

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

V souladu s § 22 zákona č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce v platném znění a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění

uzavírají

**Město Bučovice, Jiráskova 502, 685 01 Bučovice,**

**zastoupené starostou města MUDr. Radovanem Válkem  
a tajemníkem Ing. Karlem Měřínským,  
jako zaměstnavatelem**

**a**

**Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací Městského úřadu  
Bučovice se sídlem Jiráskova 502, 685 01 Bučovice,**

**zastoupená předsedkyní** 

**kolektivní smlouvu na dobu od 1.1.2015 do 31.12.2019.**

**Obsah :**

<b>Část</b>	<b>Název</b>	<b>Strana</b>
<b>I.</b>	Všeobecná ustanovení	3-4
<b>II.</b>	Pracovněprávní nároky a podmínky	5-9
<b>III.</b>	Hmotná zainteresovanost	9-10
<b>IV.</b>	Materiální zabezpečení činnosti odborové organizace	10
<b>V.</b>	Sociální podmínky zaměstnanců	11-12
<b>VI.</b>	Sociální fond a příspěvek na činnost OO	12
<b>VII.</b>	Řešení individuálních a kolektivních sporů	12
<b>VIII.</b>	Závěrečná ustanovení	13
<b>IX.</b>	Přílohy	

## **I.část** **Všeobecná ustanovení**

### **čl.1** **Předmět kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva (dále jen KS) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci města Bučovice zařazených do městského úřadu (dále jen MÚ), zaměstnanci města Bučovice zařazené do Správy sportovních a kulturních zařízení (dále jen SSKZ), Městské policie (dále jen MP), týkajících se pracovních, právních, mzdových a sociálních nároků. Jsou v ní zakotvena práva a povinnosti smluvních stran.

KS nesmí obsahovat závazky, které by zaručovaly zaměstnancům a uvolněným členům zastupitelstva nároky v menším rozsahu, než je zaručují pracovní, mzdové nebo jiné právní předpisy. Takové závazky jsou neplatné a nahrazují se nároky obsaženými v uvedených předpisech.

KS neobsahuje taková ustanovení a závazky zaměstnavatele, které plynou jednoznačně z pracovních předpisů a touto KS nemohou být změněny. V případě účinnosti jiných právních předpisů, ze kterých vyplývá zaměstnavateli možnost závazky upravovat nebo samostatně ustanovovat, musí být toto řešeno dodatkem KS.

### **čl.2** **Uznání a působnost kolektivní smlouvy**

1. Zaměstnavatel bere na vědomí, že závodní výbor (dále jen ZV) odborové organizace (dále jen OO) na základě zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, je představitelem pro kolektivní vyjednávání za všechny zaměstnance města.
2. Ustanovení této KS se vztahují na všechny zaměstnance města včetně uvolněných členů zastupitelstva.
3. 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.
4. 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 ustanovení zákoníku práce.
5. Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců (členům závodního výboru), na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to: poskytnutí místnosti s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, využití kancelářské techniky (telefon, kopírka, počítač) a hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz tohoto vybavení a náklady na potřebné podklady, hradí cestovní náklady při zajištění činností se zaměstnanci na odloučených pracovištích k účasti na jednání odborových orgánů, školení (§ 277 ZP).
6. Zaměstnavatel poskytne členu orgánu odborové organizace k výkonu jeho činnosti pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst.2a ZP).

7. Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce přísluší zaměstnanci, a to k účasti na školení pořádaném odborovou organizací (§ 203 odst.c ZP).
8. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích, sjezdech (§ 203 odst.b ZP).
9. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni (§ 203 odst.2 l ZP), pořádané Městem Bučovice.
10. Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré náležitosti uvedené v § 287 zákoníku práce.
11. Zaměstnavatel se zavazuje, že informace uvedené § 287 ZP bude odborové organizaci předávat písemně na mailovou adresu předsedkyně OO s tím, že informace musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst.2 zákoníku práce. Není-li to možné, předává zaměstnavatel informaci ústně na jednání odborového orgánu odborové organizace, o jehož svolání má právo požádat. Odborová organizace se zavazuje v požadovaném termínu jednání odborového orgánu svolat. Mimo termíny má odborová organizace právo kdykoliv požádat zaměstnavatele o poskytnutí náležitých informací v rozsahu uvedeném v předchozích ustanoveních, popř. o jejich doplnění nebo upřesnění, jakož i právo požádat zaměstnavatele o svolání jednání zástupců odborové organizace a příslušných vedoucích na odpovídající úrovni řízení, a to zejména z důvodu nebezpečí rozšíření nepravdivých, nepřesných či neúplných informací či dezinformací. Zaměstnavatel se zavazuje v požadovaném termínu jednání svolat.
12. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborovou organizaci informovat o vývoji průměrného platu a jeho jednotlivých složkách. Písemnou informaci poskytne pravidelně každé kalendářní čtvrtletí a to vždy 15 dnů po uplynutí daného čtvrtletí.
13. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech uvedených v § 279 odst.1 písm.a),b),d) a f) a v § 280 odst.1 písm.a),b),c) zákoníku práce informovat a projednávat s odborovou organizací pravidelně každé pololetí, a to vždy 15 dnů po uplynutí daného pololetí.
14. Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad BOZP. Tuto kontrolu bude odborová organizace vykonávat 1x ročně.
15. Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účet odborové organizace, číslo účtu 1560723359/0800
16. Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst.14 zákona č.586/1992 Sb., o daních z příjmu v platném znění.
17. Pokud je podle právních předpisů a ujednání v této kolektivní smlouvě třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v případně navržené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.
18. KS se uzavírá na dobu čtyř let, a to od 1.1.2015 do 31.12.2019, s výpovědní lhůtou v délce 6 měsíců, která začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníků KS.

## II. část Pracovněprávní oblast

### čl.3

#### Zaměstnavatel se zavazuje :

- a) Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy vyplynou a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Dále zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání seznámí se zvláštními právními předpisy, které se vztahují k práci, která má být předmětem pracovního poměru (§ 31 ZP).
- b) Postupovat v souladu s ustanoveními zákona č.312/2002 Sb., o úřednících, v platném znění a pokud tento nestanoví jinak, bude se postupovat podle zákoníku práce. Při uvolňování zaměstnanců z důvodů organizačních nebo jiných změn, zaměstnavatel v souladu se zákonem č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, projedná se ZV OO organizační změny před rozhodnutím vedení MÚ o změně. Přitom je nutné uvést počet a strukturu zaměstnanců, kterých se toto rozhodnutí týká.
- c) Jmenovat do výběrové komise dle § 8 zákona o úřednících alespoň jednoho člena odborové organizace (v pořadí předseda OO, místopředseda OO, jiný člen ZV OO)
- d) Předkládat jedenkrát za 3 měsíce ZV OO zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech
- e) Zajišťovat náhradu v případě přirozeného pohybu pracovníků, především ze stávajících pracovníků MÚ a teprve posléze novými pracovníky
- f) Projednat předem s OO převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
- g) Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm.a) až d) zákoníku práce, je povinen zaměstnanci nabídnout jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl.
- h) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP, případně zrušení pracovního poměru ve zkušební době, projedná předem zaměstnavatel s odborovou organizací jednáním na ZV OO. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí (§ 61 odst.1 ZP).
- i) Jde-li o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 2 let po jeho ukončení je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (§ 61 odst.2 ZP). Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení.
- j) 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.
- k) Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 60 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst.5 příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 63 ZP).
- l) Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm.a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 3 násobku měsíčního

průměrného výdělku. Úředníkovi dále náleží vedle odstupného podle § 67 ZP další odstupné stanovené v § 13 zákona o úřednících.

- m) Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm.d) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně 12 násobku měsíčního průměrného výdělku (§ 67 odst.1 ZP).
- n) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen maximálně do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen mu jej vydat dříve než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání (§ 314 ZP).
- o) Výkon noční práce bude vykonáván pouze na pracovišti sociálně právní ochrany dětí, sociálních služeb a při výkonu práce MP (§ 94 ZP). Délka vyrovnávacího období u noční práce se stanoví max. 26 týdnů po sobě jdoucích. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.
- p) **Zaměstnavatel** v průběhu běžného roku, pokud o to zaměstnanec požádá, poskytne zaměstnanci 3 dny na zotavenou s náhradou mzdy, kdy zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat dle dohodnutých podmínek práci mimo sjednané pracoviště zaměstnavatele ( § 317 ZP). Podmínkou však je, že tyto dny nesmí navazovat na dovolenou a lze vybrat maximálně 2 dny v kuse. Odpovědnost za správnou evidenci nese vedoucí příslušného odboru.
- q) Na základě žádosti zaměstnance a posouzení zaměstnavatele, může zaměstnanec v odůvodněných případech, dle dohodnutých podmínek, vykonávat práci z domu tj. mimo sjednané pracoviště zaměstnavatele. Přičemž se na něj nevztahuje úprava rozvržené pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.
  - nepřísluší mu mzda nebo plat za náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek
  - při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí vládní předpis jinak (§ 199/2, § 192 )

#### čl.4

#### Stabilizace zaměstnanců

**Zaměstnavatel se zavazuje**, že při případném snižování počtu zaměstnanců bude ukončovat pracovní poměry zaměstnanců pro předchozím projednání se ZV OO a s ohledem na :

- odborné a osobní kvality,
  - ochranu některých kategorií zaměstnanců, jako jsou: osamělé osoby pečující o nezaopatřené dítě, osoby se změněnou pracovní schopností, zaměstnanci od 50 let
- Těmito kritérii se bude zaměstnavatel řídit při rozhodování při případném snižování počtu zaměstnanců a vybere toho ze zaměstnanců, na kterého se uvedená kritéria nevztahují.

#### čl.5

#### Pracovní doba

Pracovní týden je pětidenní od pondělí do pátku a činí 40 hod.

Pracovní doba je stanovena:

Jako **pružná pracovní doba** s tím, že **pevná část** pracovní doby ve dnech **pondělí a středa**, je stanovena **od 8:00 hodin do 17:00 hodin**, **pružná část** pracovní doby je **od 6:00 hodin do 8:00 hodin**, **od 17:00 hodin do 18:00 hodin** a v **úterý, čtvrtek a pátek** je **pevná část** pracovní doby **od**

**8:00 hodin do 13:30 hodin a pružná část pracovní doby od 6:00 hodin do 8:00 hodin, od 13:30 hodin do 18:00 hodin**

- konto pracovní doby je každý zaměstnanec povinen vyrovnat do konce příslušného měsíce
- ve výjimečných případech může vedoucí pracovník upravit konec pracovní doby i jinak s tím, že bude poskytnuta adekvátní náhrada za odpracovanou činnost
- zaměstnavatel je oprávněn v případě nepříznivých klimatických podmínek po dohodě s odborovou organizací upravit pracovní dobu
- na úseku sociálně právní ochrany dětí a soc. věcí je dle rozhodnutí vedoucího odboru, u povodňové komise a krizového štábu a MP dle rozhodnutí starosty, dále u organizačních složek (bazén, knihovna) dle rozhodnutí vedoucího, možné upravit začátek a konec pracovní doby dle potřeb a pro výkon činnosti této složky

Přestávky na oddech a jídlo jsou v jednotlivých dnech stanoveny v době mezi **11:00 a 12:00 hodinou a činí 30 minut.**

Evidenci pracovní doby, práce přesčas a doby v pracovní pohotovosti bude zaměstnavatel provádět takto:

- u organizační složky – zodpovídá vedoucí organizační složky
- u úseku OSPOD – vedoucí odboru
- u MP – velitel MP
- u ostatních odborů úřadu – příslušný vedoucí odboru
- u vedoucích odborů – tajemník MÚ

## **čl.6**

### **Práce ve dnech pracovního klidu**

Ve dnech pracovního klidu a nepřetržitého odpočinku v týdnu zaměstnavatel může nařídit pouze tyto práce:

- výkon činnosti pracovníka OSPOD dle potřeb a situace v této oblasti
- výkon práce MP
- výkon práce pracovníků organizační složky (bazén, knihovna, IKS)
- u ostatních zaměstnanců dle rozhodnutí zaměstnavatele po vzájemné dohodě se zaměstnancem

Odměna za vykonanou práci ve dnech nepřetržitého odpočinku a ve dnech pracovního klidu je stanovena dle zákona 143/1992 Sb.

## **čl.7**

### **Pracovní pohotovost**

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom ze zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 ZP ve výši 10% průměrného výdělku.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, odměna podle § 140 ZP za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93 ZP)

Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

## čl.8 Cestovní náhrady

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 písemně předem zaměstnavatel, a to v dohodě s příslušným zaměstnancem, kterého na pracovní cestu vysílá (§ 153 ZP).

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci 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 souhlasem.

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

## čl.9 Dovolená na zotavenou

Dobu čerpání dovolené určí zaměstnavatel dle rozvrhu čerpání dovolené sestaveného v koordinaci s vedoucími jednotlivých odborů MÚ, MP a organizačních složek s předchozím souhlasem ZV OO tak, aby zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku, musí však být zajištěno jeho zastoupení. Při tvorbě rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem; tato doba může být vyjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas ZV OO. Čerpá-li zaměstnanec dovolenou v několika částech, alespoň jedna z nich musí činit nejméně dva týdny.

V případě odchodu (ukončení pracovního poměru, mateřské dovolené apod.) – se proplatí nevyčerpaná dovolená v následujícím měsíci po ukončení pracovního procesu.

Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem OO. Tento rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel předloží OO k odsouhlasení do konce dubna běžného roku (§ 217 ZP).

Na základě písemné žádosti zaměstnance zaměstnavateli, nemůže-li si zaměstnanec vyčerpat dovolenou do konce kalendářního roku, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, a to z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, kterými jsou zejména péče o nezletilé dítě v době školních prázdnin, péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, lázeňská péče, příprava na ZOZ, zvyšování kvalifikace formou studia při zaměstnání, nebo naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele, zaměstnavatel je povinen ji určit zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana do 31.3. následujícího kalendářního roku.

## čl.10 Krácení dovolené

V případě neomluvené absence zaměstnance se jeho dovolená krátí o tři dny za jeden den absence. O tom zda jde o neomluvenou absenci rozhoduje zaměstnavatel a o této skutečnosti informuje ZV OO.



## **čl.11 Překážky v práci**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno na jejich žádost v odůvodněných případech, v duchu ZP § 191, § 199, Vyhlášky č.18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu, a nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí ZP.

Způsob uvolňování a poskytování pracovního volna řeší pracovní řád.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu mzdy v případě jeho uvolnění z důvodu obecného zájmu (§ 200-205 ZP).

## **čl.12 Pracovní neschopnost**

Kontrola práce neschopného zaměstnance bude vykonávána za účasti určeného člena orgánu odborové organizace, u kterého se bude jednat o úkon v obecném zájmu ( 192 odst.6 ZP).

Porušení stanoveného režimu práce neschopného zaměstnance bude zaměstnavatel hodnotit podle těchto kritérií:

- zda se jednalo o první případ porušení léčebného režimu
- dodržování předepsaných vycházek
- zda se může o základní potřeby práce neschopného zaměstnance postarat jiná osoba (např. zajištění nákupu u osamělých osob)

Zaměstnavatel zjištěné případy porušení práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a navržená opatření projedná s odborovou organizací.

Snížení nebo neposkytnutí náhrady platu bude prováděno podle následujících kritérií:

- zda se jedná o první případ porušení léčebného režimu
- zda se jedná o osobu osamělou, bez možnosti si v případě nutnosti zajistit základní životní potřeby

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který bude z důvodu obecného zájmu vykonávat kontrolu práce neschopného zaměstnance náhradu platu. (§ 200 ZP)

## **III. část Hmotná zainteresovanost**

### **čl.13 Platné vnitřní předpisy vydané zaměstnavatelem**

Povinnosti a práva zaměstnanců budou konkrétně vymezeny v pracovním řádu zaměstnavatele, který bude vydán po předchozím schválení odborové organizace ( § 306 odst.4 ZP), jinak nebude platný.

V pracovním řádu bude podrobně rozvedena pracovní doba zaměstnanců, výplatní termíny a způsob vyplácení, způsob tvorby plánu dovolené na zotavenou, zařazování do pracovní pohotovosti a další nutné úkony potřebné k činnosti úřadu.

Vnitropodnikové předpisy a jejich změny budou zaměstnavatelem předkládány ZV OO k projednání, a to v dostatečném předstihu.

Zaměstnavatel bude přihlížet k oprávněným připomínkám a námětům ZV OO a vhodným způsobem na ně reagovat.

Oprávněné nároky zaměstnanců, nebo nesrovnalosti, ve mzdové oblasti bude zaměstnavatel řešit v součinnosti se ZV OO.

#### **čl.14**

#### **Platy**

Mzdová politika vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a nařízení vlády č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanci se zařazují do platových tříd v souladu s katalogem prací, který je stanoven nařízením vlády č.222/2010 Sb. Zařazení do platové třídy se vždy provádí na základě nejnáročnějších prací, jejichž výkon zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje.

**Určení** platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy u zaměstnanců zařazených do první až páté platové třídy bude provedeno tak, že zajistí, aby byl zaměstnanec zařazen minimálně do toho platového stupně, na který by mu vznikl nárok při zařazení na základě délky započítatelné praxe.

Termíny výplaty se zaměstnavatel zavazuje uskutečnit ke 12 dni v každém měsíci. Pokud tento termín připadne na den pracovního volna (sobota, neděle), uskuteční se výplata den před tímto termínem.

U zaměstnanců, kterým je mzda vyplácena bezhotovostním převodem na jejich účet, se zaměstnavatel zavazuje, že výplata bude převedena na jejich konto ve stejný den, kdy je výplata provedena.

### **IV.část**

#### **Materiální zabezpečení činnosti odborové organizace**

**Zaměstnavatel poskytne** OO v dohodnutém rozsahu :

bezplatně velkou zasedací místnost MÚ pro jednání zaměstnanců, nebo zabezpečí jinde bezplatně místnost pro konání členských schůzí nebo konferencí (vzhledem ke kapacitě zúčastněných osob) alespoň 1x za rok.

Umožní účast funkcionářů ZV na odborářských akcích po předchozím souhlasu nadřízeného a zaměstnavatele. Ten účast bude považovat za výkon práce a bude platit zaměstnanci plat, pokud jej nelze refundovat

**V. část**  
**Sociální podmínky zaměstnanců**  
**Čl.15**  
**Pracovní prostředí**

Zaměstnavatel bude vytvářet pracovní prostředí odpovídající hygienickým a zdravotním normám a bude dle svých možností zvyšovat technickou vybavenost pracovišť.

**čl.16**  
**Lékařské prohlídky**

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům provést preventivní zdravotní prohlídky dle zdravotního řádu pojišťovny. Tím se nevylučují častější lékařské prohlídky určené jinými předpisy nebo uložené orgány hygienické služby popřípadě vyvolané zdravotním stavem zaměstnance. Zaměstnavatel hradí zaměstnanci lékařské prohlídky jen v případě, kdy ji sám nařídí.

**čl.17**  
**Ochranné pracovní pomůcky**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům ochranné pracovní pomůcky nezbytné pro výkon jejich pracovní činnosti dle platné vyhlášky č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Stanoví-li další zvláštní právní předpis, že zaměstnanci přísluší ochranné pracovní prostředky, budou mu podle tohoto předpisu poskytnuty.

**čl.18**  
**Závodní stravování**

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům závodní stravování tak, aby každý zaměstnanec během směny měl možnost konzumovat teplé jídlo, a to :

- formou stravovacích poukázek SODEXO
- příspěvek na stravování bude poskytován jak ze sociálního fondu tak i z prostředků organizace ve výši stanovené v příloze č.1 této smlouvy

**čl.19**  
**Penzijní a životní připojištění**

Zaměstnavatel bude zaměstnancům přispívat měsíčně finanční částkou na soukromé životní pojištění nebo penzijní připojištění dle pojišťovny zaměstnance. Účel a výše částky je dána přílohou č.1, která je nedílnou součástí KS a je aktualizována pro příslušný kalendářní rok.

**čl.20**  
**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě

vyhodnocení a konkrétních podmínek práce. Tento seznam vypracuje vyčleněný pracovník (referent pro BOZP) a kopii předloží ZV OO.

Zaměstnavatel zorganizuje na všech pracovištích roční prověrku BOZP za účasti zástupce OO. Závěrečná zpráva o výsledku prověrky a harmonogram odstranění závad zjištěných při prověrce bude předložen ZV k projednání. V rámci roční prověrky bude ZV seznámen s rozsahem a termíny školení zaměstnanců a vedoucích pracovníků k zajištění BOZP. **Zaměstnavatel se zavazuje předkládat ZV k projednání zprávy o odstranění závad a nedostatků při:**

- roční prověrce BOZP
- prověrce orgánů inspektorátu bezpečnosti práce a hygienické služby
- výkonu kontroly BOZP prováděné odborovými orgány

#### **čl.21**

#### **Poskytování odměn při pracovních a životních výročích**

- návrhy na ocenění pracovních a životních jubileí předloží zaměstnavatel odborové organizaci každý rok v předstihu před schválením rozpočtu dle dohodnutých zásad pro přiznání odměn, které jsou uvedeny v příloze č. 1 KS
- Odměna při životním jubileu, při odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu se vyplácí automaticky ze sociálního fondu
- Odměna při pracovním výročí se vyplácí po písemné žádosti zaměstnance v průběhu celého kalendářního roku, ve kterém vznikl na ni nárok a nemá zpětnou platnost po uplynutí kalendářního roku.

#### **VI.část**

#### **Sociální fond a příspěvek na činnost odborové organizace**

1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet sociální fond dle Statutu Sociálního fondu, jenž je přílohou č.1 této smlouvy. Tento fond bude využíván se statutem sociálního fondu.
2. Sociální fond spravuje v souladu se statutem fondu ZV OO pracovníků města Bučovice.
3. Zaměstnavatel se zavazuje přispívat na činnost odborové organizace, a to převodem částky odpovídající 1,1 promile objemu rozpočtovaných finančních prostředků na platy zaměstnanců v pracovním poměru.

#### **VII.část**

#### **Řešení individuálních a kolektivních sporů**

#### **čl.22**

KS je výsledkem dohody mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem. Nároky, které by vznikly z plnění KS jednotlivým zaměstnancům, se budou uplatňovat jako ostatní nároky vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnanci své individuální nároky mohou uplatnit u příslušného soudu.

## čl.23

Kolektivní spory jsou spory o uzavření KS a spory o plnění závazků KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Lze je řešit řízením před zprostředkovatelem, rozhodcem a krajním řešením kolektivního sporu o uzavření a plnění KS je stávka.

### VIII. část Závěrečná ustanovení

1. KS nabývá účinnosti dnem schválení členskou schůzí OO a podpisem zástupců všech smluvních stran a je uzavřena od 1.1.2015 do 31.12.2019
2. Na návrh jedné ze smluvních stran může být kdykoliv po dobu platnosti KS zahájeno jednání o jejich změnách a doplňcích. Tyto musí být provedeny formou číslovaných dodatků podepsaných oběma stranami, které tvoří nedílnou součást KS.
3. Všechny smluvní strany se zavazují, že budou plnit všechny povinnosti stanovené touto smlouvou a eventuální rozpory budou řešeny společným jednáním. Společná jednání mohou být zahájena z podnětu ZV nebo zaměstnavatele. V případě neúspěchu těchto jednání může být pro řešení kolektivního sporu použito jednání před zprostředkovatelem a, nebo rozhodcem.
4. Každý zaměstnanec organizace má právo podávat ZV i zaměstnavateli podněty a stížnosti týkající se plnění KS. Vznesené podněty a stížnosti budou řešeny jednáním smluvních stran.
5. Individuální nároky zaměstnanců vyplývající z této KS jsou posuzovány a uplatňovány stejně jako ostatní nároky vyplývající z pracovně právních vztahů.
6. Plnění KS bude všemi smluvními stranami kontrolováno minimálně 1x ročně
7. Nedílnou součástí KS je :
  - Příloha č.1 : Tvorba a čerpání sociálního fondu pro příslušný kalendářní rok
8. KS je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž jeden je uložen na ZV OO a druhý u tajemníka MÚ. Kopie obdrží všichni vedoucí odborů MÚ Bučovice a dále je vyvěšena elektronicky na INFO.

V Bučovicích dne : ..... *16.3. 2015* .....

Za ZV odborové organizace :

  
předsedkyně odborové organizace  
MÚ Bučovice

Za zaměstnavatele :

MUDr. Radova Válek  
starosta města Bučovice

  
.....  
Ing. Karel Měřínský  
tajemník MÚ Bučovice

## **Příloha č. 1 :**

### **Statut Sociálního fondu**

#### **I.**

##### **Zmocňovací ustanovení**

Sociální fond je účelový peněžní fond (dále jen fond), který Město Bučovice (dále jen město) zřizuje dle § 5 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, k zajištění kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců města. Fond je určen zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k městu a uvolněným členům zastupitelstva.

#### **II.**

##### **Správa fondu**

Fond spravuje dle platné kolektivní smlouvy Výbor odborového svazu pracovníků města Bučovice.

#### **III.**

##### **Tvorba a rozpočet fondu**

Rozpočet fondu tvoří:

příjmy:

- přiděl finančních prostředků z rozpočtu města
- zůstatek z předchozího účetního období

výdaje:

- rekreace, peněžní poukázky
- příspěvek na stravování
- převod do fondu odborů
- penzijní a životní pojištění zaměstnanců – příspěvek 200,-Kč/osobu/měsíčně
- odměny při životních jubileích
- rezerva fondu – společné kulturní a sportovní akce
- poplatky z peněžního účtu fondu

Výše přidělu finančních prostředků z rozpočtu města je určena na období od 1.1.2015 na základě kolektivního vyjednávání kolektivní smlouvou a činí ...3..% objemu rozpočtovaných finančních prostředků na platy zaměstnanců v pracovním poměru a odměny uvolněných členů zastupitelstva města a je podmíněna schválením v rozpočtu města na každý rok.

Návrh rozpočtu fondu připravuje, schvaluje a o čerpání fondu rozhoduje Výbor odborového svazu pracovníků města Bučovice spolu s tajemníkem městského úřadu v souladu s kolektivní smlouvou a statutem fondu vždy na příslušný kalendářní rok.

#### IV.

##### Zásady pro čerpání prostředků ze sociálního fondu

- Peněžní poukázka: zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci poukázku v hodnotě 1800,-Kč na nákup zboží a služeb (rekreace, nákup zdravotních potřeb a pomůcek, léků, vitamínů, posilovny, léčebné pobyty nehrazené pojišťovnou, nákup zboží v OD)
- Kulturní a sportovní akce: společné kulturní a sportovní akce jsou zajišťovány zaměstnavatelem a jsou hrazeny z rezervního fondu. Doprava je pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky zdarma.
- zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci permanentku na 10 volných vstupů na návštěvu venkovního koupaliště
- zaměstnavatel umožní každému zaměstnanci bezplatnou návštěvu krytého plaveckého bazénu v úterý a ve čtvrtek v době od 7:00 do 8:00 hodin
- Příspěvek na stravování: zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na 1 jídlo denně ve výši 20,-Kč ze sociálního fondu za podmínky: stravenka, kterou zaměstnanec obdrží je již dále neprodejná, na příspěvek není nárok v případě čerpání dovolené, nemoci, propustky na celý den /lékař/ a služební cesty

#### V.

##### Životní a penzijní pojištění zaměstnanců

Každému zaměstnanci je ze sociálního fondu poskytnut finanční příspěvek ve výši 200,-Kč měsíčně na soukromé životní pojištění, nebo penzijní připojištění dle pojišťovny, kterou si zvolí zaměstnanec.

#### VI.

##### Odměny při životních jubileích a významných životních událostech

Ze sociálního fondu se zaměstnancům a uvolněným členům zastupitelstva poskytují při příležitostech jubileí a významných životních událostí peněžité odměny v následující výši:

1. Při životním výročí 50 let věku	3.000,-Kč
2. Při životním výročí 55 let věku	4.000,-Kč
3. Při životním výročí 60 let věku	5.000,-Kč

**Podmínkou pro udělení odměny při životním výročí bude odpracování minimálně 3 let u organizace.**

4. Při prvním odchodu do důchodu-starobního nebo invalidního	5.000,-Kč
5. Při pracovním výročí 20ti let pracovního poměru	2.000,-Kč
6. Při pracovním výročí 25ti let pracovního poměru	2.500,-Kč
7. Při pracovním výročí 30ti let pracovního poměru	3.000,-Kč

8. Při pracovním výročí 35ti let pracovního poměru	4.000,-Kč
9. Při pracovním výročí 40 ti a 45 let	5.000,-Kč
10. Při narození dítěte	2.000,-Kč

Pokud dary při pracovních a životních výročích a při prvním odchodu do důchodu budou vypláceny v hotovosti, podléhají dani ze závislé činnosti.

## ROZPOČET SOCIÁLNÍHO FONDU NA ROK 2015

Fond tvoří 3% z rozpočtu na platy r. 2015 ..., -Kč  
počet zaměstnanců celkem 83, z toho 2 uvolnění zastupitelé

### *Příjmy SF 2015*

Počáteční stav fondu k 1.1.2015...	150.359,97 Kč
<u>Příděl do SF 3 % ze mzdových prostředků :</u>	<u>700.000,-- Kč</u>

**Příjmy celkem: 850.359,97 Kč**

### *Výdaje SF 2015*

Penzijní a životní pojištění:	199.200,- Kč
Životní a pracovní jubilea:	62.500,-Kč
Příspěvek pro Odborovou organizaci 1,1 promile z MP:	25.050,- Kč
Obědy 20,-Kč /osobu:	348.600,- Kč
Peněžní poukázky 1800,- Kč/osobu	145.800,- Kč
<u>Rezervní fond:</u>	<u>69.209,97,-Kč</u>

**Výdaje celkem: 850.359,97,-Kč**



# Kalkulace výše příspěvku na stravenku

( platná od 1.1.2015 )

SODEXO cena stravenky.....70,-Kč

Běžný rozpočet zaměstnavatel.....25,-Kč

SF.....20,-Kč