovního klidu a ve svátek a zaměstnanec odpracuje pracovní směnu v délce minimálně 3 hodiny, náleží mu za tuto směnu stravenka, není-li za tuto práci přesčas zaměstnancem vybráno náhradní volno. Počet odpracovaných směn pro zaměstnance zařazené do městské policie v nepřetržitém provozu se vypočítává vydělením celkového počtu odpracovaných hodin v kalendářním měsíci 7,5 hodinovou pracovní směnou. Zaměstnanec nemá nárok na stravenku v případě, že je mu poskytováno na pracovní cestě stravné dle zákoníku práce.

- b) Příspěvek na stravování lze poskytnout za stejných podmínek jako zaměstnancům rovněž uvolněným členům zastupitelstva města dle pravidel stanovených v Zásadách hospodaření se sociálním fondem.

4. Bytová otázka zaměstnanců

V souladu se Zásadami pro pronájem bytů zaměstnancům uvedenými v příloze č. 3 kolektivní smlouvy může zaměstnavatel v odůvodněných případech poskytnout zaměstnancům pomoc při řešení jejich bytového problému.

5. Rekreační, kulturní a společenské vyžití zaměstnanců

Dle zájmu zaměstnanců, jejich nezaopatřených dětí, uvolněných členů zastupitelstva města a bývalých zaměstnanců – nepracujících důchodců, zabezpečí závodní výbor základní organizace kulturní, společenské akce a zájezdy. Příspěvky na tyto akce se poskytují dle schválených Zásad hospodaření se sociálním fondem uvedených v příloze č. 1. kolektivní smlouvy.

6. Ošatné

Zaměstnancům, starostovi a místostarostům bude každoročně poskytován příspěvek na ošatné dle Zásad pro poskytování příspěvku na ošatné, které tvoří přílohu č. 2 kolektivní smlouvy.

7. Doprava do zaměstnání

Zaměstnavatel přispěje ze sociálního fondu zaměstnancům na úhradu nákladů na cestu do zaměstnání dle pravidel uvedených v „Zásadách hospodaření se sociálním fondem“, které tvoří přílohu č. 1 kolektivní smlouvy.

8. Penzijní připojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci a uvolněným členům zastupitelstva příspěvek ze sociálního fondu na penzijní připojištění ve výši 500 Kč měsíčně, pokud zaměstnanec o poskytnutí příspěvku požádá a předloží originál smlouvy o uzavření penzijního připojištění s číslem účtu, na který má být částka poukazována. Příspěvek na penzijní připojištění bude poskytnut zaměstnanci v hlavním pracovním poměru po uplynutí jednoho roku od data vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele. Zanikne-li pracovní poměr uvedený v předchozí větě, ve kterém vznikl nárok na příspěvek na penzijní připojištění, a zaměstnanci do šesti měsíců od jeho ukončení vznikne nový hlavní pracovní poměr, poskytne se zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění ode dne, kdy vznikl nový hlavní pracovní poměr.

Uvolněnému zastupiteli se příspěvek poskytne po dobu výkonu funkce uvolněného zastupitele.

9. Jednorázové odškodnění

Podmínky a výplaty náhrad a výše jednorázového odškodnění pozůstalým po zemřelém zaměstnanci se řídí ustanovením podle ZP.

V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Kromě úkolů vyplývajících ze zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatel může proplatit zaměstnancům očkování proti přenosným nemocem (tj. virová hepatitida B, meningitida, tuberkulóza, preventivní preexpoziční očkování proti vzteklině) na základě doporučení závodního lékaře, zaměstnancům, kteří přicházejí do styku s rizikovými skupinami obyvatel, nebo se pohybují v prostředí, ve kterém se mohou nakazit; přitom si zaměstnanci uhradí sami imunologické zkoušky potřebné před očkováním.

VI.

Péče o odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnavatel umožní dle svých potřeb zaměstnancům prohlubování kvalifikace formou studia, odborných školení, kurzů a seminářů. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel.

VII.

Tvorba a čerpání sociálního fondu

1. Zaměstnavatel bude vytvářet sociální fond částkou minimálně 2 600 000 Kč/ročně.
2. Sociální fond bude využíván v souladu se Zásadami hospodaření se sociálním fondem a jeho rozpočtem.
3. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad, spolurozhoduje zaměstnavatel s odborovou organizací o jeho čerpání.

VIII.

Závěrečná ustanovení

1. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s účinností od 1. 2. 2018 s výpovědní dobou v délce 6 měsíců (ZP).
2. Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru bez ohledu na členství v Základní organizaci OSSOaO.
3. Změny v kolektivní smlouvě lze provádět pouze formou písemných dodatků, které podléhají schválení oběma stranami.
4. Zaměstnavatel seznámí s obsahem kolektivní smlouvy všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření zveřejněním na vnitřní informační síti.
5. Kolektivní smlouva byla projednána a schválena na členské schůzi **dne 05.12.2017**.
6. S touto kolektivní smlouvou vyslovila souhlas Rada města Chebu usnesením č. 676/20/2017 ze dne 21.12.2017 a pověřila starostu města a tajemníka MěÚ uzavíráním dalších případných dodatků.
7. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v počtu 4 výtisků, kdy každá smluvní strana obdrží po 2 výtiscích.
8. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.

V Chebu dne:

Za zaměstnavatele:

Mgr. Zdeněk Hrkal
starosta

Mgr. Václav Sýkora, MBA
tajemník

RNDr. Gabriela Licková, Ph.D.
zastupitelka pověřená řízením MP Cheb

V Chebu dne:

za Základní organizaci OSSOaO:

Ing. David Hybner
předseda základní organizace

Zásady hospodaření se sociálním fondem

I. Všeobecná ustanovení

1. Ze sociálního fondu lze přispívat:

- a) zaměstnancům, jejich nezaopatřeným dětem do věku 26 let a dále dětem, které jsou tělesně, či mentálně postižené a jsou odkázány výživou na zaměstnance (dále jen „nezaopatřené děti“). Podmínkou pro čerpání ze sociálního fondu je u zaměstnanců odpracování nepřetržitě minimálně 3 měsíců,
- b) uvolněným členům zastupitelstva města,
- c) nepracujícím důchodcům – bývalým zaměstnancům, kteří pracovali u zaměstnavatele minimálně 5 let bezprostředně před odchodem do důchodu. Příspěvky těmto důchodcům lze poskytovat maximálně po dobu 5 let po odchodu do důchodu (dále jen „důchodci“).

2. Příspěvky lze poskytovat výhradně na základě písemného požadavku.

3. Příspěvky a dary lze poskytnout dle níže uvedených pravidel.

II. Příspěvek na dovolenou

Příspěvek na dovolenou lze poskytnout zaměstnancům a uvolněným členům zastupitelstva města jedenkrát ročně v jednotné výši 5 000 Kč. U zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na zkrácený pracovní úvazek, se příspěvek na dovolenou poměrně krátí. Příspěvek lze poskytnout zásadně v běžném kalendářním roce nejpozději v platu za měsíc prosinec dle níže uvedených pravidel:

- a) pokud zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru po 1. 1. příslušného roku, náleží mu po odpracování minimálně 3 měsíců alikvotní část příspěvku od doby nástupu do konce roku,
- b) pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr před 31. 12. příslušného roku, alikvotní část příspěvku na dovolenou vrátí ke dni ukončení pracovního poměru,
- c) z jednotného příspěvku lze hradit rekreaci nezaopatřených dětí zaměstnanců,
- d) příspěvek lze čerpat bezhotovostně – formou poukazu nebo zúčtováním v platu.

III. Kultura, tělovýchova a tematické zájezdy organizované závodním výborem

1. Na kulturní akci pořádanou po dohodě se zaměstnavatelem závodním výborem lze přispět do výše 70 % nákladů, nejvýše však do 500 Kč/1 osobu.
2. Ze sociálního fondu lze přispívat po dohodě se zaměstnavatelem na tematický zájezd organizovaný závodním výborem do výše 70 % ceny zájezdu na jednu osobu.
3. Závodní výbor zajistí nákup vstupenek do bazénu a na kluziště v Chebu a na plovárnu na Dřenicích. Příspěvek ze sociálního fondu činí 50 % z ceny vstupenky.
4. Ze sociálního fondu lze dále poskytnout příspěvek na sportovní vyžití zaměstnanců (např. tělocvična, kuželna). Podmínkou poskytnutí tohoto příspěvku je doložení účelného využití sportovního zařízení zaměstnanci.
5. Na akce uvedené pod body 1., 2., 3. a 4. lze čerpat příspěvky do výše stanoveného rozpočtu pro příslušný kalendářní rok.

IV. Penzijní připojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci a uvolněným členům zastupitelstva příspěvek ze sociálního fondu na penzijní připojištění ve výši 500 Kč měsíčně, pokud zaměstnanec či

uvolněný zastupitel o poskytnutí příspěvku požádá, a předloží originál smlouvy o uzavření penzijního připojištění s číslem účtu, na který má být částka poukazována.

Příspěvek na penzijní připojištění bude poskytnut zaměstnanci v hlavním pracovním poměru po uplynutí jednoho roku u zaměstnavatele. Zanikne-li pracovní poměr uvedený v předchozí větě, ve kterém vznikl nárok na příspěvek na penzijní připojištění, a zaměstnanci do šesti měsíců od jeho ukončení vznikne nový hlavní pracovní poměr, poskytne se zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění ode dne, kdy vznikl nový hlavní pracovní poměr. Příspěvek se neposkytne zaměstnanci po dobu, kdy má nulový vyměřovací základ z důvodu čerpání rodičovské dovolené, mateřské dovolené nebo dlouhodobého neplaceného volna.

Uvolněnému zastupiteli se příspěvek poskytne po dobu výkonu funkce uvolněného zastupitele.

V. Příspěvek na dopravu do zaměstnání

- a) Ze sociálního fondu lze na žádost zaměstnance přispívat na úhradu nákladů na cestu do zaměstnání a zpět z místa trvalého bydliště uvedeného v občanském průkazu ze vzdálenosti větší než 15 km.
- b) Příspěvek se poskytuje na dopravu z obcí, uvedených v příloze č. 4, ve které jsou současně stanoveny vzdálenosti a paušální měsíční částky příspěvku. V případě obce, která není uvedena v příloze, stanoví vzdálenost zaměstnavatel.
- c) Příspěvek se poskytuje na dopravu za uplynulý kalendářní měsíc. Podmínkou je řádné podání žádosti do posledního dne příslušného kalendářního měsíce.
- d) Plnou částku paušálního příspěvku lze poskytnout při odpracování plného počtu směn v kalendářním měsíci. V případě, že zaměstnanec neodpracuje plný počet směn v daném kalendářním měsíci, bude příspěvek na dopravu poměrně krácen.

VI. Příspěvek na stravování uvolněným členům zastupitelstva města

Uvolněným členům zastupitelstva města se poskytují stravenky za stejných podmínek jako zaměstnancům, tj. formou nákupu stravenek v hodnotě 100 Kč za 1 stravenku. Příspěvek zaměstnavatele se řídí příslušným ustanovením zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění, a činí 55 % hodnoty stravenky, tj. 55 Kč. Zaměstnavatel stravenku poskytne za odpracované směny ve dnech pondělí až pátek, pokud během stanovené směny trvá výkon práce uvolněného člena zastupitelstva alespoň 3 hodiny. Člen zastupitelstva nemá nárok na stravenku v případě, že je mu poskytováno na pracovní cestě stravné.

VII. Dary

Z fondu lze poskytnout zaměstnancům dary:

1. za mimořádnou společenskou angažovanost;
2. při pracovních výročí 20 let a každých dalších pět let práce pro zaměstnavatele;
3. při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku;
4. při prvním odchodu do důchodu.

Maximální výše daru peněžitého i nepeněžitého může být do výše:

3 000 Kč

u jednoho zaměstnance. Při souběhu pracovních a životních výročí může být poskytnut dar za každý důvod zvlášť.

Pro zaměstnance odboru navrhuje dar vedoucí odboru, pro pracovníky samostatných oddělení navrhuje dar jejich vedoucí a schvaluje tajemník úřadu, pro vedoucí odborů a samostatných oddělení schvaluje dar tajemník, pro tajemníka schvaluje dar starosta. Pro zaměstnance městské policie navrhuje dar ředitel městské policie a schvaluje osoba uvedená v § 3 odst. 1 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, v platném znění, a pro ředitele městské policie schvaluje dar osoba uvedená v § 3 odst. 1 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, v platném znění.

VIII. Sociální výpomoc

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodu, poskytne zaměstnavatel sociální výpomoc ve výši 50 000 Kč ze sociálního fondu. Podmínkou pro poskytnutí sociální výpomoci je nejméně 10 let nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele před skončením pracovního poměru.

IX. Závěrečná ustanovení

Veškeré příspěvky, půjčky a dary podléhají schválení zaměstnavatelem a závodním výborem Základní organizace.

Zásady pro poskytování příspěvku na ošatné

1. Příspěvek na ošatné bude poskytnut zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou a i těm, se kterými je uzavřen pracovní poměr na dobu určitou minimálně 1 rok, dále řidičům, kteří převážně zajišťují osobní přepravu, **s výjimkou:**
 - a) strážníků městské policie,
 - b) zaměstnanců vykonávajících práci manuálního charakteru (uklízečky, řidiči nezajišťující převážně osobní přepravu, řidiči pečovatelské služby, údržba, pracovníci psího útulku, doručovatel/ka, apod.),
 - c) pečovatelů a pečovatelek z povolání,
 - d) obsluhy kamerového systému u městské policie,
 - e) zaměstnanců, kterým zaměstnavatel poskytuje stejnokroj.

2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, starostovi a místostarostům příspěvek na ošatné na kalendářní rok v níže stanovené výši:

starosta, místostarostové, tajemník městského úřadu, pracovníci úseku matriky zajišťující svatební obřady, pracovníci recepce, Czechpointu, provozně administrativního úseku oddělení správy budov odboru správy majetku	6 000 Kč
pracovníci odboru ŠTaK zajišťující vítání občánků a jubilejní svatby	4 500 Kč
ostatní zaměstnanci města neuvedení v odstavci 1 písm. a) až e), neuvolnění členové zastupitelstva města, kteří jsou oprávněni k přijímání projevu vůle snoubenců, že spolu vstupují do manželství	4 000 Kč

3. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat zásady slušného oblékání v souladu se směrnicí tajemníka Městského úřadu Cheb Kodex etiky zaměstnanců města Chebu.

4. Příspěvek bude vyplacen vždy do 31. 3. příslušného kalendářního roku.

5. Pokud zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru po 1. 1. příslušného roku, náleží mu alikvotní část od doby nástupu do konce roku s tím, že ošatné bude vyplaceno v platu za následující měsíc po odpracování minimálně 3 měsíců.

6. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr před 31. 12. příslušného roku, alikvotní část ošatného vrátí ke dni ukončení pracovního poměru.

7. V případě nedodržování zásad slušného oblékání dle stanovené směrnice může být na návrh vedoucího odboru příspěvek na ošatné krácen nebo zcela odejmut.

8. Příspěvek na ošatné se neposkytuje zaměstnancům, kteří jsou celoročně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo celoročně čerpají neplacené volno, příp. z jiného důvodu po celý rok nedochází do zaměstnání.

Příloha č. 3

Zásady pro pronajímání bytů zaměstnancům

1. Žádost zaměstnance o přednostní pronájem bytu projedná závodní výbor.
2. Vyjádření závodního výboru má pouze formu doporučení pro příslušné orgány města Cheb.
3. K žádosti zaměstnance se vyjádří vedoucí příslušného odboru a tajemník městského úřadu, u příslušníků městské policie ředitel a starosta města. Poté bude žádost předložena prostřednictvím příslušného odboru radě města k projednání.

**STANOVENÍ MĚSÍČNÍHO PŘÍSPĚVKU NA DOPRAVU DLE JEDNOTLIVÝCH
OBCÍ A STANOVENÍ JEJICH VZDÁLENOSTÍ****SEZNAM OBCÍ A STANOVENÍ VZDÁLENOSTÍ**

NÁZEV OBCE	STANOVENÁ VZDÁLENOST V KM
Aš	25
Dolní Žandov	21
Habartov	20
Křižovatka	21
Kynšperk nad Ohří	18
Lomnička	26
Luby u Chebu	27
Mariánské Lázně	33
Plesná	21
Sokolov	33
Úbočí	25

VZDÁLENOSTNÍ PÁSMO	PŘÍSPĚVEK V KČ / MĚSÍC
16 km – 20 km	300
21 km – 25 km	400
26 km – 30 km	500
31 – a výše	600