

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

1) Zaměstnavatelem:

Město Nové Město na Moravě, Vratislavovo nám. 103, 592 31 Nové Město na Moravě, IČ: 00294900

zastoupené starostou města panem Michalem Šmardou a tajemníkem Městského úřadu Nové Město na Moravě Mgr. Petrem Hanychem
(dále jen zaměstnavatel)

a

2) Zástupcem zaměstnanců:

Základní organizace odborového svazu státních orgánů a organizací při Městském úřadu Nové Město na Moravě, Vratislavovo nám. 103, 592 31 Nové Město na Moravě, IČ: 71170707

zastoupená předsedkyní PhDr. Žofií Řádkovou
(dále jen odborová organizace)

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. Vzdělávací činnost
- VII. Tvorba a čerpání sociálního fondu
- VIII. Závěrečná ustanovení

I. Všeobecná ustanovení

1. Touto kolektivní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (dále jen kolektivní smlouva) 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 č. 2/1991 Sb., v platném znění a z ustanovení zák. č. 262/2006, zákoníku práce, v platném znění (dále jen zákoník práce či pouze ZP).
3. Tato kolektivní smlouva se vztahuje na zaměstnance města Nového Města na Moravě (zařazené i nezařazené do Městského úřadu Nové Město na Moravě), strážníky Městské policie Nové Město na Moravě a zaměstnance města vykonávající tzv. veřejně prospěšné práce na základě dohod uzavíraných mezi městem a příslušným úřadem práce (dále jen zaměstnanec).
4. Zaměstnavatel vytvoří členům Závodního výboru odborové organizace (dále jen člen ZV) na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to tak, že poskytne v nezbytném rozsahu místnost s kancelářským vybavením ke schůzové činnosti nebo poskytne odborové organizaci v nezbytném rozsahu a podle svých provozních možností své dopravní prostředky.
5. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout členům ZV k výkonu jeho činnosti pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
6. Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce přísluší členům ZV, a to k účasti na školení pořádaném odborovou organizací.
7. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci-členu odborové organizace pracovní volno v nezbytném rozsahu pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech pořádaných odborovou organizací.
8. Zaměstnavatel poskytne členům ZV pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu k činnosti odborovou organizací organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni (a to nejméně 3x ročně).
9. Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré náležitosti uvedené v § 287 zákoníku práce, a to nejméně 2x ročně (v měsíci červnu, prosinci) nebo před jakoukoliv zásadní změnou týkající se výše uvedeného paragrafu.
10. Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účet odborové organizace, číslo účtu 1623651349/0800. Tyto srážky z platu však budou zaměstnavatelem prováděny pouze na základě předložené písemné dohody o srážkách z platu uzavřené mezi odborovou organizací a zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou členy odborové organizace.
11. Zaměstnavatel těm zaměstnancům-členům odborové organizace, kteří žádají o roční zúčtování, odečte po skončení zdaňovacího období od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění o daních z příjmů.

II. Pracovně právní nároky a podmínky

1. Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vplynuly a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat.
2. 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 organizace.
3. Zaměstnavatel vydá po předchozím písemném souhlasu odborové organizace Pracovní řád organizace.
 4. Zaměstnavatel bude pravidelně minimálně 1x za rok informovat zaměstnance na pracovních poradách MěÚ m.j.:
 - o zaměření činnosti zaměstnavatele na dané období,
 - o koncepčních otázkách činnosti zaměstnavatele,
 - o problematice platů
 5. Odborová organizace bude 2x ročně (v měsíci červnu, prosinci) zaměstnavatelem informována o nově vzniklých pracovních poměrech i o ukončených pracovních poměrech a dále o využívání bodu 10. čl. III. této smlouvy.
 6. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o vypsání výběrovém řízení podle příslušných ust. zák. č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, v platném znění (dále jen zákon o úřednících), a to do 10ti dnů ode dne jeho vypsání, s tím, že odborová organizace může písemně či elektronicky požádat o jmenování některého z členů ZV do příslušné výběrové komise. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o navrhovaných org. změnách ve stejných lhůtách jako Radu města Nového Města na Moravě.
 7. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP projedná předem zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem. V případě jeho nesouhlasného stanoviska, zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
 8. Případné uvolnění zaměstnanců z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) a b) projedná zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem odborové organizace nejméně 2 měsíce předem.
 9. Jde-li o člena orgánu odborové organizace 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. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení. Za předchozí souhlas se považuje, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.
 10. O funkčních obdobích jednotlivých členů orgánů odborové organizace je odborová organizace povinna písemně informovat zaměstnavatele do 15ti dnů ode dne podpisu této kolektivní smlouvy a vždy do 15ti dnů v případě jakékoliv změny.
 11. Při hromadném propouštění, před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru nejpozději 60 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci o náležitostech uvedených v § 62 odst. 2 ZP.
 12. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 60 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.
 13. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí dle ust. § 51 zákoníku práce 2 měsíce.
 14. Zaměstnancům města Nového Města na Moravě zařazených do Městského úřadu Nové Město na Moravě, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru vedle odstupného podle § 67 a 68 ZP rovněž další odstupné ve výši stanovené § 13 odst. 2 a 3 zák. č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, v platném znění.
 15. Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 15-ti násobku měsíčního průměrného výdělku.
 16. Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 ZP projedná zaměstnavatel předem s příslušným odborovým orgánem. V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
 17. Při rozhodování o tom, se kterými zaměstnanci bude v důsledku organizačních změn rozvázán

pracovní poměr, bude zaměstnavatel přihlížet k pracovní výkonnosti zaměstnanců, kvalitě vykonávané práce, schopnosti vykonávat požadovanou práci - funkci a nebude-li to nezbytně nutné, nepřistoupí k rozvání pracovního poměru s:

- osamělými zaměstnanci s nezaopatřenými dětmi
- zaměstnanci se ZPS oběma manželi při jedné organizační změně zaměstnanci,
- kteří mají 5 let před vznikem nároku na starobní důchod

18. Zkušební doba nebude sjednávána v pracovní smlouvě u zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením, v ostatních případech platí příslušná ustanovení zákoníku práce.

19. Zaměstnavatel započte část doby z doby potřebné k osobní očištění po skončení práce tj. 15 minut před koncem pracovní doby. Této možnosti mohou využít veřejně prospěšní pracovníci-pomocný dělník a provozní zaměstnanci města zařazení do městského úřadu.

20. Zaměstnavatel může stanovit výkon práce přesčas a výkon noční práce pouze v souladu se ZP.

21. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností, jakož i náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů, potřebných pro výkon práce, pokud jich používají s jeho písemným souhlasem.

22. Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle plánu dovolených projednaného s odborovým orgánem. Tento plán dovolených bude ze strany zaměstnavatele předkládán odborové organizaci na každé pololetí, vždy nejpozději do konce předcházejícího kalendářního měsíce (§ 217 ZP). Odborová organizace souhlasí s převodem nevyčerpané dovolené z naléhavých provozních důvodů za příslušný kalendářní rok v rozsahu maximálně 5 dnů/zaměstnance, s tím, že tato nedočerpaná dovolená bude ale vždy vyčerpana nejpozději do 31.3. nadcházejícího kalendářního roku.

23. Jednorázové odškodnění pozůstalých se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 378 ZP).

III. Platy

1. Platy vycházejí ze zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, z nařízení vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

2. Celkový objem použitelných prostředků na platy pro příslušný kalendářní rok je stanoven dle Zastupitelstvem města Nového Města na Moravě schváleného rozpočtu města na příslušný kalendářní rok. Zaměstnavatel bude ZV OO informovat 2x ročně (v měsíci červnu, prosinci) o čerpání objemu mzdových prostředků a roční mzdové inventuře.

3. Osobní příplatek

Osobní příplatek je nenároková složka platu a je zaměstnanci přiznána za dlouhodobé dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo za plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci se zohledněním zejm. těchto kritérií:

- trvalého kvalitního výkonu zaměstnance při vykonávání sjednaného druhu práce
- aktivního a tvůrčího přístupu k plnění pracovních úkolů
- dlouhodobého vykonávání většího rozsahu prací než ostatní zaměstnanci
- výborné znalosti pracovní problematiky dle sjednaného druhu práce
- dlouhodobé plnění úkolů požadovaných zaměstnavatelem nad rámec písemné pracovní náplně
- prokazování nadprůměrných organizačních a řídicích schopností souvisejících s vykonávaným druhem práce

S poskytováním osobního příplatku, zvýšením, snížením a jeho odejmutím budou zaměstnanci seznámeni písemně. Okamžitě lze odejmout osobní příplatek zaměstnanci zejm. v případech

závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo v případech opakovaného méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

4. Splatnost a výplata platu

Plat se vyplácí v pracovní době na pracovišti (MěÚ Nové Město na Moravě, Vratislavovo nám. 103, 592 31, finanční odbor, pracoviště pokladny) nebo převodem na osobní účet zaměstnance vždy k 15. dni následujícího měsíce. Pokud je tento den dnem pracovního volna nebo pracovního klidu, pak poslední pracovní den před tímto termínem.

5. Zařazování zaměstnanců do platových tříd a stupňů

V rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy u zaměstnanců zařazených do první až třetí platové třídy (NV č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, v platném znění) jsou provozní zaměstnanci města (zejm. uklízečky, domovnice, veřejně prospěšní pracovníci zařazení

- v šestém platovém stupni pokud splňují započitatelnou praxi pro platové stupně č. 1 až č. 6
- ve dvanáctém platovém stupni pokud splňují započitatelnou praxi pro platové stupně č.7 až č.12

6. Odměny k životním jubileím a při odchodu do důchodu

K ocenění pracovních zásluh zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu (§ 224 odst. 2, ZP) při:

a) dovršení padesáti let věku, jako ocenění pracovních zásluh zaměstnanců, kteří pracovali v působnosti zaměstnavatele nepřetržitě

- méně než 10 let 5,- tis. Kč
- více než 10 let a méně než 20 let 10,- tis. Kč
- více než 20 let 20,- tis. Kč

b) skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod 10,- tis Kč

Pokud dojde v kalendářním roce k souběhu více nároků na odměnu, posuzují se a přiznávají se nezávisle na sobě.

7. Řešení dlouhodobé omluvené nepřítomnosti zaměstnance

V případě dlouhodobé omluvené nepřítomnosti zaměstnance zařazeného do městského úřadu bude za

- prvních 15 pracovních dnů po sobě jdoucích zaměstnancům, kteří zajišťují zástup za nepřítomného zaměstnance rozděleno, podle rozsahu zastupování, maximálně 30 % ze základního tarifu dlouhodobě nepřítomného zaměstnance, a to za podmínky písemného zdůvodněného návrhu předloženého příslušným vedoucím pracovníkem

- každých dalších navazujících 15 pracovních dnů po sobě jdoucích zaměstnancům, kteří zajišťují zástup za nepřítomného zaměstnance rozděleno, podle rozsahu zastupování, maximálně 60 % ze základního platového tarifu dlouhodobě nepřítomného zaměstnance, a to za podmínky písemného zdůvodněného návrhu předloženého příslušným vedoucím pracovníkem.

Pro účely tohoto bodu se rozumí dlouhodobou omluvenou nepřítomností zaměstnance 15 a více pracovních dnů po sobě nepřetržitě jdoucích.

Ustanovení tohoto bodu kolektivní smlouvy se použije a platí pouze v případech, kdy nebude na místo dlouhodobě nepřítomného zaměstnance přijat jiný zaměstnanec (formou uzavření prac. smlouvy nebo i dohod o pracích mimo pracovní poměr).

8. V případech prostoje se zaměstnancům poskytuje náhrady mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku.

9. V případech přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, se zaměstnancům poskytuje náhrady mzdy ve výši 75 % průměrného výdělku.

10. V případě, kdy zaměstnanec města má zdravotní komplikace, které mu výrazně ztěžují standardní výkon práce v místě výkonu práce (na pracovišti) a vyčerpá již sick days, je u činností, jejichž povaha to připouští, možné na základě žádosti zaměstnance a se souhlasem příslušného

vedoucího zaměstnance ze strany tajemníka povolit zaměstnanci města v obvyklé pracovní době výkon práce v místě bydliště zaměstnance (tzv. home office) maximálně však v rozsahu 6hod./pracovní den. Podrobné podmínky výkonu práce home office stanoví tajemník vnitřním pokynem.

IV. Sociální podmínky zaměstnanců

1. Závodní stravování

Zaměstnavatel:

a) umožní zaměstnancům za každou odpracovanou směnu (odpracovanou směnou se rozumí výkon práce delší než 3 hodiny) využít v jednom celém kalendářním měsíci jednu z následujících forem závodního stravování nebo kombinaci obou forem stravování:

- závodní stravování, které je ve školní jídelně při Základní škole Nové Město na Moravě, Vratislavovo nám. 124, Nové Město na Moravě, okres Žďár nad Sázavou
- poukázky v hodnotě a za podmínek uvedených v této kolektivní smlouvě a v Pravidlech tvorby a čerpání sociálního fondu na příslušný kalendářní rok

b) znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, tj. ve školní jídelně, poskytne mu zaměstnavatel stravné formou poukázky dle Pravidel tvorby a čerpání sociálního fondu na příslušný kalendářní rok.

Stravování se poskytuje:

- zaměstnancům města, v pracovním poměru k městu Nové Město na Moravě zařazeným v MěÚ
- strážníkům městské policie Nové Město na Moravě
- členům zastupitelstva města Nového Města na Moravě dlouhodobě uvolněným pro výkon funkce
- bývalým zaměstnancům města, kteří před odchodem do starobního nebo plného invalidního důchodu byli v zaměstnaneckém poměru k městu Nové Město na Moravě nebo bývalého MěstNV
- veřejně prospěšným pracovníkům a praktikantům (od úřadu práce, personálních agentur, apod.)

Zaměstnanec:

- zaměstnanec města odebrané obědy ve školní jídelně nebo odebrané poukázky hradí zpětně podle skutečného čerpání za příslušný kalendářní měsíc, a to buď srážkou z platu, nebo v hotovosti na pokladně zaměstnavatele
- zaměstnanec města může čerpat stravovací poukázky za jednotlivé dny v kalendářním měsíci pouze zpětně, a to ve lhůtě od 5. dne následujícího kalendářního měsíce až do konce tohoto měsíce. Cenu odebraných poukázek hradí zaměstnanec na pokladně MěÚ v hotovosti, s tím, že cena těchto poukázek, jež je snížena o příspěvek zaměstnavatele a příspěvek ze sociálního fondu.
- zaměstnanec nemá nárok na poskytování závodního stravování při splnění podmínky odpracování směny, pokud uplatňuje stravovací náhrady dle zákona o cestovních náhradách nebo mu bylo v rámci podmínek služební cesty zajištěno jiným způsobem
- zaměstnanec města má v případě 1. dne pracovní neschopnosti nárok na odebrání obědu ve školní jídelně (formou vydání do přenosného nosiče obědů nebo formou konzumace přímo ve školní jídelně), a to za podmínek uvedených v Pravidlech tvorby a čerpání sociálního fondu na příslušný kalendářní rok.
- výše příspěvku, který zaměstnavatel poskytne ze sociálního fondu na jeden oběd, bude stanovena každoročně v Pravidlech tvorby a čerpání sociálního fondu na příslušný kalendářní rok.

2. Poskytování pracovního volna bez náhrady mzdy

a) zaměstnavatel se zavazuje poskytnout všem zaměstnancům, jež pečují o nezletilé dítě do 16-ti let věku, které je tělesně, smyslově nebo mentálně postižené, nebo trvale neschopné přípravy na budoucí povolání nebo práce, vedle dovolené v každém čtvrtletí 2 dny pracovního volna bez náhrady mzdy k zajištění mimořádných domácích prací.

b) Zaměstnavatel poskytne na žádost zaměstnance rodičům s dětmi do 16 let věku další pracovní volno bez náhrady mzdy v kalendářním roce k péči o děti, zejména v době školních prázdnin v délce 1 týdne. Nárok vzniká po odpracování 90 pracovních dní odpracovaných v kalendářním roce.

c) V případech a) a b) jde o pracovní volno omluvené zaměstnavatelem, o jehož čerpání rozhoduje přímý nadřízený pracovník v případě, že jeho udělení nebrání vážné provozní důvody.

d) Zdravotní a sociální pojištění za dobu čerpání pracovního volna uvedeného v bodě a) a b) hradí zaměstnanec.

e) Zaměstnavatel bude nápomocen při získávání bytů ve vlastnictví města pro své zaměstnance.

3. Zdravotní volno

Nad rámec zákoníku práce poskytne zaměstnavatel zaměstnancům v pracovním poměru na jejich písemnou žádost placené pracovní volno (sick days) v rozsahu 2 dnů v kalendářním roce z důvodu zdravotní indispozice. Žádost zaměstnanec podává písemně na standardním tiskopisu žádosti a dovolenou na zotavenou, kde místo „dovolené na zotavenou“ uvede, že se jedná o „zdravotní volno“. Zdravotní volno lze čerpat pouze v celých dnech. Toto volno nelze čerpat v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, v době ošetřování člena rodiny a v době čerpání dovolené nebo v době přímo předcházející/navazující na čerpání dovolené příp. náhradního volna. Za poskytnuté volno se zaměstnanci plat nekrátí. Nevyčerpané volno nelze převádět do následujícího kalendářního roku. V případech, kdy není možné předložit písemnou žádost předem, zaměstnanec oznámí čerpání zdravotního volna telefonicky nebo emailem příslušnému vedoucímu zaměstnanci a dodatečně, nejpozději následující pracovní den po ukončení čerpání zdravotního volna doloží písemnou žádostí.

V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP, a to dle dohody se zaměstnavatelem.
2. Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovým orgánem zaměstnavatel provede jednou ročně a zjištěné nedostatky budou odstraněny.
3. Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, bude zaměstnavatel zajišťovat v souladu s platnými právními a ostatními předpisy, které doplňují kvalifikační předpoklady zaměstnanců týkající se jejich práce a pracoviště (tj. školení pro zaměstnance 1x za 3 roky, školení pro vedoucí zaměstnance 1x za 3 roky).
4. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle směrnice pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, v platném znění.
5. Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat bezplatně zaměstnancům prostřednictvím automatů rozmístěných v budovách zaměstnavatele, ve kterých jsou umístěna pracoviště zaměstnavatele.

VI. Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami zabezpečí zvyšování kvalifikace zaměstnanců poskytnutím pracovních úlev a hmotného zabezpečení v následujícím v rozsahu dle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, v platném znění, a to zejména:

a) zajistí účast na zkouškách odborné způsobilosti zaměstnanců
b) dle návrhů vedoucích odborů MěÚ budou zaměstnanci zařazováni zejména do vzdělávacích kurzů /akreditovaných i neakreditovaných/ jednotlivých poskytovatelů kurzů nebo do projektů vzdělávání, jejichž obsah bude souviset s jejich pracovní náplní.

2. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvyšování kvalifikace poskytnutím pracovních úlev a hmotné podpory podle individuálního posouzení využitelnosti pro MěÚ v rozsahu:

a) jedná-li se o zvýšení kvalifikačních předpokladů zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele zaměstnavatel může uzavřít v konkrétním případě se zaměstnancem písemnou dohodu o setrvání u zaměstnavatele a poskytne zaměstnanci náhradu mzdy a ostatní dohodnuté náklady, spojené se studiem nebo školením (např. jízdné, stravné, náklady na ubytování, úhrada kurzovného, apod.)

b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance a nebrání-li v tom provozní důvody na straně zaměstnavatele, zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou po dobu výuky ve škole nebo školicím středisku bez nároku na náhradu mzdy. Výdaje, spojené se studiem nebo školením si hradí zaměstnanec sám.

VII. Tvorba a čerpání sociálního fondu

Zaměstnavatel bude vytvářet sociální fond ve výši schválené rozhodnutím Zastupitelstva města Nového Města na Moravě. Tento fond bude využíván v souladu s Pravidly tvorby a čerpání sociálního fondu na příslušný kalendářní rok. Pravidla tvorby a čerpání sociálního fondu na příslušný kalendářní rok zaměstnavatel každoročně projednává s odborovou organizací s tím, že jsou podepisována jak zaměstnavatelem, tak i odborovou organizací jinak jsou neplatná.

VIII. Závěrečná ustanovení

1. V zájmu předcházení pracovně právním sporům se smluvní strany zavazují, že zabezpečí, aby podněty zaměstnanců, podané k uplatnění nároků vyplývajících z této kolektivní smlouvy, byly řešeny v součinnosti s tajemníkem a ZV, a to ve lhůtě do 30-ti dnů od doručení podnětu zaměstnance. V této lhůtě vyrozumí zaměstnance o výsledku jednání ta strana, které byl podnět doručen. Smluvní strany se zavazují, že budou předcházet těmto sporům, a to zejména důsledným uplatňováním všech forem spolupráce, obvyklých mezi stranami.

2. Ve všech směrech se řídí vzájemné vztahy zaměstnavatele a odborové organizace ustanoveními zákoníku práce v platném znění, zákonem o kolektivním vyjednávání v platném znění a prováděcích předpisy v jejich platném znění.

3. Kontrola plnění jednotlivých ustanovení bude prováděna podle potřeby mezi zaměstnavatelem a ZV.

4. Závodní výbor odborové organizace seznámí s obsahem této kolektivní smlouvy zaměstnance nejpozději do 15-ti dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zabezpečí vydání kolektivní smlouvy a její zveřejnění v elektronické podobě na vnitřní síti zaměstnavatele (Intranet MěÚ Nové Město na Moravě).

5. Tato kolektivní smlouva je platná a účinná pro období od 1.7.2016 do 30.6.2020.

6. Smluvní strany se zavazují, že zahájí jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy na návrh odborové organizace nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy. V tomto termínu bude upřesněn mezi smluvními stranami postup vyjednávání.

7. Ukáže-li se potřeba tuto kolektivní smlouvu měnit v jakémkoliv jejím ustanovení, zavazují se obě strany k zahájení jednání o tomto dodatku.

8. Tuto smlouvu je možno měnit pouze písemnými dodatky, které budou vyjadřovat svobodnou vůli obou smluvních stran a budou podepsány oběma stranami. Samostatné přílohy této kolektivní smlouvy je možno měnit pouze po projednání zaměstnavatelem a odborovou organizací bez uzavírání dodatku k této kolektivní smlouvy.

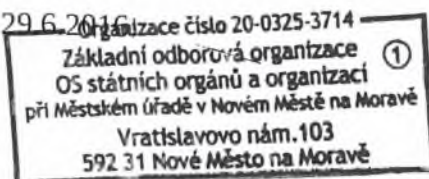
9. Odborová organizace souhlasí s tím, že ze strany zaměstnavatele bude, resp. může být, při dodržení podmínek stanovených zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněna tato smlouva, její část nebo dílčí informace týkající se této smlouvy a jejího plnění.

10. Tato smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení.

11. Smluvní strany po přečtení této smlouvy prohlašují, že souhlasí s jejím obsahem bez výhrad a že tato smlouva byla sepsána na základě pravdivých údajů, jejich pravé a svobodné vůle a nebyla ujednána v tísní ani za jinak jednostranně nevýhodných podmínek.

za ZV odborové organizace:

v Novém Městě na Moravě dne 29.6.2016



PhDr. Žofie Řádková
předsedkyně odborové organizace

za zaměstnavatele:

v Novém Městě na Moravě dne 29.6.2016.

Mgr. Petr Hanych
tajemník



Michal Šnarda
starosta

