

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA č. 171/2013/OS

uzavřená mezi smluvními stranami:

**Město Říčany, Masarykovo nám. 53/40, Říčany 25101, Středočeský kraj
zastoupené starostou Mgr. Vladimírem Kořenem a
tajemníkem Ing. Tomášem Maříkem**

a

**Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Městského
úřadu Říčany, Komenského nám. 1619/2, Říčany 25101
zastoupená: předsedkyní Ivonou Šemberovou**

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, případně jiného podobného fondu
- VIII. Závěrečná ustanovení
- IX. Přílohy
- č. 1 Vnitřní směrnice o pravidlech tvorby a použití sociálního fondu ve znění k datu podpisu smlouvy
- č. 2 Návrh rozpočtu sociálního fondu na rok 2013
- č. 3 Seznam platných předpisů, týkajících se pracovních a platových podmínek zaměstnanců, k datu podpisu kolektivní smlouvy

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 (dále jen „ZP“).
3. Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců (členům Výboru základní odborové organizace, dále jen „VZO“), na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a to: poskytne zasedací místnost s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, dále využití kancelářské techniky, telefon, kopírku, počítač. Bude hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz tohoto vybavení a náklady na potřebné podklady (§ 277 ZP).
4. Zaměstnavatel poskytne členu VZO, 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).

5. Zaměstnavatel je povinen poskytnout členu Základní odborové organizace (dále jen „ZO“) pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech (§ 203 odst. 2b ZP).
6. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při organizování tábora pro děti zaměstnanců. (§ 203 odst. 2 písm. h) ZP).
7. Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat se ZO veškeré náležitosti uvedené v § 287 ZP. V souladu s tímto ustanovením se zaměstnavatel zavazuje vyžádat si písemné stanovisko ZO k návrhům vnitřních předpisů a jejich dodatků, týkajících se pracovních a platových podmínek zaměstnanců a sociálního fondu.
8. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude ZO informovat o vývoji průměrného platu a jeho jednotlivých složkách. Písemnou informaci poskytne pravidelně jedenkrát ročně.
9. ZO má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Tuto kontrolu bude ZO vykonávat pověřenými členy jedenkrát ročně (§ 322 ZP).
10. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech týkajících se BOZP informovat ZO pravidelně jedenkrát ročně (§ 108 ZP).
11. Smluvní strany se dohodly, že za účelem plnění povinností zaměstnavatele, pokud jde o informování a projednání, a za účelem plnění povinnosti ZO podle ustanovení § 276 odst. 6 ZP vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti jako zástupce zaměstnanců, a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem, bude využit intranet MěÚ. Technické zabezpečení a bližší konkretizace provádění těchto povinností, zejména pokud jde o rozsah přístupu k vymezeným částem intranetu, upravuje zápis z jednání mezi zaměstnavatelem a ZO.
12. Pokud je podle právních předpisů a ujednání v této kolektivní smlouvě třeba souhlasu ZO, zaměstnavatel neprodleně předá ZO písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření ZO. ZO se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v případě navržené lhůty uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.

II. - Pracovněprávní nároky a podmínky

1. Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly 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).
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 s vnitřními předpisy (§ 37 odst. 5 ZP).
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude ZO informovat na intranetu jedenkrát za půl roku o nově vzniklých pracovních poměrech; zpráva bude členěna podle toho, zda jde o pracovní poměry na dobu neurčitou či určitou a v jaké délce a zda jde o pracovní poměry sjednané na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel bude ZO rovněž informovat o nově vzniklých pracovněprávních vztazích na základě dohod o pracovní činnosti (§38 odst. 3 ZP).
4. Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP projedná zaměstnavatel předem se ZO, v případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
5. 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 VZO. V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí (§ 61 odst. 1 ZP).
6. Jde-li o člena VZO v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat ZO o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení (§ 61 odst. 1 a 2 ZP).

7. Při hromadném propouštění, před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům se zaměstnavatel zavazuje, že toto s VZO projedná a z tohoto jednání bude pořízen písemný zápis (§ 62 odst. 2 ZP).
8. S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznámí písemně zaměstnavatel VZO na intranetu (§ 61 odst. 5 ZP).
9. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
 - jednonásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - dvojnásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky. (§ 67 odst. 1 ZP).
10. Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), náleží mu navýšené odstupné nad výši stanovenou zákonem, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý kalendářní měsíc, o který bude jeho pracovní poměr ukončen dříve, než by byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele.
11. Zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku měsíčního průměrného výdělku.
12. Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíce před skončením jeho zaměstnání.
13. Pracovním týdnem se rozumí pondělí až pátek, kromě zaměstnanců Městské policie Říčany.
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 a to v dohodě s příslušným zaměstnancem, kterého na pracovní cestu vysílá.
15. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností, jakož i náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů, potřebných pro výkon práce, pokud jich používají s jeho souhlasem.
Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši:
 - 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - 106 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
 - 165 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím předpisem vydaným dle § 189 ZP a v souladu s příslušnou vnitřní směrnicí.
16. Při kontrole práce neschopného zaměstnance umožní zaměstnavatel účast jednoho člena VZO.
17. Zaměstnavatel projedná se ZO zjištěné případy porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a navržená opatření.
18. V případech prostoje se zaměstnancům poskytuje náhrada platu ve výši 100% průměrného výdělku (§208 ZP).
19. V případech přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, živelní událostí nebo haváriemi, se zaměstnancům poskytuje náhrada platu ve výši 100% průměrného výdělku.
20. Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem ZO (§ 217 ZP).
21. Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům 3 dny pracovního volna s náhradou platu během jednoho kalendářního roku na vyřízení osobních záležitostí nebo z důvodů menších zdravotních problémů. V případě nástupu zaměstnance do pracovního poměru v průběhu roku se počet dnů alikvotně krátí.

22. Povinnosti a práva zaměstnanců jsou konkrétně vymezeny v Pracovním řádu zaměstnavatele, který bude novelizován do 30.6.2013 po předchozím schválení ZO.
23. Zaměstnavatel nesmí zavést žádný sledovací technický systém v sociálních zařízeních, v místnostech určených k převlékání a osobní očištění zaměstnanců, v odpočinkových místnostech, určených k čerpání přestávky a v kancelářích a úředovnách bez závažného důvodu a bez předchozího souhlasu ZO (§ 316 ZP).

III. - Platy

1. Výplata platu se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Zasílání výplaty zaměstnanci na účet u peněžního ústavu je podmíněn jeho souhlasem. Termín výplaty platu se stanoví na 9. den každého měsíce.
2. Zaměstnanci se zařazují do platových tříd a platových stupňů, dle Vnitřní směrnice č. 10/2011, o platech zaměstnanců a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
3. Odměny jsou poskytovány zaměstnancům dle § 134 ZP a dle vnitřních platových předpisů.

IV. - Sociální podmínky zaměstnanců

1. Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní lékařské prohlídky, provedené smluvním lékařem.
2. Zaměstnavatel zajistí všem zaměstnancům bezplatné parkování osobních vozidel v místě pracoviště v případě zavedení systému placeného parkování na dalších centrálních místech města, než je již zpoplatněné Masarykovo náměstí.
3. Zaměstnavatel umožní rekreaci za výhodnějších cenových podmínek ve vlastních rekreačních zařízeních (dále jen „RZ“) zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům a dále zabezpečí provoz a účast dětí zaměstnanců na zotavovacích akcích pro děti, podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí ČR č. 106/2001 Sb.
4. Zaměstnavatel bude nadále finančně a materiálně podporovat letní a zimní dětskou rekreaci pořádanou pro děti zaměstnanců města v RZ Lutová a Kořenov. Letní dětská rekreace v období letních prázdnin v trvání 14-ti dní a zimní dětská rekreace v období jarních prázdnin pro Prahu-východ v trvání 7 dní. Zaměstnavatel se rovněž zavazuje, že bude uvolňovat na tyto akce zaměstnance, kteří pořádají dětskou rekreaci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, bez čerpání dovolené s tím, že zaměstnanci bude poskytnuto v průběhu kalendářního roku maximálně 10 dnů placeného volna za tímto účelem. (Vnitřní směrnice č.1/2008, stanovující pravidla pro přidělování rekreačních zařízení Kořenov a Lutová).
5. Kolektivní pojištění hradí zaměstnavatel svým zaměstnancům v plné výši.
6. Zaměstnavatel bude přispívat měsíčně zaměstnancům na penzijní připojištění, dle Vnitřní směrnice č. 9/2011.

V. - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Tento seznam tvoří přílohu kolektivní smlouvy (§ 104 odst. 5 ZP).
2. Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům bezplatně v souladu s platnými předpisy.
3. Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel zajišťovat 1 x za dva roky (§ 103 odst. 3 ZP).

4. Proverky BOZP bude zaměstnavatel provádět jednou ročně na všech pracovištích se souhlasem VZO (§ 108 odst. 5 ZP).

VI. - Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami zabezpečí zvyšování kvalifikace zaměstnanců poskytnutím pracovních úlev a hmotného zabezpečení (§ 232 ZP).
2. Je-li uzavřena kvalifikační dohoda (§ 234 zákoníku práce) v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 5 let.
3. Je-li uzavřena kvalifikační dohoda (§ 234 zákoníku práce) při prohlubování kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 3 roky.

VII. - Tvorba a čerpání sociálního fondu

1. Tento fond bude využíván v souladu se zásadami pro jeho používání a se schváleným rozpočtem. Návrh rozpočtu sociálního fondu je projednán s VZO před jeho předložením zastupitelstvu města Říčany.
2. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel po dohodě s VZO.

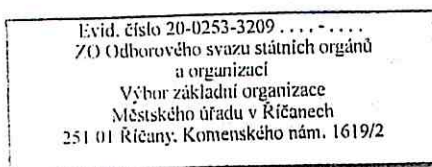
VIII. - Závěrečná ustanovení

1. Tato Kolektivní smlouva se uzavírá pro období od 1.1.2013 do 31.12.2014. V případě, že nedojde k uzavření nové kolektivní smlouvy do 31.12.2014, prodlužuje se účinnost této smlouvy do doby uzavření nové kolektivní smlouvy.
2. Tuto Kolektivní smlouvu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení režimem zákona o kolektivním vyjednávání.
3. Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a všechny zaměstnance Města Říčany (§ 25 ZP).
4. Smluvní strany s obsahem Kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15-ti dnů od jejího uzavření prostřednictvím intranetu.
5. Smluvní strany zahájí kolektivní vyjednávání za účelem uzavření nové Kolektivní smlouvy nejpozději 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy.
6. Tato Kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.

26 -03- 2013

Dne:.....

.....
za základní organizaci



.....
za zaměstnavatele

