



Kolektivní smlouva

uzavřená mezi:

Městská část PRAHA 8
se sídlem Zenklova 1/35
Praha 8, Libeň, 180 48
zastoupená tajemníkem
Úřadu městské části Praha 8
Mgr. Zdeňkem Laňkou

a

Základní organizací
Odborového svazu státních orgánů a organizací,
při Městské části Praha 8
se sídlem Zenklova 1/35, Praha 8
zastoupená předsedkyní výboru základní organizace
paní Miroslavou Tomanovou

a

Základní organizací
Odborového svazu státních orgánů a organizací,
při Městské části Praha 8
Zenklova 1/35
180 00 Praha 8
zastoupená předsedkyní výboru základní organizace
paní Karolínou Němcovou

Čl. 1

Úvodní ustanovení

1. Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů mezi odborovými organizacemi OS státních orgánů a organizací, ZO při Úřadu městské části Praha 8, zastupující zaměstnance Městské části Praha 8 na straně jedné a zaměstnavatelem Městskou částí Praha 8, se sídlem Zenklova 1/35 Praha 8, Libeň, 180 48 zastoupenou tajemníkem na straně druhé, jejichž dodržování povede k bezkonfliktnímu uspokojování potřeb, práv a zájmů obou smluvních stran.
2. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2018.
3. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, i pro jejich právní nástupce.
4. Nároky vyplývající z této kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru, pokud není v kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
5. Smluvní strany uzavírají tuto kolektivní smlouvu v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. zákoníkem práce, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a dalšími právními

předpisy; v případě změny těchto předpisů vyžadující změnu kolektivní smlouvy postupují podle platné legislativy.

Čl. 2

Vztahy mezi smluvními stranami

6. Smluvní strany se zavazují:
 - 6.1. respektovat postavení a pravomoci druhé smluvní strany vyplývající z právních předpisů;
 - 6.2. vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních, která se dotýkají zájmů druhé smluvní strany, a v odůvodněných případech nebo na žádost druhé smluvní strany přizvat jejího pověřeného zástupce na jednání o těchto opatřeních;
 - 6.3. zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, nepřipouštět v pracovněprávních vztazích přímou nebo nepřímou diskriminaci zaměstnanců z důvodu pohlaví (za kterou se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství), sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů;
 - 6.4. při zajišťování rovného zacházení důsledně posuzovat a respektovat:
 - 6.4.1. případy, které z hlediska rozlišování nelze považovat za nerovné zacházení vzhledem k úpravě v právních předpisech nebo kdy je pro věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.
7. Členové odborových orgánů, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem, požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jednoho roku po jeho skončení nesmí zaměstnavatel s těmito zaměstnanci rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením bez předchozího souhlasu OS státních orgánů a organizací, ZO při Úřadu městské části Praha 8 k tomuto opatření. Pro tyto účely předají předsedové, nebo jimi pověřenými zástupci, zaměstnavateli seznam zaměstnanců, kteří požívají zvýšenou ochranu.
8. Zaměstnavatel se zavazuje:
 - 8.1. vytvářet pro činnost odborových organizací materiální a organizační podmínky stanovené právními předpisy, zejména tím, že pro řádný výkon činnosti členům ZO při Úřadu MČ Praha 8 na svůj náklad bude poskytovat:
 - a) bezplatně místnost v budově úřadu. Pro konání činnosti a schůzí odborové organizace poskytne nezbytné vybavení a úhradu nákladů spojených s její údržbou a technickým provozem;
 - b) bezplatně využívání technického vybavení úřadu (fax, telefony, reprografickou techniku apod.), pro odborovou činnost zaměstnanců MČ za předpokladu, že užívání bude řádně evidováno;
 - 8.2. ve vztahu k odborovým organizacím spolurozhodovat, projednávat a informovat je o věcech vymezených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou;
 - 8.3. poskytovat pověřeným orgánům odborových organizací v dostatečném předstihu informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborových organizací podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy, potřebné informace poskytnout vždy před vydáním rozhodnutí, které se přímo dotýká většího počtu zaměstnanců;

- 8.4. na žádost podávat odborovým organizacím nebo jejich pověřeným zástupcům požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich stanoviskům, návrhům a sdělovat jaká případná opatření zaměstnavatel učinil na základě těchto návrhů.

ČL. 3

Zabezpečení zaměstnanosti

9. Každé opatření, na jehož základě by mělo dojít ke zrušení pracovního místa (reorganizace, změna organizační struktury úřadu apod.) zaměstnavatel předem projedná s odborovými orgány. Na vyjádření mají odborové organizace lhůtu 90 pracovních dnů. Opatření, na jehož základě by mělo dojít ke zrušení pracovního místa, může být zahájeno až po vyjádření odborových organizací. Nevyjádří-li se odborové organizace ve stanovené lhůtě, má se za to, že s postupem zaměstnavatele souhlasí.
10. V případě rozvazování pracovních poměrů pro nadbytečnost bude zaměstnavatel při rozhodování o zaměstnancích, se kterými má být z tohoto důvodu rozvázán pracovní poměr, přihlížet též ke kvalifikaci zaměstnance, možnostem jejího využití vzhledem k dalším potřebám zaměstnavatele, možnostem rekvalifikace, k délce zaměstnání u zaměstnavatele a dosahovaným pracovním výsledkům, tím není dotčen postup zaměstnavatele při hromadném propuštění.

Čl. 4

Pracovněprávní nároky a podmínky

11. Zaměstnavatel je povinen předkládat odborovým orgánům zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech ve lhůtě jednou za půl roku.
12. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace, a uzavře s ním písemnou dohodu o zvyšování kvalifikace, jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele, zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace z důvodu změny pracovního poměru pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem vzniklé u zaměstnavatele.
13. Zaměstnanci, který nesplnil svůj závazek z uzavřené dohody o zvyšování kvalifikace, kromě případů stanovených v zákoníku práce nevzniká povinnost uhradit náklady v dalších případech: skončení pracovního poměru z důvodu péče o dítě.
14. Zaměstnavatel zajistí při organizačních změnách v případě potřeby rekvalifikaci zaměstnanců, umožňující jejich další zaměstnávání, a navrhne příslušným zaměstnancům uzavření dohody o jejich účasti na rekvalifikaci, která bude uskutečňována zpravidla jen v pracovní době, s tím, že zaměstnancům bude za dobu účasti na rekvalifikaci v souladu se zákonem o zaměstnanosti poskytována náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
15. Zaměstnanec, 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:
trojnásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
čtyřnásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
pětinásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky
šestinásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let
sedminásobku jeho měsíčního průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval více než 7 let.

16. Další odstupné přísluší zaměstnancům podle ust. § 13 zák.č. 312/2002 Sb. v platném znění.
17. 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 nebo dohodnutou v kolektivní smlouvě, a to za každý kalendářní měsíc, o který bude jeho pracovní poměr ukončen dříve, než by byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Čl. 5

Odměňování práce

18. Zaměstnancům je za vykonanou práci poskytován plat ve výši a za podmínek stanovených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou.
19. Tyto platové zásady upravují postup při uplatňování nařízení vlády ČR č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy v aktuálním znění dále jen NV, některých dalších orgánů a obcí a jejich zařazování na Úřadu městské části Praha 8.
20. Zařazení do platových tříd. Zaměstnanec se zařazuje do platové třídy na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jejím rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací podle katalogu prací.
- 20.1. Za zařazení do platové třídy je zodpovědný vedoucí, který je povinen vypracovat zaměstnanci pracovní náplň, v níž budou uvedeny všechny podstatné činnosti, které má zaměstnanec vykonávat a na základě které bude stanovena platová třída. U nově přijímaných zaměstnanců (na nově vzniklá pracovní místa) je vedoucí povinen vypracovat pracovní náplň před uzavřením pracovní smlouvy. (Je-li místo obsazováno výběrovým řízením, před vyhlášením tohoto výběrového řízení.)
21. Zařazení do platového stupně. Zaměstnanec bude zařazen do jednoho z platových stupňů v závislosti na délce odborné praxe započtené zaměstnavatelem.
- 21.1. Zaměstnanec prokazuje svou odbornou praxi v osobním dotazníku, kde uvede přesná data průběhu předchozích zaměstnání, základní či civilní službu a čerpání mateřské dovolené. Pravdivost údajů potvrzuje svým podpisem. V případě nesrovnalostí bude organizace na zaměstnanci požadovat písemné doložení údajů.
22. Postup do vyššího platového stupně. Do vyššího platového stupně bude zaměstnanec zařazen, pokud dosáhl potřebných let započitatelné praxe automaticky za předpokladu, že dovršil hranici praxe.
23. Zaměření na obor vzdělání. Obecně je požadován stupeň vzdělání odpovídající platové třídě v NV č.469/2002 Sb., v platném znění.
 - a) Zaměstnavatel bude u zaměstnanců požadovat splnění příslušného stupně vzdělání pro zařazení do příslušné platové třídy v oboru podle charakteru vykonávané práce.
 - b) Pokud zaměstnanec dosáhl požadovaného stupně vzdělání v jiném oboru, nebo mu bude přiznána výjimka při nástupu dle § 3 odst. 4, NV, musí během zkušební doby (3 měsíce) prokázat schopnosti potřebné pro řádný výkon sjednaných prací.
 - c) Pro řádný výkon sjednaných prací bude vyžadováno vykonání zkoušky odborné způsobilosti dle vyhlášky MV č.512/2002 Sb., v platném znění a průběžné vzdělávání dle zák. 312/2002 Sb.
24. Osobní příplatek podle § 131 ZP. Zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní rozsah pracovních úkolů může být poskytnut osobní příplatek. Na osobní příplatek není právní nárok. O přiznání výše osobního příplatku, jeho zvýšení,

- snížení či odejmutí rozhodne tajemník ÚMČ na písemný návrh příslušného vedoucího odboru.
- 24.1. Osobní příplatek může být přiznán po uplynutí zkušební doby nebo po uplynutí 3 měsíců od vzniku pracovního poměru, a to od prvního dne následujícího měsíce. Na návrh příslušného vedoucího odboru může tajemník ve výjimečných případech přiznat osobní příplatek již při vzniku pracovního poměru.
- 24.2. Osobní příplatky mohou být během roku upraveny též v závislosti na objemu rozpočtových mzdových prostředků.
- 24.3. Osobní příplatek bude poskytován v závislosti na plnění níže uvedených podmínek:
1. Odborná znalost vykonané práce.
 2. Tvůrčí přístup k plnění úkolů.
 3. Trvalý kvalitní výkon práce.
 4. Plnění většího rozsahu prací různorodých agend.
 5. Plnění odsouhlaseného plánu vzdělávání dle zák. 312/2002 Sb.
- 24.4. Přiznaný osobní příplatek se stává pohyblivou složkou finančního ohodnocení pracovníka a pominou-li podmínky, za nichž byl osobní příplatek přiznán, může být tajemníkem ÚMČ na písemný návrh příslušného vedoucího odboru snížen či odejmut a to v měsíci, ve kterém podmínky pominuly.
25. Výše příplatku za vedení. Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení dle stupně řízení. Tajemníkovi přiznává procentuelní výši příplatku za vedení starosta, ostatním vedoucím tajemník vždy v souladu s § 124 ZP.
26. Odměny. Pro vyšší motivaci zaměstnanců ÚMČ Praha 8, k prohloubení výkonnosti na úseku výkonu státní správy, samosprávy a hospodářského řízení úřadu mohou být vyčleněny prostředky pro poskytování mimořádných odměn zaměstnancům, které jsou tvořeny z dosažených úspor v čerpání rozpočtových mzdových prostředků. Poskytovány jsou na návrh vedoucího odboru nebo tajemníka ÚMČ.
- 26.1. Zásady pro přiznání odměn:
- a) za úspěšné splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů či za jiné mimořádné pracovní zásluhy;
 - b) za soustavné dlouhodobé dosahování kvalitních výsledků práce a iniciativní plnění důležitých pracovních úkolů;
- 26.2. Výši odměny navrhne příslušný vedoucí odboru tak, aby diferencovaně vyjadřovala míru skutečných pracovních zásluh a úsilí na plnění důležitých a mimořádných pracovních úkolů, kvalitu a význam plněných úkolů, přístup zaměstnance k jejich plnění, svědomitost a obětavost v určitém časovém období. Ve všech formách mimořádných odměn je nezbytné vycházet z hodnocení pracovních zásluh. Mimořádné odměny za mimořádné práce nebo za jiné výjimečné zásluhy se přiznávají ihned po splnění úkolu. Odměny pro zaměstnance MČ schvaluje tajemník ÚMČ, pro tajemníka ÚMČ schvaluje starosta MČ.
27. Celkový limit mzdových prostředků se upřesňuje každoročně v průběhu 1. čtvrtletí pro příslušný rok. Ve věci řešení mzdové politiky ÚMČ se uskuteční minimálně 1krát za pololetí vzájemné jednání mezi tajemníkem ÚMČ a zástupci ZV odborové organizace.

Čl. 9

Závěrečná ustanovení

28. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění této kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší tajemník úřadu v součinnosti se zástupci odborových orgánů tak, aby byly vyřešeny zpravidla nejpozději do 30 dnů ode dne doručení stížnosti, čímž není dotčeno právo zaměstnanců domáhat se svých nároků soudní cestou.

29. Pokud vzniknou při provádění této kolektivní smlouvy spory o plnění závazků z ní vyplývajících, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny zástupci smluvních stran; tím není dotčen postup při jejich řešení podle zákona o kolektivním vyjednávání.
30. Změny nebo doplňky této kolektivní smlouvy musí být písemně odsouhlaseny zástupci všech smluvních stran. Smluvní strany zahájí jednání o změně této kolektivní smlouvy vždy, dojde-li v době její platnosti k odchylné úpravě některého z jejích ustanovení přijetím nového právního předpisu nebo změnou právního předpisu účinného v době uzavření této kolektivní smlouvy.

V Praze dne 14.1.2014

.....
Mgr. Zdeněk Laňka
tajemník ÚMČ Praha 8

V Praze dne

19.1.2014
.....
Miroslava Tomanová
předsedkyně výboru ZO

V Praze dne 16.1.2014

.....
Bc. Karolína Němcová
předsedkyně výboru ZO