

Město Bohumín

zastoupené starostou města a tajemnicí Městského úřadu Bohumín

a

**závodní výbor základní organizace Odborového svazu státních orgánů
a organizací při Městském úřadě Bohumín
zastoupený předsedou ZV odborové organizace**

u z a v í r a j í

Kolektivní smlouvu

Použité zkratky:

OS - odborový svazu státních orgánů a organizací při MěÚ Bohumín

ZV OS - závodní výbor odborového svazu státních orgánů a organizací při MěÚ Bohumín

ZP - zákoník práce v platném znění

KS - kolektivní smlouva

SF - sociální fond

MěP- městská policie

Tato kolektivní smlouva obsahuje tyto části:

1. Všeobecná ustanovení
2. Pracovněprávní podmínky a nároky
3. Plat
4. Sociální podmínky zaměstnanců
5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
6. Tvorba a čerpání sociálního fondu
7. Závěrečná ustanovení
8. Přílohy
 - A) Zásady pro použití prostředků sociálního fondu
 - B) Rozpočet sociálního fondu (na každý rok samostatně)
 - C) Pracovní řád
 - D) Směrnice - poskytování osobních ochranných prostředků a mycích, čistících a desinfekčních prostředků (veškeré interní směrnice jsou k nahlédnutí na intranetu-RISu)

Čl. 1.

Všeobecná ustanovení

1.1 KS upravuje individuální a kolektivní vztahy v oblasti mzdové, sociální a právní mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci města Bohumína v hlavním pracovním poměru, současně upravuje práva určených členů zastupitelstva města, kterými jsou starosta a místostarostové. Kolektivní smlouva se nevztahuje na zaměstnance přijaté na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr § 74 až § 77 ZP, příp. na zaměstnance přijaté na dobu určitou v rámci veřejně prospěšných prací.

1.2 Jednotlivé smluvní strany se vzájemně zavazují respektovat pravomoce a postavení druhé smluvní strany plynoucí z příslušných právních předpisů.

1.3 Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazku z této kolektivní smlouvy vyplývajících a při změnách této kolektivní smlouvy obě strany vycházejí zejména ze zákona o kolektivním vyjednávání č. 25/2007 Sb., v platném znění a z ustanovení zákona 262/2006 Sb., ZP a ostatních obecně platných právních předpisů.

1.4 Čerpání finančních prostředků je podmíněno schváleným rozpočtem města Bohumína na daný kalendářní rok.

1.5 Zaměstnavatel vytvoří členům OS na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to: použití telefonu, faxu, rozmnožovací techniky, intranetu-RISu, internetu, zasedací místnosti v budově radnice pro schůzovní činnost popř. pro setkání se zaměstnanci (v případě potřeby bude zasedací místnost ozvučena či může být použit dataprojektor), umožní pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, k účasti na jednání odborových orgánů, školení (vč. úhrady cestovních nákladů, apod. § 277 ZP, § 203 odst. 2a, 2b, 2c ZP).

1.6 Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat s odborovou organizací mimo veškerých náležitostí uvedených v ustanovení § 279 a § 280 ZP i veškeré směrnice, obecně platná nařízení či obecnou úpravu týkající se většího počtu zaměstnanců neřešenou těmito ustanoveními ZP.

1.7 Zaměstnavatel bude v souladu s § 146 písm.c) ZP u členů OS zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu a tyto odvádět na vkladní knížku odborové organizace č.1921397000/0800 (ČS Bohumín). Srážky budou prováděny na základě dohody o srážkách z platu, uzavřené mezi odborovou organizací a jejím členem.

Čl. 2.

Pracovněprávní nároky a podmínky

2.1 Pracovněprávní nároky a podmínky vyplývají ze zákona č. 262/2006 Sb. ZP v platném znění.

- 2.2 Zaměstnavatel bude v předstihu informovat zaměstnance na pracovních poradách prostřednictvím vedoucích odborů a ředitele MěP, příp. na schůzích odborové organizace o koncepčních otázkách činnosti zaměstnavatele, cílech a smyslu hlavních úkolů (nejde o činnost volených orgánů).
- 2.3 Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 zákoníku práce předem projedná zaměstnavatel s ZV OS. V případě jeho nesouhlasného stanoviska svůj záměr znovu posoudí (§ 61 ZP).
- 2.4. Zaměstnancům města, kteří nejsou zařazeni jako úředníci a dochází s nimi k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, bude vyplaceno další odstupné podle podmínek § 13 zákona 312/2002 Sb. v platném znění.
- 2.5 Pracovní doba a přestávka v práci je stanovena v ZP a rozvedena v pracovním řádu.
- 2.6 V případě požadavku na zvyšování kvalifikace zaměstnanců se postupuje podle § 231 a 232 ZP.

Organizace v zájmu dalšího prohlubování znalostí a odborných vědomostí a tím i zvyšování kvalifikace pracovníků a v rámci jejich případné rekvalifikace, bude zabezpečovat :

- studijní volno a úhradu jízdného dopravou ČD - 2.třída, prostř. veřejné dopravy zaměstnancům, kteří mají organizací schválené studium na VŠ, popř. nádstavbové studium. Při úhradě jízdného ke zkoušce je podmínkou úspěšné vykonání této zkoušky
- účast na krátkodobých kursech a školeních, jejichž obsah souvisí s pracovní náplní zaměstnance
- účast na jazykových kursech

Jazykové vzdělávání zaměstnanců prováděné v rámci pracovní doby je zaměstnanec povinen nadpracovat. Účast na několikadenních jazykových kursech (doškolování) za účelem prohlubování kvalifikace, vč. jejich udržování a obnovování, se považuje jako výkon práce.

U zaměstnanců, zařazených jako úředníci, je organizováno vzdělávání podle zákona 312/2002 Sb. o úřednících, v platném znění.

- 2.7 Povinnosti a práva zaměstnanců jsou konkrétně vymezeny v "Pracovním řádu" zaměstnavatele. Změny a doplňky musí být projednány se ZV OS.

Čl. 3.

Platy

- 3.1. Kolektivní smlouva upřesňuje podmínky odměňování zaměstnanců v organizaci v rámci stanoveném právními předpisy, především:
- zákonem č. 262/2006 Sb. ZP v platném znění
 - nařízením vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění
 - nařízením vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění

- nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí v platném znění.
- nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Celkový objem prostředků vynakládaných na platy je dán ve schváleném, platném rozpočtu města.

Procentní přírůstek průměrného platu činí pro rok 2009 5% . Celkový objem prostředků na platy může být během roku upravován i v závislosti na příp. změně počtu zaměstnanců města tak, aby byl tento procentní přírůstek minimálně zachován.

3.2 Termíny výplat - viz "Pracovní řád". Plat je zasílán zaměstnancům na jejich účty u peněžních ústavů, příp. složenkou na náklady zaměstnavatele.

3.3 Zařazení do platových tříd

Zaměstnanci se zařazují do platových tříd v souladu se zákonem č.262/2006 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů, nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a nařízením vlády č. 469/2002 Sb., v platném znění, kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady.

3.4 Zvláštní způsob určení platového tarifu

Okruh zaměstnanců, na které se vztahuje zvláštní způsob určení platového tarifu dle § 6, odst. 1, písm.a) NV č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů:

správce budovy (domovník) - vyučení v oboru instalatér, mechanik, zedník nebo příbuzné obory	pl. tř.4, st.12
řidič služebního vozidla - řidičské oprávnění, výuční list	pl. tř.4, st.12
uklízečka městské policie	pl. tř.2, st.12

3.5 Zvláštní příplatky

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třisměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední, popřípadě noční směně, přísluší příplatek ve výši 400,- Kč až 1000,- Kč měsíčně (zák. č. 262/2006 Sb., ZP, NV č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Strážníkovi přísluší za riziko spojené se zabezpečováním místních záležitostí veřejného pořádku příplatek ve výši 1000,-Kč až 4000,- Kč měsíčně (zák. č. 262/2006 Sb., ZP, NV č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Zaměstnanci, který je při výkonu práce ve styku se zadrženými, obviněnými, obžalovanými nebo odsouzenými osobami, přísluší příplatek ve výši 600,- Kč až 2 000,- Kč měsíčně – zaměstnanci právního odboru, agenda přestupků - obecně prospěšné práce (zák. č. 262/2006 Sb., ZP, NV č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

3.6 Osobní ohodnocení

Zaměstnanci, kteří dosahují velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může být poskytnut osobní příplatek. Osobní příplatek se přiznává po uplynutí zkušební doby sjednané v pracovní smlouvě. Odlišný postup platí při vysoké odbornosti a profesionalitě zaměstnance, která není závislá na délce trvání pracovního poměru. Návrhy na úpravu os. příplatku předkládají vedoucí odborů po zhodnocení plnění pracovních úkolů tajemnici zpravidla k 15.3. kalendářního roku s účinností změny od 1.4. kalendářního roku, v případě oprávněného požadavku i mimo tento termín. Není-li dán návrh na úpravu, má se za to, že se os. příplatek nemění.

3.7 Odměny k životním jubileím

Zvláštní odměny při významných životních a pracovních jubileích mohou být zaměstnanci poskytnuty takto:

- 3.000,- Kč při životním jubileu 50 let věku
- 5.000,- Kč při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod (§224 odst.2 ZP)
- 5.000,- Kč při ukončení pracovního poměru z důvodu přiznání invalidního důchodu, odpracoval-li zaměstnanec u města Bohumín minimálně 10 let
- 2.500,- Kč při ukončení pracovního poměru z důvodu přiznání invalidního důchodu, odpracoval-li zaměstnanec u města Bohumín minimálně 5 let

Sporné případy budou řešeny ve spolupráci se ZV OS. V případě souběhu více odměn se odměny posuzují a přiznávají nezávisle na sobě.

Čl. 4

Sociální podmínky zaměstnanců

4.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování pomocí stravenek za těchto podmínek:

- zaměstnancům, kteří jsou v trvalém pracovním poměru (ne dohody)
- starostovi a místostarostům

4.1.1. na stravenky je nárok pouze za pracovní dny (nevydávají se za dobu nemoci, dovolené, paragrafu)

4.1.2. neuvolněným místostarostům náleží stravenky za polovinu pracovních dnů v kalendářním měsíci

Na úhradě stravenky v Kč se bude podílet zaměstnavatel a příspěvek ze sociálního fondu. Hodnota stravenky je 60,-Kč.

4.2 Pro zaměstnance, jejich rodinné příslušníky a bývalé zaměstnance (důchodce), je možnost využívání rekreace v chatách města v Horní Lomné a v Řece. Zaměstnavatel poskytne z rozpočtu města (majetkový odbor), po dohodě se ZV OS finanční částku k nezbytným zdůvodněným opravám těchto chat.

4.3 Zaměstnavatel vyplatí zaměstnancům ročně za splnění podmínek dle Směrnice o poskytování příspěvku na úpravu zevnějšku, v platném znění, příspěvek ve výši 5.000,-Kč z prostředků organizace. Výše částky může být kompenzována jiným způsobem (např. jednotné ošacení).

4.4 Zaměstnavatel může poskytnout na žádost zaměstnance, s dětmi do 15-ti let, další neplacené volno v kalendářním roce k péči o děti. Za dobu takto poskytnutého volna uhradí zaměstnavatel za zaměstnance svůj podíl zdravotního pojištění. Uvedené pracovní volno může být požadováno až po vyčerpání řádné dovolené zaměstnance pro příslušný kalendářní rok. Volno se poskytne pouze v případě, že nebude ohroženo plnění úkolů zaměstnavatele.

4.5 Zaměstnanec, který požaduje čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, je povinen o toto požádat písemně před ukončením zákonné mateřské dovolené. Zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou, si může písemně požádat v souvislosti s péčí o dítě o neplacené volno do 4 let věku dítěte.

4.6 Zaměstnavatel přispívá ve výši 200,-Kč měsíčně na penzijní připojištění těm zaměstnancům, kteří splní podmínky, tj. projeví o penzijní připojištění zájem, mají uzavřenou smlouvu s kterýmkoliv penzijním fondem a jejich osobní vklad činí nejméně 200,-Kč měsíčně, což prokáže mzdové účetní. Má-li zaměstnanec o penz. připojištění u zaměstnavatele zájem a neprokáže měsíční osobní vklad minimálně ve výši 200,-Kč, bude mu zaměstnavatel přispívat pouze 100,-Kč měsíčně. Zaměstnanec je povinen ihned po případné změně penzijního fondu informovat mzdovou účetní, přičemž sdělí písemně nové číslo účtu, případně další realizované změny (ukončení připojištění aj.).

4.7 Zaměstnavatel poskytuje odměnu dárcům krve při obdržení Janského plakety.

Čl. 5

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

5.1 Zaměstnanci jsou školeni ze zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (včetně požární ochrany). Těmito zásadami jsou povinni se řídit. Obdobně musí být při nástupu proškoleni všichni nově nastupující zaměstnanci dle platné legislativy.

5.2 Jednou ročně se bezpečnostním technikem za účasti revizního technika provádí kontrola stavu technických zařízení, optimálního pracovního prostředí a oprávněnými osobami rovněž požární kontrola objektu. Ve spolupráci se zaměstnavatelem jsou odstraňovány případné zjištěné závady.

5.3 Dle situace nechá na žádost odb. orgánu zaměstnavatel dle příslušných předpisů proměřit škodliviny (tzv. rizikové faktory na pracovišti).

Čl. 6

Tvorba a čerpání sociálního fondu

6.1 Zaměstnavatel zřizuje v souladu s rozhodnutím ZM ze dne 7.9.1994 sociální fond.

Výše sociálního fondu bude každoročně stanovena fixní částkou ve výši 2.484 tis. do doby dohádovacího řízení mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací po posouzení oprávněných potřeb a stavu finančních prostředků. Návrh, jenž bude dohodnut, bude předložen ZM ke schválení v rámci schvalování rozpočtu na kalendářní rok.

6.2 Hlavním účelem sociálního fondu je zabezpečování aktivit v oblasti péče o zaměstnance. Fond slouží především k regeneraci pracovních sil, ke zlepšení pracovních podmínek a jako podpora kulturně vzdělávací činnosti zaměstnanců města Bohumín a určených členů zastupitelstva města. Fond kryje některé potřeby bývalých zaměstnanců - důchodců, kteří byli před prvním odchodem do důchodu zaměstnanci města Bohumín (příp. MěNV Bohumín) a odešli do starobního či invalidního důchodu, dále také rodinných příslušníků zaměstnanců.

Rodinní příslušníci zaměstnanců jsou manžel (manželka), nezaopatřené děti, druh (družka) a jejich děti, registrovaný partner/ka. Jedná-li se o druhu (družku), je podmínkou trvalé soužití alespoň 3 měsíce a společná domácnost. Nezaopatřené děti jsou děti do 15 let, studenti do 26 let, dále osoby nad 26 let zdravotně a mentálně postižené.

6.3 Finanční odbor zodpovídá za převod finančních prostředků na účet fondu dle podkladů organizačního odboru a MP. Provádí proúčtování jednotlivých účetních operací ve fondu dle rozpočtové skladby.

Pověřený zaměstnanec organizačního odboru MěÚ zodpovídá za zpracování podkladů určených pro proúčtování, kontroluje účel a čerpanou výši dle schválených Zásad pro použití prostředků fondu a rozhodnutí komise.

Mzdová účetní zodpovídá za správné provedení srážek daní a pojistného z příspěvků fondu jednotlivým zaměstnancům včetně odvodů za zaměstnavatele. Podklady k provedení srážek obdrží od zaměstnance pověřeného jejich zpracováním.

6.4 Tento fond bude využíván v souladu se zásadami pro použití prostředků sociálního fondu a s rozpočtem. Dokumenty, uvedené v příloze, jsou nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.

Čl. 7

Závěrečná ustanovení

7.1 Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s výpovědní dobou 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníků kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. (§ 26 ZP).

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

7.3 O změně či doplnění KS bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany nejpozději do 30 dnů po předložení návrhů.

7.4 Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření (§ 29 ZP).

7.5 Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem 1.4.2009.

19.3.2009

Za zaměstnavatele :

.....
Ing. Petr **V í c h a**
starosta města

.....
Ing. Dagmar **F i a l o v á**
tajemnice MěÚ

Za odborovou organizaci:

.....
Zora **I l y k o v á**
předseda ZV OS

Příloha A

Zásady pro použití prostředků sociálního fondu

Prostředky fondu jsou rozděleny do následujících skupin:

1. příspěvek na stravování;
2. příspěvek na vitamíny;
3. příspěvek na provoz vlastních rekreačních zařízení;
4. příspěvek na zájezd;
5. příspěvek na činnost odborové organizaci
6. dary;
7. příspěvek na akce pro děti a důchodce ;
8. příspěvek na zlepšení pracovního prostředí;
9. příspěvek na sportovní a tělovýchovné akce;
10. příspěvek na kulturní, společenské akce a společné akce zaměstnanců
11. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem;
12. ozdravné pobyty, rehabilitace, jazykové kurzy
13. finanční rezerva.

Bližší specifikace některých skupin prostředků sociálního fondu

ad 1) Příspěvek na stravování

Příspěvek je poskytnut ve výši 60,- Kč na 1 hlavní jídlo v pracovní dny (z toho ze sociálního fondu je hrazeno 40,- Kč, z položky vnitřní správa odboru organizačního 20,- Kč). Příspěvek náleží zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, uzavřeném na dobu určitou či neurčitou. Příspěvek rovněž náleží absolventům škol, kteří vykonávají po dohodě s úřadem práce u města Bohumín svoji absolventskou praxi a jsou zařazeni do celkového stavu zaměstnanců. Neuvolněným místostarostům náleží stravenky za polovinu pracovních dnů v kalendářním měsíci, v nichž vykonávali funkci. Nenáleží zaměstnancům v době nemoci, dovolené, při ošetřování člena rodiny a v době pobírání cestovních náhrad. Nenáleží zaměstnancům, s nimiž je uzavřena Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr.

ad 2) Příspěvek na vitamíny

Zaměstnavatel zakoupí v rámci prevence pro ochranu zdraví zaměstnanců vitamínové preparáty a rozdělí je zaměstnancům v hlavním pracovním poměru. Nenáleží zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené.

ad 3) Příspěvek na provoz vlastních rekreačních zařízení

Příspěvek zahrnuje režijní náklady na provoz chat v Horní Lomné a Řece, zejména náklady na otop, elektřinu, vodu, plyn, vybavení chaty, sekání trávy a opravy, praní prádla, odvoz odpadu, revize, úhrada místních poplatků, aj. Úhrada poplatků za ubytování a pobyt, spotřebu medií a ostatní podrobnosti užívání chat jsou řešeny v Provozním řádu rekreačních chat v Horní Lomné a Řece, který je vnitřním předpisem MěÚ.

ad 4) Příspěvek na zájezd

Příspěvek je určen na úhradu nákladů (částečně, případně zcela) na zájezd uspořádaný pro zaměstnance města. V případě neobsazení zájezdu zaměstnanci může být nabídnut za úhradu skutečných nákladů i osobám, které nejsou v pracovním poměru k městu Bohumín, vždy však na základě rozhodnutí vedoucího organizace a předsedy odb. organizace.

ad 5) Příspěvek na činnost odborové organizace

Příspěvek ve výši 30.000,-Kč je určen na financování akcí v oblasti kultury, tělovýchovy, aktivit s dětmi zaměstnanců - členů odborové organizace či k zabezpečení akcí pro důchodce (bývalé zaměstnance), apod.

ad 6) Dary

Dary mohou být poskytnuty

- a) při pracovních výročí
- b) při prvním odchodu do důchodu
- c) při ukončení pracovního poměru z důvodu přiznání invalidního důchodu
- d) při bezpříspěvkovém dárcovství krve

Před udělením daru je zaměstnanec povinen sdělit personalistce vybraný způsob udělení daru (peněžní či nepeněžní plnění). Dar se poskytne zaměstnanci nejdříve v měsíci, ve kterém vznikne nárok.

ad 6 a) dar při pracovním výročí

20 odpracovaných let	2 000,- Kč
25 odpracovaných let	3 000,- Kč
30 odpracovaných let	3 000,- Kč
35 odpracovaných let	3 000,- Kč
40 odpracovaných let	3 000,- Kč

Dar při pracovním výročí je poskytnut průběžně k termínu výročí na základě žádosti zaměstnance. Správnost údajů potvrdí určený zaměstnanec organizačního odboru (personalistka), podklady předá k odsouhlasení tajemnici MěÚ.

ad 6 b) dar při prvním odchodu do důchodu

Dar je poskytnut při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod. O tento dar nemusí zaměstnanec žádat.

Zaměstnanci náleží dar ve výši 3 500,- Kč. Za správnost podkladů a vyplacení daru je zodpovědný pověřený zaměstnanec organizačního odboru (personalistka).

ad 6c) při ukončení pracovního poměru z důvodu přiznání invalidního důchodu

Dar ve výši 1.500,-Kč je poskytnut při ukončení pracovního poměru z důvodu přiznání invalidního důchodu, odpracoval-li zaměstnanec u města Bohumín minimálně 5 let.

Dar ve výši 3.500,-Kč je poskytnut při ukončení pracovního poměru z důvodu přiznání invalidního důchodu, odpracoval-li zaměstnanec u města Bohumín minimálně 10 let.

Za správnost podkladů a vyplacení daru je zodpovědný pověřený zaměstnanec organizačního odboru (personalistka).

ad 6 d) dar při bezpříspěvkovém dárcovství krve

Dar je udělován při obdržení Janského plakety v této výši:

bronzová plaketa	2 500,- Kč
stříbrná plaketa	5 000,- Kč
zlatá plaketa	10 000,- Kč
nositel zlatého kříže III., třídy	12 500,- Kč
nositel zlatého kříže II., třídy	15 000,- Kč
nositel zlatého kříže I., třídy	20 000,- Kč

Zaměstnanec je povinen prokazatelně doložit oprávněnost udělení tohoto daru.

ad 7) Příspěvek na akce pro děti a důchodce

Příspěvek bude použit na úhradu nákladů spojených pořádáním akcí pro děti zaměstnanců města Bohumín, či pro bývalé zaměstnance (např. předvánoční setkání s důchodci).

Při účasti dětí zaměstnanců na letních a zimních táborech, školách a školkách v přírodě, lyžařských výcvicích, léčebných zařízeních (i zahraničních) bude poskytována dotace ve výši 100,- Kč/den/dítě pouze jednou ročně, po dobu povinné školní docházky, včetně posledních letních prázdnin.

ad 8) Příspěvek na zlepšení pracovního prostředí

Příspěvek lze poskytnout na zlepšení pracovního prostředí. Zakoupený hmotný majetek je majetkem města Bohumín. Jedná se například o zakoupení mikrovlnné trouby, zdravotních židlí, větráků apod.

ad 9) Příspěvek na sportovní akce

Příspěvek na sportovní akce (vč. masáží), bude použit na úhradu společných sportovních akcí, případně na nákup permanentek do sportovních zařízení. Jedná se především o vstupné, pronájem tělocvičen a tenisových kurtů, bruslení, úhradu startovného, úhradu autobusové dopravy, zakoupení cen pro soutěžící, zakoupení míčů a míčků, badmintonových a squashových raket, sportovní výbavy apod. Při využívání permanentek na sport. akce hradí zaměstnanec spoluúčast tak, jak rozhodne vedoucí organizace a předseda odb. organizace.

ad 10) Příspěvek na kulturní, společenské a společné akce zaměstnanců

Z tohoto příspěvku jsou hrazeny vstupenky na kulturní programy a společenské akce. Je použit i při úhradě nákladů na pronájem sálu a služeb (např. spotřeba vody, el. energie, apod.) a zajištění občerstvení, či kulturního programu při společných akcích (vánoční besídka, akce "selátko"). Z této položky lze hradit i udělení poukázek na vánočního kapra či poskytnutí daru důchodcům u příležitosti vánočních svátků. V plné výši je zaměstnancům, starostovi a místostarostům hrazena vstupenka na ples MěÚ. Při nákupu vstupenek a na kulturní či společenské akce hradí zaměstnanec spoluúčast tak, jak rozhodne vedoucí organizace a předseda odb. organizace.

ad 11) Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Zaměstnavatel bude přispívat ve výši 200,-Kč měsíčně na penzijní připojištění těm zaměstnancům, kteří splní podmínky, tj. projeví o penzijní připojištění zájem a budou mít uzavřenou smlouvu s kterýmkoliv penzijním fondem a jejich osobní vklad bude činit také nejméně 200,-Kč měsíčně, což prokáže mzdové účetní. V ostatních případech bude zaměstnavatel přispívat pouze 100,-Kč.. Zaměstnanec je povinen ihned po případné změně penzijního fondu informovat mzdovou účetní, přičemž sdělí písemně nové číslo účtu, případně další realizované změny (ukončení připojištění aj, navýšení osobního vkladu u těch zaměstnanců, kterým se sráží pojištění z platu.

ad 12) Ozdravné pobyty, rehabilitace, jazykové kurzy

Z příspěvku jsou hrazeny relaxační a ozdravné pobyty (vč. autobusové dopravy). O výši spoluúčasti zaměstnance rozhodne vedoucí organizace a předseda odb. organizace.

Z tohoto příspěvku může být částečně hrazeno jazykové vzdělávání zaměstnanců (mimo cizojazyčné výuky probíhající v prostorách MěÚ). Příspěvek není poskytován určeným zaměstnancům města, kteří mají dle interní směrnice „Systém jazykové přípravy...“ nárok na úhradu intenzivního kurzu jazykového vzdělávání.

V plné výši je ze sociálního fondu hrazena rehabilitace zaměstnanců v BMN, a.s. a regenerace páteře (posilovna gymnázia).

ad 13) Finanční rezerva.

Finanční prostředky pro mimořádné výdaje, které projedná vedoucí organizace s předsedou odb. organizace.