MĚSTSKÁ POLICIE
Pardubice

Statutární město Pardubice

se sídlem Pernštýnské náměstí 1, 530 02 Pardubice

jednající panem Ing. Martinem Charvátem primátorem města Pardubice

a

Statutární město Pardubice, Městská policie Pardubice

se sídlem Pernerova 443, 530 02 Pardubice

jednající panem Bc. Rostislavem Hůblem ředitelem Městské policie Pardubice

dále zaměstnavatel

a

Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Městské policie Pardubice

se sídlem Pernerova 443, 530 02 Pardubice

jednající panem Jiřím Markem, 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 262/2006 Sb., zákoníku práce).

2. Zaměstnancem se ve smyslu této kolektivní smlouvy rozumí zaměstnanec statutárního města Pardubice zařazený k výkonu práce do Městské policie Pardubice.

3. Zaměstnavatel vytváří podmínky pro činnost odborové organizace a odborového orgánu a to zejména:

a) na své náklady poskytuje vhodné prostory pro schůzovní činnost výboru odborové organizace v přiměřeném rozsahu a dle provozních možností,

b) 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,

c) na své náklady poskytuje vhodné prostory pro archivaci dokumentů odborového orgánu,

d) poskytuje členům výboru Základní organizace (dále ZO) a členům odborové organizace pověřených výborem ZO pracovní volno s náhradou platu na dobu

- nezbytně nutnou pro výkon jejich funkce
- v rozsahu 55 pracovních hodin v kalendářním roce pro účast na školení pořádaném odborovou organizací.

Čerpání pracovního volna s náhradou platu je možné po předchozí dohodě s ředitelem Městské policie Pardubice tak, aby nebyl narušen výkon služby v daném kalendářním měsíci.

4. Při změně ve svém složení odborový orgán tuto skutečnost neprodleně písemně oznámí zaměstnavateli, včetně splnění podmínky působnosti odborové organizace ve smyslu ustanovení § 286, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Čl. 2

Některé pracovně právní nároky

1. Rozvázaní pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí (§ 52, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) nebo okamžitým zrušením (§ 55, zákona č. 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 č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů, vedle odstupného podle § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, náleží další odstupné v uvedené výši a za těchto podmínek:

a) 20.000,- Kč zaměstnanci, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru (do této doby se nezapočítává doba, po kterou nebyl zaměstnanec v evidenčním stavu zaměstnanců),

b) 40.000,- Kč zaměstnanci, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru (do této doby se nezapočítává doba, po kterou nebyl zaměstnanec v evidenčním stavu zaměstnanců).

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. Tímto není dotčena povinnost zachovávat mlčenlivost i po skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 303 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

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 o splnění stanovených odborných předpokladů.

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). Tímto není dotčena možnost provádět změnu výše osobního příplatku kdykoli během roku.

3. 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 1. pololetí roku a v březnu následujícího roku za 2. pololetí předcházejícího roku) informovat odborovou organizaci o průměrných měsíčních platech zaměstnanců (zvlášť strážníků a zvlášť občanských zaměstnanců) zahrnujících všechny složky platu.

Čl. 4

Sociální fond

1. Zaměstnavatel zřizuje sociální fond.

2. Ze sociálního fondu jsou poskytovány zaměstnanecké benefity:

a) příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění,

b) příspěvek na stravování

c) komplexní ozdravný program ve formě nepeněžního plnění

3. Zaměstnavatel se zavazuje rozhodovat v rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad o použití prostředků tohoto fondu v dohodě s odborovým orgánem.

Čl. 5

Příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění

1. Nárok na poskytování příspěvku má zaměstnanec, který je v pracovním poměru. Příspěvek se poskytuje pouze na jeden produkt, a to na základě písemné žádosti předložené na personální oddělení. Zaměstnanec je povinen veškeré změny rozhodné pro poskytování příspěvku neprodleně ohlásit na personálním oddělení.

2. Příspěvek na životní pojištění, které je daňově uznatelné, poskytuje zaměstnavatel na pojištění sjednané zaměstnancem s pojišťovnou, s níž má zaměstnavatel uzavřenu smlouvu o spolupráci při poskytování životního pojištění. Příspěvek je poskytován ode dne účinnosti uzavřené pojistné smlouvy a o tento příspěvek nemohou požádat zaměstnanci, kteří mají sjednaný pracovní poměr po 01. 01. 2016 včetně.

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. Zaměstnanec u penzijního fondu nahlásí zapojení zaměstnavatele do příspěvků na penzijní připojištění a na personální oddělení doručí veškeré náležitosti nutné pro uskutečnění platby do vybraného penzijního fondu. Za účelem kontroly plnění je na základě výzvy pracovníka personálního oddělení zaměstnanec povinen předložit zaměstnavateli kopii informace o výši všech prostředků, které penzijní fond eviduje za předchozí kalendářní rok a kterou každoročně penzijní fond rozesílá.

4. Zaměstnavatel neposkytne měsíční příspěvek zaměstnanci:

a) který je ve zkušební době, včetně měsíce, ve kterém alespoň část zkušební doby trvá,

b) který je zaměstnán na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

c) není veden v evidenčním stavu zaměstnanců (čerpání mateřské a rodičovské dovolené apod.),

d) který čerpá neplacené volno po dobu delší než 3 měsíce (vč. 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 s výjimkou čerpání plánované rodičovské dovolené. Toto ustanovení se nevztahuje na první ukončení životního pojištění a převod příspěvku na penzijní připojištění.

6. Přestane-li zaměstnanec v průběhu penzijního připojištění hradit příspěvek zaměstnance, vypoví-li smlouvu o penzijním připojištění nebo životním pojištění, musí o tom současně informovat personální oddělení a to minimálně s měsíčním předstihem. Stejné pravidlo platí při přechodu mezi dvěma penzijními fondy. Podmínkou pro zachování poskytování příspěvku (převedení příspěvku zaměstnavatele na nový penzijní fond) je převod veškerých zaměstnavatelem naspořených finančních prostředků do fondu nového.

7. V případě, že zaměstnanec dovrší 60 let věku, dojde k doběhnutí smlouvy na životní pojištění a současně ještě nedosáhl důchodového věku, má nárok pouze na příspěvek na penzijní připojištění.

Čl. 6

Stravování

1. Zaměstnanci mají právo odebírat u zaměstnavatele nepeněžní poukázky na stravování (dále jen stravenky).

2. Zaměstnavatel zajišťuje stravenky v nominální ceně 100,- Kč. Z této ceny je 42,- Kč hrazeno zaměstnavatelem z rozpočtových prostředků, 34,- Kč je hrazeno z prostředků Sociálního fondu a 24,- Kč je hrazeno zaměstnancem.

3. Zaměstnanec má nárok na stravenku (příspěvek) pouze za odpracované dny v místě výkonu práce a při denním výkonu práce v rozsahu 4 hodiny a delším.

4. Stravenky jsou poskytovány zpětně dle počtu skutečně odpracovaných dnů v místě výkonu práce. Stravenky nenáleží po dobu čerpání řádné dovolené, při čerpání zdravotní indispozice a v době překážek v práci.

5. Při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště náleží zaměstnanci stravné – nelze poskytovat stravenky (část sedmá zákoníku práce). Nárok na stravenku nevznikne, pokud zaměstnanec sice odpracoval 4 hodiny v pracovním dni, ale současně mu v tento pracovní den vznikl nárok na stravné. V takovém případě má zaměstnanec nárok pouze na stravné.

6. Zaměstnanci hradí příslušnou částku za poskytnuté stravenky srážkou z platu. Srážka z platu je násobkem počtu odpracovaných dnů v místě výkonu práce a poměrné části ceny stravenky hrazené zaměstnancem. Srážka z platu se provádí měsíčně (zpětně) na základě přehledu docházky zaměstnance. S každým zaměstnancem je z tohoto důvodu sepsána dohoda o srážkách z platu.

7. Distribuce stravenek je zajišťována na pokladně zaměstnavatele.

Čl. 7

Komplexní ozdravný program

1. Komplexní ozdravný program je zajišťován nepeněžním plněním prostřednictvím CAFETERIE. Cafeterie je systém pro správu a poskytování benefitů pomocí webové aplikace (http: //mmp.benefitycafe.cz) a je založena na volném výběru konkrétních benefitů z dané nabídky formou elektronické karty s přednastaveným limitem zaměstnaneckých benefitů, které mají uplatnění v oblasti sportu, zdravotní péče, kultury, vzdělávání a dovolené. Roční výše plnění v rámci komplexního ozdravného programu na zaměstnance je závislá na výši prostředků v sociálním fondu. Objem finančních prostředků sociálního fondu určuje pro každý rok zastupitelstvo města.

2. Nárok na komplexní ozdravný program má zaměstnanec v pracovním poměru.

3. Zaměstnavatel neposkytuje komplexní ozdravný program zaměstnanci:

a) který je ve zkušební době (včetně měsíce, ve kterém alespoň část zkušební doby trvá),

b) který je zaměstnán na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

c) který v příslušném kalendářním roce do 30. 09. neodpracoval stanovený počet dnů (směn), (z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené apod.) a tedy není ani veden v evidenčním stavu zaměstnanců (tzn. např. nástup na mateřskou dovolenou v období od 01. 01. do 30. 09. příslušného kalendářního roku),

d) který v příslušném kalendářním roce čerpá neplacené volno po dobu delší než 3 měsíce (vč. neplaceného volna z důvodu péče o dítě ve věku od 3 do 4 let),

e) který ukončil pracovní poměr do 30. 09. příslušného kalendářního roku.

4. Pro vznik nároku na čerpání celé roční výše komplexního ozdravného programu musí být:

a) se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr s účinností (dnem nástupu) nejdéle do 30. 06. příslušného kalendářního roku (tzn. nástup do pracovního poměru dne 01. 07. příslušného kalendářního roku a později nárok není),

b) návrat z rodičovské dovolené nejdéle do 30. 06. příslušného kalendářního roku.

5. Nárok zaměstnance na komplexní ozdravný program zaniká ukončením pracovního poměru.

ČL. 8

Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno s nárokem na náhradu platu v níže uvedených případech nad rámec zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. O poskytnutí volna rozhoduje ředitel Městské policie Pardubice na základě žádosti zaměstnance. Volno s nárokem na náhradu platu v rámci jednoho kalendářního měsíce je možno čerpat vždy pouze za celou směnu v těchto případech:

a) 8 pracovních hodin (v případě nepřetržitého pracovního režimu 7,5): při vlastní svatbě, při porodu manželky nebo družky, při úmrtí rodinného příslušníka v pokolení přímém, při stěhování zaměstnance v téže obci, zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku a to poslední pracovní den před koncem školního roku a poslední pracovní den před vánočními svátky, zaměstnancům pečujícím o dítě v první den školního roku při nástupu do první třídy

b) 16 pracovních hodin (v případě nepřetržitého pracovního režimu 15) při stěhování zaměstnance do jiné obce.

Tímto bodem není dotčeno právo zaměstnance žádat o pracovní volno i v jiných odůvodněných případech na základě písemné žádosti.

2. Zaměstnavatel podporuje studium cizích 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 tak, aby nebyl narušen výkon služby v daném kalendářním měsíci. O poskytnutí volna rozhoduje ředitel. Podmínkou poskytnutí volna zaměstnavatelem je doklad o zařazení zaměstnance do kurzu nebo studijní skupiny včetně dokladu o výši kurzovného hrazeného zaměstnancem. Zaměstnanec se zavazuje čerpat určené hodiny výhradně za účelem stanoveném v tomto bodě. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat účel čerpání poskytovaných hodin.

3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na základě žádosti volno s náhradou platu za účelem odstranění příčin náhlé zdravotní indispozice. Zaměstnanci zařazenému do jednosměnného pracovního režimu s rovnoměrným rozvržením pracovní doby poskytne

40 hod. (tj. 5 osmihodinové směny), zaměstnanci zařazenému do jednosměnného pracovního režimu s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby poskytne 44 hod. (tj. 4 jedenáctihodinové směny) a zaměstnanci zařazenému do nepřetržitého pracovního režimu poskytne 46 hod. (tj. 4 jedenácti a ½ hodinové směny) v průběhu kalendářního roku. O udělení volna rozhoduje přímý nadřízený. Zaměstnanec se zavazuje čerpat toto volno výhradně za účelem odstranění příčin náhlé zdravotní indispozice a vždy pouze za celou směnu.

4. V případě živelné pohromy poskytne zaměstnavatel postiženému zaměstnanci 16 pracovních hodin (tj. 2 osmihodinové směny), v případě nepřetržitého pracovního režimu 15 pracovních hodin (tj. 2 sedmi a ½ hodinové směny) placeného volna pro účely odstraňování následků živelné pohromy.

5. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci zastupování advokátem v oprávněných a vedením Městské policie Pardubice schválených případech souvisejících s výkonem služby s výjimkou pracovně právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

6. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci mimořádnou odměnu 2000,- Kč při narození dítěte.

Čl. 9

Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle do 31. 12. 2019 a ruší se kolektivní smlouva uzavřená v roce 2015, a to s rozvazovací podmínkou, že zastupitelstvo města neschválí pro daný kalendářní rok přidělení rozpočtových prostředků předpokládaných touto smlouvou a Pravidly hospodaření sociálního fondu.
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.
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 4 vyhotoveních, z nichž výtisk obdrží každá ze smluvních stran a archiv zaměstnavatele.
8. Tato smlouva nabývá účinnosti dnem 01. 01. 2018

V Pardubicích dne

----------	----------	----------
Ing. Martin Charvát	Bc. Rostislav Hůbl	Jiří Marek
Primátor města Pardubic	Ředitel MP Pardubice zaměstnavatel	Předseda odborové organizace