

MĚSTO TRUTNOV



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

mezi

MĚSTEM TRUTNOV

a

ZO odborového svazu státních orgánů a organizací Městský úřad Trutnov

Vydáno	11.12.2017				
Schválil	ZM, usnesením č. 2017-xxx/5 ze dne 11.12.2017				
Zpracoval	Ing. Jan Seidel, Mgr. Leoš Křemenský, Bc. Olga Tomešová, Lenka Vetterlová, Mgr. Jiří Ratajík				
Zodpovědný útvar	ZO OS státních orgánů a organizací MěÚ Trutnov, Kancelář MěÚ				
Účinnost	od	01.01.2018	do		Nahrazeno
Nahrazuje	Kolektivní smlouvu ze dne 15.12.2010 schválenou usnesením ZM dne 13.12.2010 pod č. usnesení ZM_2010-289/5, Dodatek č. 1 ze dne 17.04.2012, Dodatek č. 2 ze dne 18.12.2012, Dodatek č. 3 ze dne 04.05.2015 a Dodatek č. 4 ze dne 27.06.2017				
Změna					
Počet stran	8				
Přílohy	2				

Smluvní strany:

Město Trutnov

IČO: 278 360
Sídlo: Trutnov, Slovanské nám. 165
Zastoupené: Mgr. Ivanem Adamcem, starostou města a
Ing. Janem Seidelem, tajemníkem městského úřadu

a

ZO odborového svazu státních orgánů a organizací Městský úřad Trutnov

IČO: 70 873 992
Sídlo: Trutnov, Slovanské nám. 165
Zastoupená: paní Bc. Olgou Tomešovou, předsedkyní

(dále jen smluvní strany) uzavírají tuto Kolektivní smlouvu.

**Článek 1
Všeobecná ustanovení**

(1) Kolektivní smlouva upravuje individuální a Kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

(2) Smlouvou se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných právních předpisů¹ o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v následujících článcích a přílohách.

(3) 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.

(4) Závazky ve smlouvě, které by zaručovaly zaměstnancům nároky v menším rozsahu, než je zaručují platné právní předpisy², jsou neplatné.

(5) Město Trutnov (dále jen „zaměstnavatel“) je oprávněn stanovit platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, pokud nejsou upravena v Kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem, a to s předchozím souhlasem odborové organizace.

(6) Kolektivní smlouva se vztahuje na:

- zaměstnance v pracovním poměru zařazené do Městského úřadu Trutnov (dále „zaměstnanci MěÚ“),
- strážníky a civilní zaměstnance v pracovním poměru zařazené do Městské policie Trutnov (dále „zaměstnanci městské policie“) vyjma asistentů prevence kriminality,
- členy Zastupitelstva města Trutnova (dále jen „členové ZM“) pouze v těch ustanoveních, ve kterých jsou zmíněni.

(7) Zaměstnavatel se zavazuje k tomu, že vytvoří podmínky pro činnost odborové organizace formou bezplatného zapůjčení místnosti pro nezbytnou schůzovou činnost, pro činnost knihovny odborové organizace a zasedací místnost. Dále umožní odborové organizaci využít k informovanosti zaměstnanců počítačovou síť, nástěnku umístěnou v budově MěÚ a kancelářskou techniku.

(8) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci města Trutnova zařazeného do Městského úřadu Trutnov nebo Městské policie Trutnov (dále „zaměstnanci“ pokud se ustanovení vztahuje jak na zaměstnance zařazené do MěÚ, tak i na zaměstnance zařazené do městské policie) pracovní volno s náhradou platu v rozsahu pěti pracovních dnů v kalendářním roce k účasti na školení pořádaném odborovou

¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, zákon č. 2/1991 Sb., o Kolektivním vyjednávání, v platném znění

² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, zákon č. 312/2002 Sb., o úředních územních samosprávných celcích a o změně některých zákonů, v platném znění, nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v pl. znění

organizací.

(9) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, na základě jeho žádosti, pracovní volno bez náhrady platu pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, a to v nezbytně nutném rozsahu.

(10) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu nejvýše však pět pracovních dnů v kalendářním roce k reprezentaci města při sportovních akcích, např. při účasti na letních a zimních sportovních hrách věnných měst českých královen.

(11) Zaměstnavatel zabezpečí výběr odborových členských příspěvků od členů odborové organizace formou srážek z platu. Tyto sražené příspěvky budou odváděny na účet odborové organizace č. 1300208369/0800. Srážky budou prováděny na základě dohody o srážkách z platu, uzavřené mezi členem odborové organizace a zaměstnavatelem.

(12) Zaměstnavatel je povinen informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré náležitosti uvedené v zákoníku práce³.

(13) Zaměstnavatel uznává jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené funkcionáře odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a to i v případě, že nejsou jeho zaměstnanci. Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace jednajících za tuto odborovou organizaci, která působí u zaměstnavatele, a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

Článek 2 Platová politika

(1) Platová politika vychází ze schváleného rozpočtu města Trutnova a dále ze schváleného počtu zaměstnanců.

(2) Platové podmínky zaměstnanců se řídí platnými právními předpisy⁴ a organizačním opatřením zaměstnavatele „Vnitřní platový předpis“.

(3) Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu. O výši prostředků na mimořádné odměny zaměstnanců MěÚ a o jejich rozdělení v průběhu roku rozhoduje tajemník MěÚ. O výši prostředků na mimořádné odměny zaměstnanců městské policie a návrh na jejich rozdělení v průběhu roku předkládá ředitel městské policie starostovi města ke schválení. Odměny tajemníkovi MěÚ a řediteli městské policie schvaluje starosta města.

(4) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu:

- a) až do výše 20.000 Kč při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do předčasného starobního důchodu nebo do starobního důchodu ke dni dosažení důchodového věku ve smyslu ust. § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky a byl sjednán na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec pracovní poměr po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo ke dni dosažení důchodového věku ve smyslu ust. § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, sám neukončí, odměna mu nenáleží.
- b) ve výši 12.000 Kč při narození živého dítěte, pokud pracovní poměr zaměstnance trvá ke dni narození dítěte alespoň jeden rok a je sjednán na dobu neurčitou.

Pro určení výše odměny dle článku 2 odstavce 4 písm. a) je rozhodující délka zaměstnání u zaměstnavatele:

³ §§ 279,280,287,300

⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací zaměstnanců ve veřejných službách a správě

- 3 - 5 let 5.000 Kč
- 5 - 10 let 15.000 Kč
- více než 10 let 20.000 Kč

Článek 3 Pracovněprávní vztahy

- (1) Tajemník MěÚ zajistí měsíční informování výboru odborové organizace o nově přijatých zaměstnancích, o přeřazování zaměstnanců a o těch, kteří požádali o ukončení pracovního poměru.
- (2) Vedoucí zaměstnanci seznámí nové zaměstnance při nástupu do zaměstnání s jejich pracovní náplní, organizačním řádem, pracovním řádem, Kolektivní smlouvou a s právními a ostatními předpisy včetně předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své pracovní činnosti dodržovat.
- (3) Převedení zaměstnance na jinou práci projedná zaměstnavatel předem s odborovou organizací, v případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
- (4) Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí 2 měsíce.
- (5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením projedná zaměstnavatel předem s odborovým orgánem. V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
- (6) Jde-li o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.
- (7) Zaměstnanci, kteří mají sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nebo jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, zaměstnavatel upozorní na skončení pracovního poměru včas, nejméně jeden týden předem.
- (8) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele písemně oznámí zaměstnavatel zaměstnanci včas, nejméně jeden týden předem.
- (9) Zaměstnanci, který není úředníkem, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží vedle odstupného podle zákoníku práce⁵ další odstupné ve výši:
 - a) dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku u zaměstnance, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru podle odstavce 10 tohoto článku,
 - b) trojnásobku průměrného měsíčního výdělku u zaměstnance, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru podle odstavce 10 tohoto článku,
 - c) čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku u zaměstnance, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru podle odstavce 10 tohoto článku.
- (10) Pro účely uvedené v odstavci 9 tohoto článku se započítává pouze doba trvání pracovního poměru zaměstnance po 24.11.1990 u zaměstnavatele, nezapočítává se doba pracovního poměru, který byl vedlejším pracovním poměrem (do 31.05.1994), ani doba prací vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- (11) 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 dvanásobku měsíčního průměrného výdělku.
- (12) Pracovní doba se řídí schváleným pracovním řádem. Změny a případné úpravy projedná tajemník MěÚ předem s odborovou organizací. Změny pracovního řádu podléhají předchozímu

⁵ § 67 a 68

písemnému souhlasu odborové organizace. V souladu se zákoníkem práce⁶ tajemník MěÚ v součinnosti s odborovou organizací postupuje při vyřizování žádostí o úpravu nebo kratší pracovní dobu u osob pečujících o dítě do 15 let věku nebo těhotných žen. O úpravě nebo kratší pracovní době z jiných vážných nebo rodinných důvodů rozhoduje tajemník MěÚ dle provozních možností zaměstnavatele po projednání s příslušným vedoucím zaměstnancem.

(13) Obě smluvní strany se dohodly, že dne 23.12. a 31.12., pokud tyto dny připadnou na pracovní den, bude městský úřad uzavřen a všemi zaměstnanci MěÚ čerpána dovolená.

(14) Pokud zaměstnanec zamešká směnu (pracovní den), určí zaměstnavatel to, zda se jedná o neomluvené zameškání práce v dohodě s odborovou organizací. Zaměstnavatel zaměstnanci za neomluveně zameškanou směnu krátí dovolenou o jeden až tři dny na základě rozhodnutí tajemníka MěÚ po dohodě s příslušným vedoucím zaměstnancem, v případě zaměstnanců městské policie na základě rozhodnutí starosty města po dohodě s ředitelem městské policie. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn (např. pozdní příchody do zaměstnání) se sčítají.

(15) Z důvodu neomluveně zameškané směny nebo její části ztrácí zaměstnanec nárok na náhradu platu u překážek v práci uvedených v článku 5 odst. 1 a 2.

Článek 4 Poskytování stravného při pracovních cestách

(1) Zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší stravné ve výši spodní hranice rozpětí sazby dle zákoníku práce⁷ zvýšené o 2 Kč.

(2) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu:

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá:

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla;

v takovém případě se zaměstnanci neposkytne ani příspěvek na stravování dle statutu sociálního fondu.

(3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem k zákoníku práce⁸.

(4) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu

- a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby, tj. trvá-li zahraniční pracovní cesta 1 až 12 hodin,
- b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby, tj. trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby, tj. trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 18 hodin.

Zahraněční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla;

v takovém případě se zaměstnanci neposkytne ani příspěvek na stravování dle statutu sociálního fondu.

(5) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci kapesné ve výši 40 % zahraničního stravného

⁶ § 241

⁷ § 176

⁸ § 189

poskytnutého zaměstnanci podle zákoníku práce⁹ a podle prováděcího právního předpisu k zákoníku práce.

Článek 5 **Překážky v práci na straně zaměstnance**

(1) Pracovní volno s náhradou platu na nezbytnou dobu nejvýše však na tři týdny v kalendářním roce náleží těm zaměstnancům, kteří se zúčastní dětských táborů ve funkci vedoucích táborů, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popř. středních zdravotnických pracovníků, a to za podmínky, že pracovník nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží. Podmínka soustavně a bezplatně práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.

(2) Nad rámec stanovený právním předpisem¹⁰ se poskytne pracovní volno s náhradou platu na dva dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu, pokud tento den nepřipadne na den pracovního klidu.

(3) Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům na základě jejich žádosti v odůvodněných případech na dobu nezbytně nutnou další pracovní volno bez náhrady platu. Podmínky poskytnutí pracovního volna stanoví pracovní řád.

Článek 6 **Péče o zaměstnance**

(1) Zaměstnavatel zajistí osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky podle podmínek stanovených v pracovním řádu a příslušném právním předpisu¹¹.

(2) Zaměstnanci MěÚ, civilní zaměstnanci městské policie a určení členové ZM mají nárok na ošatné, jehož výše a rozsah je upraven v příloze Kolektivní smlouvy. Ostatní podmínky pro poskytování ošatného upravuje pracovní řád.

(3) Město Trutnov poskytuje svůj vozový park za úplaty zaměstnancům. Výše úhrady za spotřebované pohonné hmoty na 1 km se vypočte způsobem stanoveným v zákoníku práce¹². V Organizačním opatření MěÚ o Používání motorových vozidel a zajištění dopravy je dále uvedena částka, kterou uživatel uhradí za každý ujetý km včetně dalších podrobností. Vozidla půjčená zaměstnancům budou využita pouze mimo pracovní dobu. V případě poškození vozidla hradí veškeré náklady, související s odstraněním následků poškození uživatel, s výjimkou těch nákladů, které budou hrazeny pojišťovnou.

(4) Zaměstnavatel zabezpečí bezpečnou úschovu kol a motocyklů, pokud je zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět, ve vybudovaném uzamykatelném přístřešku za budovou MěÚ Trutnov, Slovanské nám. 165. Za případné vzniklé škody na takto uložených dopravních prostředcích nese zaměstnavatel odpovědnost jako za škody na odložených věcech ve smyslu zákoníku práce¹³.

(5) Zaměstnavatel zajistí pracovnílékařské prohlídky u smluvního poskytovatele pracovnílékařských služeb; u zaměstnanců zařazených do I. kategorie u poskytovatele v oboru všeobecné praktické lékařství¹⁴.

(6) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci placené pracovní volno ze zdravotních nebo sociálních důvodů. Pravidla pro poskytování pracovního volna (podmínky a rozsah) jsou uvedena v příloze č. 2 Kolektivní smlouvy.

(7) Další formy péče o zaměstnance jsou upraveny ve Statutu sociálního fondu města Trutnova, který

⁹ § 170 a 179

¹⁰ příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

¹¹ nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

¹² § 158

¹³ § 267

¹⁴ zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v pl. znění

je nedílnou součástí Kolektivní smlouvy.

Článek 7 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- (1) Zaměstnavatel při nástupu nových zaměstnanců a při zřizování nových pracovišť zabezpečí seznámení s platnými předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. Stávající zaměstnanci budou v této oblasti pravidelně proškoleni v souladu s platnými právními předpisy¹⁵ a pracovním řádem.
- (2) Pro zaměstnance MěÚ zajistí zaměstnavatel pracovní pomůcky a vybavení včetně ochranných pomůcek dle pracovního řádu. Výstroj zaměstnanců zařazených do městské policie řeší Organizační a pracovní řád Městské policie Trutnov.
- (3) Zaměstnavatel zajistí na pracovištích příruční lékárny a jejich průběžné doplňování.
- (4) Prověrky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany na všech pracovištích bude zaměstnavatel provádět za přítomnosti zástupce odborového orgánu.

Článek 8 Výchovná a vzdělávací činnost

- (1) Zaměstnavatel bude v zájmu dalšího prohlubování znalostí a odborných vědomostí zaměstnanců zabezpečovat, sledovat a kontrolovat odbornou přípravu zaměstnanců zejména tím, že umožní
 - doškolování formou krátkodobých internátních soustředění organizovaných rezortními orgány, jejichž obsah bude souviset s pracovní náplní zaměstnance,
 - účast na kurzech a seminářích, které souvisí s pracovní náplní zaměstnance,
 - studium na vysokých, vyšších odborných a středních školách, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele.
- (2) Zaměstnancům zvyšujícím si kvalifikaci poskytne zaměstnavatel úlevy dle zákoníku práce¹⁶. Podmínky případné úhrady nákladů vynaložených na studium budou sjednány v kvalifikační dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Článek 9 Tvorba a čerpání sociálního fondu

- (1) V rámci stimulačního a motivačního programu bude zaměstnavatel vytvářet sociální fond.
- (2) Tento fond bude využíván v souladu se zásadami pro používání fondu a rozpočtem schválenými Zastupitelstvem města Trutnova.
- (3) V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad pro používání fondu rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel prostřednictvím správní rady Sociálního fondu.

Článek 10 Závěrečná ustanovení

- (1) Nároky, které vznikly z Kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Jestliže zaměstnanec, který je v pracovním poměru u města Trutnova, dal výpověď z tohoto pracovního poměru nebo mu byla dána výpověď z tohoto pracovního poměru, má nárok na plnění z Kolektivní smlouvy maximálně po dobu dvou měsíců následujících po měsíci, v němž byla dána výpověď, pokud pracovní poměr neskončil dříve.

¹⁵ zejm. ČÁST PÁTÁ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v pl. znění

¹⁶ § 232

(2) Tato Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou. Výpovědní doba činí šest měsíců a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po jejím doručení druhé smluvní straně Kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je však možné vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data její účinnosti.

(3) Tuto Kolektivní smlouvu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení režimem zákona o Kolektivním vyjednávání. K provedení těchto změn je zmocněn tajemník MěÚ a starosta za zaměstnavatele a závodní výbor odborové organizace za zaměstnance.

(4) Smluvní strany s obsahem Kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření. Kolektivní smlouva bude v jednom vyhotovení k dispozici u všech vedoucích zaměstnanců, ředitele městské policie, členů závodního výboru, starosty města a tajemníka MěÚ a bude přístupná každému zaměstnanci v elektronické podobě.

(5) Tato Kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran a účinnosti nabývá dnem 01.01.2018.

(6) Uzavření této Kolektivní smlouvy bylo schváleno Zastupitelstvem města Trutnova dne 11.12.2017 usnesením č. 2017-xxxx/5.

V Trutnově dne 12.12.2017

Bc. Olga Tomešová v. r.
předsedkyně Odborové
organizace při MěÚ
Trutnov

Ing. Jan Seidel v. r.
tajemník MěÚ
Trutnov

Mgr. Ivan Adamec v. r.
starosta města Trutnova

PŘÍSPĚVEK NA OŠATNÉ

Příspěvek na ošatné je vyplácen v 5 kategoriích:

Kategorie **A** - 35 000 Kč / rok (starosta, místostarostové, tajemník MěÚ)¹⁷

Kategorie **B** - 15 000 Kč / rok (vedoucí odborů, zaměstnanci oddělení informační recepce, vedoucí oddělení pro styk s veřejností a zaměstnanci, kteří se účastní slavnostních obřadů)

Kategorie **C** - 6 000 Kč / rok (oddávající neuvolnění členové zastupitelstva města)¹⁸

Kategorie **D** - 7 500 Kč / rok (úředníci a odborní zaměstnanci MěÚ, civilní zaměstnanci MĚSTSKÉ POLICIE, dopravní referent)

Kategorie **E** - 2 000 Kč / rok (zaměstnanci oddělení správy budov s výjimkou uklízeček, zaměstnanci oddělení ochrany osob a majetku, zaměstnanci útulku pro psy)

Kategorie **F** - 4 000 Kč / rok (zaměstnanci oddělení informatiky a projektového řízení)

Spadá-li zaměstnanec svým pracovním zařazením do 2 a více zde uvedených kategorií, bude mu ošatné vypláceno pouze podle jedné kategorie, a to té nejvyšší.

¹⁷ v případě starosty a místostarostů je částka ošatného složena z příspěvku na úhradu zvýšených nákladů na úpravu zevnějšku v souvislosti se zastupováním obce na veřejných občanských obřadech 29.000 Kč a příspěvku na úhradu zvýšených nákladů na úpravu zevnějšku v souvislosti s pověřením k přijímání projevu vůle snoubenců, že spolu vstupují do manželství ve výši 6.000 Kč (ust. § 80 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 128/2000 Sb.)

¹⁸ jde o příspěvek členům Zastupitelstva města Trutnova (vyjma starosty a místostarostů) pověřeným k přijímání projevu vůle snoubenců, že spolu vstupují do manželství

PRAVIDLA PRO POSKYTOVÁNÍ PLACENÉHO PRACOVNÍHO VOLNA ZE ZDRAVOTNÍCH NEBO SOCIÁLNÍCH DŮVODŮ

Článek 1 Úvodní ustanovení

V této příloze č. 2 Kolektivní smlouvy se stanoví pravidla pro poskytování placeného pracovního volna ze zdravotních nebo sociálních důvodů, tzn. bez krácení platu zaměstnanců (dále jen „volno“), bez nutnosti dokládání jakéhokoliv potvrzení a bez ohledu na čerpanou dovolenou.

Článek 2 Podmínky a rozsah poskytování

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci volno v délce 4 pracovních dnů v příslušném kalendářním roce za podmínky, že u zaměstnance uplynula zkušební doba. Zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu mají za též podmínky nárok na pracovní volno odpovídající délce 3 pracovních směn.

(2) Volno může zaměstnanec čerpat pouze jako celý den a jednotlivé dny z nároku lze slučovat. Za dobu čerpání volna nenáleží zaměstnanci stravenka.

Článek 3 Postup zaměstnance při čerpání volna

(1) Zaměstnanec je povinen požádat o povolení čerpání volna předem svého přímého nadřízeného.

(2) V odůvodněných případech je možno požádat o volno v den jeho čerpání prostřednictvím e-mailu nebo telefonátu adresovaného přímému nadřízenému.