



Statutární město Pardubice

se sídlem Pernštýnské náměstí 1, 530 02 Pardubice

jednající paní MUDr. Štěpánkou Fraňkovou primátorkou města Pardubice

dále zaměstnavatel

Statutární město Pardubice, Městská policie Pardubice

se sídlem Pernerova 443, 530 02 Pardubice

jednající panem Bc. Rostislavem Hůblem ředitelem Městské policie Pardubice

a

Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací Městské policie Pardubice

se sídlem Pernerova 443, 530 02 Pardubice

jednající panem Ing. Petrem Smolou, předsedou Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Městské policie Pardubice

dále odborový orgán

uzavírají níže uvedeného dne tuto

kolektivní smlouvu.

Čl. 1

Všeobecná ustanovení

1. Tato smlouva upravuje, v souladu s příslušnými právními předpisy, vztahy mezi výše uvedenými smluvními stranami (Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a ustanovení § 22-29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

2. Zaměstnancem se ve smyslu této kolektivní smlouvy rozumí zaměstnanec statutárního města Pardubice zařazený k výkonu práce v rámci Městské policie Pardubice.
3. Zaměstnavatel vytváří podmínky pro činnost odborové organizace a odborového orgánu a to zejména:
 - na své náklady poskytuje vhodné prostory pro schůzovní činnost výboru odborové organizace v přiměřeném rozsahu a dle provozních možností,
 - na své náklady umožní členům výboru používat pro svoji činnost telefon, kopírku, PC s přístupem na Internet a elektronickou poštu v přiměřeném rozsahu a dle provozních možností,
 - na své náklady poskytuje vhodné prostory pro archivaci dokumentů odborového orgánu,
 - poskytuje členům odborového orgánu a dalším členům odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou pro výkon jejich funkce v rozsahu do 5 pracovních dnů v kalendářním roce.
4. Při změně ve svém složení odborový orgán tuto skutečnost neprodleně písemně oznámí zaměstnavateli, včetně splnění podmínek působnosti odborové organizace ve smyslu ustanovení §286, zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Čl.2

Některé pracovní právní nároky

1. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem (§ 48, zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce) výpovědí (§52, zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce) nebo okamžitým zrušením (§55, zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce) projedná předem zaměstnavatel s odborovým orgánem. V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí. Jedná-li se o výpověď z organizačních důvodů, učiní tak nejméně 2 měsíce předem.
2. Zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c) zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, vedle odstupného podle § 67, zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, náleží další odstupné v uvedené výši a za těchto podmínek:
 - jedenásobek průměrného měsíčního výdělku u zaměstnance, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru,
 - dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u zaměstnance, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru.
3. Členové odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato mlčenlivost trvá i po skončení výkonu funkce.

4. Zaměstnavatel po skončení zdaňovacího období odečte členům odborové organizace členské příspěvky od základu daně (§15, odst.7, zákona č.586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů) na základě dokladu potvrzujícího jejich výši ve zdaňovacím období předaného určenému pracovníkovi.
5. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci zastupování advokátem v oprávněných a vedením Městské policie Pardubice schválených případech souvisejících s výkonem povolání nebo výkonem služby s výjimkou pracovně právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Čl. 3

Odměňování

1. Osobní příplatek se, s výjimkou odůvodněných případů, může poskytnout zaměstnanci až po uplynutí zkušební doby na kterou byl přijat, nejdříve však 3 měsíce po získání osvědčení.
2. O udělení, zvýšení, snížení či odebrání osobního příplatku, který je součástí platového výměru, rozhoduje, zpravidla na základě návrhu příslušného vedoucího pracovníka, ředitel městské policie. Dojde-li ke změně některé ze skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§136, odst.2, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).
3. Vedoucí pracovníci provádí jednou ročně, zpravidla ke konci roku, inventuru osobního ohodnocení zaměstnanců a předloží řediteli městské policie případné návrhy na změnu výše osobních ohodnocení konkrétních pracovníků, přičemž tato změna bude prováděna v souladu s §136, odst.2, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Tímto není dotčena možnost provádět změnu výše osobního ohodnocení kdykoliv během roku.
4. Zaměstnavatel seznámí odborový orgán na počátku roku s celkovým objemem finančních prostředků plánovaným na platy pro daný rok a bude 2x ročně (v září za první pololetí roku a v březnu následujícího roku za 2.pololetí předcházejícího roku) informovat odborovou organizaci o průměrných měsíčních platech zaměstnanců (zvláště strážníků a zvláště občanských zaměstnanců) v rozlišení na složky platu (platový tarif, příplatek osobní, příplatek ostatní, příplatek za vedení, odměny).
5. Odměny k životnímu nebo pracovnímu jubileu a při skončení pracovního poměru:
 - k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení 50 let a 60 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 10.000,-Kč, pokud byl zaměstnancem Městské policie Pardubice nejméně po dobu 5-ti let,
 - k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení pracovního jubilea 10-ti let služby bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 10.000,-Kč,

- k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení pracovního jubilea 15-ti let služby bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 15.000,-Kč,
- k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení pracovního jubilea 20-ti, 25-ti, 30-ti, 35-ti a 40-ti let služby bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 20.000,-,
- k ocenění pracovních zásluh zaměstnance, který odsloužil nejméně 10 let služby bezprostředně před prvním skončení pracovního poměru a končí pracovní poměr, po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 10.000,-Kč.

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek vypočítaný z hrubého platu, kterého by zřejmě dosáhl. Přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek platu nebo platu zaměstnance.

Čl. 4

Sociální fond

1. Zaměstnavatel zřídí sociální fond. Tento fond bude využíván v souladu s „Pravidly hospodaření sociálního fondu“ (Příloha 1) a s „Rozpočtem sociálního fondu“ (Příloha 2). Odborový orgán bude pravidelně seznamován a to 2x ročně (vždy po uplynutí 6 měsíců) s průběhem jeho čerpání. Zaměstnavatel se zavazuje rozhodovat v rámci schváleného rozpočtu a schválených pravidel o použití prostředků tohoto fondu v dohodě s odborovým orgánem.
2. Ze sociálního fondu jsou poskytovány zaměstnanecké benefity:
 - příspěvek na penzijní připojištění
 - příspěvek na komplexní ozdravný program formou nepeněžních poukázek
 - další příspěvky, které jsou poskytovány dle „Pravidel hospodaření sociálního fondu“.

Čl. 5

Příspěvek na penzijní připojištění

1. Nárok na poskytování příspěvku má zaměstnanec, který je v pracovním poměru k zaměstnavateli minimálně na poloviční pracovní dobu.
2. Zaměstnanec má nárok využít možností příspěvku na penzijní připojištění. Osobně podá žádost určenému pracovníkovi o poskytnutí příspěvků, na které pak čerpá celé stanovené měsíční částky.

3. Příspěvek na penzijní připojištění poskytuje zaměstnavatel přímo na účet penzijního fondu, který si určí sám zaměstnanec, který je u daného fondu prokazatelně připojištěn (kopie smlouvy o penzijním připojištění) a přispívá si na toto připojištění platbami ze svých zdrojů minimálně částkou 100,-Kč měsíčně po celou dobu spoření. Zaměstnanec u penzijního fondu nahlásí zapojení zaměstnavatele do příspěvků na penzijní připojištění a příslušnému pracovníkovi doručí veškeré náležitosti nutné pro uskutečnění platby do vybraného penzijního fondu. Za účelem kontroly plnění a daňového zvýhodnění je zaměstnanec povinen jednou ročně, vždy nejpozději do 31.3. daného roku, předložit zaměstnavateli kopii informace o výši všech prostředků, které penzijní fond eviduje za předchozí kalendářní rok, a kterou každoročně penzijní fond rozesílá.
4. Zaměstnavatel neposkytuje měsíční příspěvek zaměstnanci:
 - který je ve zkušební době,
 - který je zaměstnán na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
 - který není veden v evidenčním stavu zaměstnanců (výkon veřejné funkce, čerpání mateřské a rodičovské dovolené, výkon trestu, apod.),
 - který čerpá neplacené volno po dobu delší než 3 měsíce (včetně neplaceného volna z důvodu péče o dítě ve věku od 3 do 4 let).
5. V případě předčasného ukončení smlouvy s úmyslem získat finanční prostředky ze zvoleného produktu, ztrácí zaměstnanec do budoucna nárok na poskytování příspěvku zaměstnavatele.
6. Přestane-li zaměstnanec v průběhu penzijního připojištění hradit příspěvek zaměstnance, vypoví-li smlouvu o penzijním připojištění, musí o tom současně informovat příslušného pracovníka a to minimálně s měsíčním předstihem. Stejně pravidlo platí při přechodu mezi dvěma penzijními fondy. Podmínkou pro zachování poskytování příspěvku (převedení příspěvku zaměstnavatele na nový penzijní fond) je převod veškerých naspořených finančních prostředků do fondu nového.

Čl.6

Komplexní ozdravný program

1. Komplexní ozdravný program je zajišťován prostřednictvím nepeněžních poukázek, které mají uplatnění v oblasti sportu, zdravotní péče, kultury, vzdělávání a dovolené. Roční hodnota nepeněžních poukázek na zaměstnance je závislá na výši prostředků v sociálním fondu. Objem finančních prostředků sociálního fondu určuje pro každý rok zastupitelstvo města.
2. Nárok na nepeněžní poukázky má zaměstnanec v pracovním poměru.
3. Zaměstnavatel neposkytuje nepeněžní poukázky zaměstnanci:

- který je ve zkušební době (včetně měsíce, ve kterém alespoň část zkušební doby trvá),
 - který je zaměstnán na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
 - který v příslušném kalendářním roce není veden v evidenčním stavu zaměstnanců (výkon veřejné funkce, čerpání mateřské a rodičovské dovolené, výkon trestu, aj.) nebo který není veden v evidenčním stavu nejpozději do 30.9. příslušného kalendářního roku (např. nástup na mateřskou dovolenou v období od 1.1. do 30.9. příslušného kalendářního roku),
 - který v příslušném kalendářním roce čerpá neplacené volno delší než 3 měsíce (včetně neplaceného volna z důvodu péče o dítě ve věku od 3 do 4 let),
 - který ukončil pracovní poměr do 30.9. příslušného kalendářního roku.
4. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou bude hodnota poukázky krácena přímo úměrně dle délky pracovní doby.
 5. Pro vznik nároku na čerpání celé roční hodnoty nepeněžních poukázek musí být:
 - se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr s účinností (dnem nástupu) nejdéle do 30.6. příslušného kalendářního roku,
 6. Nárok zaměstnance na nepeněžní poukázky zaniká ukončením pracovního poměru.
 7. Distribuce nepeněžních poukázek je zajišťována na základě oznámení příslušného pracoviště městské policie nejdříve v měsíci září a nejpozději v měsíci prosinci příslušného kalendářního roku tímto pracovištěm.

ČL. 7

Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatel se zavazuje nadále poskytovat zaměstnancům již přiznané benefity (příspěvek na životní pojištění a příspěvek na stravování) ve stejném rozsahu a za stejných podmínek jako dosud.
2. Zaměstnavatel poskytuje v odůvodněných případech zaměstnancům, na základě jejich žádosti, pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy i v případech nad zákonný rámec. O poskytnutí volna rozhoduje nadřízený.
3. Zaměstnavatel podporuje studium jazyků zaměstnanců, zvyšování jejich fyzické odolnosti, odborné, technické a osobní připravenosti. Podpora spočívá:
 - v poskytnutí pracovního volna s nárokem na náhradu platu na dobu výuky nebo výcviku konající se v pracovní době, nejvíce však 4 hodiny v měsíci. O poskytnutí volna rozhoduje nadřízený. Podmínkou poskytnutí volna zaměstnavatelem je doklad o zařazení zaměstnance do kurzu nebo studijní skupiny včetně dokladu o výši kurzovného hrazeného zaměstnancem.
4. Za účelem prevence a ochrany zdraví uhradí zaměstnavatel zaměstnancům plně očkování proti hepatitidě typu „A“ a typu „B“ a proti klíšťové encefalitidě.

5. Zaměstnavatel poskytne 1 den placeného volna zaměstnancům, kteří uskuteční bezplatný odběr krve nebo krevní plazmy.
6. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na základě jeho žádosti 3 dny placeného volna v průběhu roku z důvodu náhlé zdravotní indispozice. O udělení volna rozhoduje nadřízený. Zaměstnanec se zavazuje čerpat toto volno výhradně za účelem odstranění příčin náhlé zdravotní indispozice.
7. Zaměstnavatel poskytne na základě písemné žádosti zaměstnance ještě další volno s náhradou mzdy v rámci jednoho kalendářního roku takto:
 - 1 den v případech: při vlastní svatbě, při svatbě dítěte zaměstnance, při porodu manželky nebo družky, při úmrtí rodinného příslušníka, při stěhování zaměstnance v téže obci, zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku a to poslední pracovní den před Velikonocemi a poslední pracovní den před vánočními svátky,
 - 2 dny při stěhování zaměstnance z a do jiné obce.
8. V případě živelné pohromy poskytne zaměstnavatel postiženému zaměstnanci:
 - 2 dny placeného volna pro účely odstraňování následků živelné pohromy.
9. V případě úmrtí ve službě nebo následkem výkonu služby zaměstnavatel poskytne jednorázové odškodnění pozůstalému partnerovi (manžel, manželka, druh, družka) a nezaopatřenému dítěti 300.000,-Kč a to každému jednomu z nich. Totéž se týká rodičů zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti. Toto odškodnění přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič § 378, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.
10. Zaměstnanci, který byl vyzván poskytnout osobní pomoc při živelné pohromě příslušným orgánem krizového řízení, zaměstnavatel poskytne za tuto dobu náhradu platu ve výši průměrného výdělku.

Čl. 8

Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle do 31.12.2016, mimo ustanovení o platech a rozpočtu sociálního fondu, které budou uzavírány každoročně formou dodatku k této smlouvě.
2. Tuto kolektivní smlouvu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení a to režimem zákona o kolektivním vyjednávání.
3. Přílohou smlouvy jsou Pravidla hospodaření sociálního fondu (Příloha 1) a Rozpočet sociálního fondu (Příloha 2).
4. Neplnění povinností a závazků vyplývajících z ustanovení kolektivní smlouvy se považuje za porušování právních předpisů

5. Smluvní strany se zavazují, že nejpozději 60 dnů před uplynutím platnosti této kolektivní smlouvy zahájí kolektivní vyjednávání s cílem uzavření kolektivní smlouvy na další období a odpoví na písemný návrh nejpozději ve lhůtě 14 kalendářních dnů od dne doručení návrhu.
6. Zaměstnavatel a odborová organizace seznámí s obsahem kolektivní smlouvy a případných dodatků všechny zaměstnance nejpozději do 15 dnů ode dne jejich uzavření.
7. Kolektivní smlouva je sepsána ve 3 vyhotoveních, z nichž výtisk č.1 obdrží zaměstnavatel, výtisk č.2 ředitel Městské policie Pardubice a výtisk č.3 odborová organizace.
8. Tato smlouva nabývá účinnosti dnem 1.1.2015

V Pardubicích dne

-----	-----	-----
MUDr. Štěpánka Fraňková	Bc. Rostislav Hůbl	Ing. Petr Smola
primátorka města Pardubic	ředitel MP Pardubice	odborový orgán
zaměstnavatel		