

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřena mezi těmito smluvními stranami:

**Statutární město Liberec – Magistrát města Liberec, se sídlem Liberec 1, náměstí Dr. Edvarda Beneše 1, PSČ 460 59, zastoupené primátorem města panem Tiborem Batthyánym a tajemníkem Magistrátu města Liberec, panem Ing. Jindřichem Fadrhoncem (dále jen zaměstnavatel)**

a

**základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Magistrátu města Liberec se sídlem Liberec 1, náměstí Dr. Edvarda Beneše 1, PSČ 460 59, zastoupená předsedou výboru základní organizace, panem xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (dále jen ZO OS).**

---

## Tato kolektivní smlouva obsahuje 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 prostředků na péči o zaměstnance
- VIII. Závěrečná ustanovení
- IX. Přílohy

---

## Č á s t I. Všeobecná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele statutární město Liberec a pro fyzické osoby, které jsou ke statutárnímu městu Liberec v řádném pracovním poměru a nejsou, pokud není uvedeno jinak, ve vynětí z evidenčního stavu zaměstnanců. Těmito fyzickými osobami jsou vedoucí úřadu, vedoucí úředníci, úředníci a ostatní zaměstnanci (dále jen „zaměstnanci“), kteří jsou pro výkon práce zařazeni na Magistrát města Liberec. Současně jsou to též strážníci a ostatní zaměstnanci, kteří jsou zařazeni do Městské policie Liberec. V odůvodněných případech může okruh zaměstnanců, na které se tato kolektivní smlouva nebo její část vztahuje, rozšířit zaměstnavatel po dohodě s výborem ZO OS (např. o pracovníky vykonávající práce dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

2. 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.

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 č. 2/1991 Sb., v platném znění, z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), a ze zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění (dále jen „zákon o úřednících“).

4. Zaměstnavatel vytvoří členům výboru základní organizace na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, a to: poskytnout na vyžádání místnost s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, umožnit využití

potřebné kancelářské a výpočetní techniky včetně úhrady s tím spojených nákladů, uhradit náklady spojené s účastí na jednání odborových orgánů, školení apod. /§ 277 ZP/.

**5.** Zaměstnavatel poskytne členu výboru základní organizace k výkonu jeho činnosti pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku /§ 203 odst. 2 písm. a) ZP/.

**6.** Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce přísluší zaměstnanci k účasti na školení pořádaném základní organizací /§ 203 odst. 2 písm. c) ZP/.

**7.** Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech /§ 203 odst. 2 písm. b) ZP/.

**8.** Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni /§ 203 odst. 2 písm. l) ZP/.

**9.** Zaměstnavatel bude informovat a projednávat se ZO OS veškeré náležitosti uvedené v ustanoveních § 279, § 280 a § 287 ZP, zejména pak opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.

**10.** ZO OS má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem BOZP /§ 321 a § 322 ZP/. Konkrétní formu a podmínky takové kontroly předem dohodne zástupce ZO OS se zaměstnavatelem.

**11.** Zaměstnavatel bude u členů ZO OS zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu a tyto odvádět na účet odborové organizace /§ 146 písm. c) ZP/.

**12.** Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům ZO OS, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

## **Č á s t 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 vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání seznámí i s dalšími zvláštními právními předpisy, které se vztahují k práci, která má být předmětem pracovního poměru /§ 31 ZP/.

**2.** Při nástupu do práce zaměstnavatel seznámí zaměstnance prokazatelným způsobem s pracovním řádem, s kolektivní smlouvou, s platnými vnitřními předpisy, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat /§ 37 odst. 5 ZP/.

**3.** Zaměstnavatel bude na vyžádání předsedy ZO OS předkládat v písemné podobě zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech /§ 38 odst. 3 ZP/.

**4.** Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP projedná zaměstnavatel předem se ZO OS, pokud zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí.

**5.** Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce /§ 51 odst. 1 ZP/.

**6.** Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 ZP projedná předem zaměstnavatel se ZO OS /§ 61 odst. 1 ZP/.

**7.** S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznámí zaměstnavatel odborovou organizaci na vyžádání předsedy ZV OS /§ 61 odst. 5 ZP/.

**8.** 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 průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok; - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 2 roky; - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky /§ 67 odst. 1 ZP/. Úředníkovi při splnění podmínek uvedených v ustanovení § 13 zákona o úřednících, v platném znění, náleží vedle odstupného podle § 67 ZP ještě další odstupné.

**9.** Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, náleží mu odstupné nad výši stanovenou zákonem, a to za každý kalendářní měsíc, o který bude jeho pracovní poměr ukončen dříve, než by byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele.

**10.** 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 dvanásobku měsíčního průměrného výdělku /§ 67 odst. 2 ZP/.

**11.** Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců Magistrátu města Liberec je detailně řešena v platném pracovním řádu zaměstnavatele, stejně tak jako povinnosti a práva zaměstnanců, podmínky pro uplatnění pružné i pevné pracovní doby, podmínky pro přesčasovou práci, pracovní pohotovost apod. Platný pracovní řád je vydán směrnicí tajemníka po předchozím schválení odborové organizace /§ 306 odst. 4 ZP/

**12.** Délka vyrovnávacího období u práce přesčas se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích /§ 93 odst. 4 ZP/.

**13.** Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na BOZP je zaměstnavatel povinen předem projednat se ZO OS /§ 99 ZP/.

**14.** Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle ustanovení § 163 ZP, a to ve výši spodní hranice platného finančního rozpětí dle doby trvání pracovní cesty.

**15.** Kontrolu práce neschopného zaměstnance ve smyslu § 192 odst. 6 ZP jsou oprávněni provádět pouze zaměstnanci písemně k tomu pověřeni zaměstnavatelem. U zjištěných případů porušení povinností práce neschopného zaměstnance rozhoduje o snížení, neposkytnutí náhrady platu nebo o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem podle § 52 písm. h) ZP zaměstnavatel.

**16.** Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem ZO OS. Tento rozvrh čerpání dovolené předloží za svůj odbor předsedovi ZO OS všichni vedoucí odborů k odsouhlasení do konce 1. pololetí příslušného roku /§ 217 ZP/.

**17.** Zaměstnavatel může z provozních důvodů určit hromadné čerpání dovolené. Určení hromadného čerpání dovolené musí zaměstnavatel předem projednat se ZO OS. Délka hromadného čerpání dovolené v podmínkách Magistrátu města Liberec může činit maximálně 1 týden /§ 220 ZP/.

### **Č á s t III.** **Platy**

**1.** Stanovení platů zaměstnancům statutárního města Liberec vychází z platných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a dále je určeno nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění. Ostatní podmínky, týkající se odměňování, jsou upraveny v této kolektivní smlouvě, v platném pracovním řádu a v dalších směrnicích a oběžnících vydaných tajemníkem Magistrátu města Liberec.

2. Celkový objem prostředků na platy zaměstnanců v kalendářním roce schvaluje v rámci rozpočtu Zastupitelstvo města Liberec. Smluvní strany deklarují společnou snahu zasadit se o to, aby nedocházelo k poklesu reálných platů zaměstnanců.

3. Zaměstnanci se zařazují do platových tříd v souladu s katalogem prací, který je stanoven nařízením vlády č. 222/2010 Sb. Zařazení do platové třídy se vždy provádí na základě nejnáročnějších prací, jejichž výkon zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje /§ 3 nař. vlády č. 564/2006 Sb./.

4. Zaměstnanci se nadále zařazují do dvanácti platových stupňů podle délky započitatelné praxe. V plném rozsahu se započítává výkon práce v požadovaném oboru, v rozsahu dvou třetin doba praxe v příbuzném oboru, jednou třetinou nebo nulou doba jiné započitatelné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce. Kromě uvedeného se do započitatelné praxe zahrnují i tzv. náhradní doby, mezi které patří vojenská základní (náhradní) služba nebo civilní služba a ve vymezeném rozsahu odpovídajícím zvláštnímu právnímu předpisu délka mateřské a rodičovské dovolené, nejvýše však v celkovém rozsahu šesti let /§ 4 nař. vlády č. 564/2006 Sb./.

5. Všem zaměstnancům statutárního města Liberec, zařazeným do Magistrátu města Liberec (vztahuje se jak na úředníky, tak i na ostatní zaměstnance územního samosprávného celku), přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

#### 6. Zvláštní způsob určení platového tarifu některým zaměstnancům statutárního města Liberec.

Zaměstnanci statutárního města Liberec, zařazenému do první až páté platové třídy, který vykonává práci skladníka civilní ochrany, domovníka údržbáře, hrobníka, řidiče silničních motorových vozidel, uklízeče a školního asistenta, může zaměstnavatel podle svého pracovního zhodnocení s přihlédnutím k délce pracovní praxe určit platový tarif podle osmého až dvanáctého platového stupně v rámci rozpětí platových stupňů v těchto platových třídách. Pro řádný výkon pracovních činností převážně manuálního charakteru, zařazených do platových tříd 1. až 5. podle ustanovení § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., stanoví zaměstnavatel statutární město Liberec následující pravidla pro určení nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy:

Druh vykonávané práce (činnosti)	Odborné předpoklady a požadavky			Zařazení do platové třídy na MML
	vyučení v oboru	odborná způsobilost	speciální příprava	
skladník civilní ochrany	-	-	zaškolení	4.
domovník údržbář	technickém	-	zaškolení	4.
hrobník	technickém	-	zaškolení	5.
řidič (vozidla do 3,5 tuny)	-	§ 3 zák. č. 361/2000 Sb.	řidičský průkaz sk. B	4.
řidič(vozidla nad 3,5 tuny)	-	§ 3 zák. č. 361/2000 Sb.	řidičský průkaz sk. C	5.
uklízeč	-	-	zaškolení	1. - 3.
školní asistent (projekt)	střední vzdělání	-	školení v rámci projektu	5.

7. Základními kritérii pro poskytování osobního příplatku jsou zejména: - trvalý kvalitní výkon prováděných prací; - tvůrčí přístup k plnění úkolů; - plnění většího rozsahu vykonávaných prací; - odborná znalost veškeré pracovní problematiky; - plnění dlouhodobějších úkolů ukládaných nad rámec běžné pracovní náplně; - odpovědnost vykazovaná při plnění pracovních úkolů; - nadprůměrné organizační a řídicí schopnosti.

8. Prostředky na platy zaměstnanců, nečerpané dlouhodobou (tj. trvající déle než 2 týdny) pracovní neschopností zaměstnance, mohou být na návrh příslušného vedoucího odboru rozděleny mezi zastupující zaměstnance až do výše 60% nečerpaných platových prostředků formou odměny /§ 134 ZP/.

9. Zaměstnavatel může z prostředků na platy na návrh příslušného vedoucího odboru poskytnout zaměstnanci odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 40, 50, 60 let věku a při prvním skončení pracovního poměru



5. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v řádném pracovním poměru stravování ve stravovacích zařízeních prostřednictvím stravenek v hodnotě **90,- Kč** v jedné pracovní směně. Z nákladů na jednu stravenku uhradí zaměstnavatel 50%, tj. **45,- Kč**. Zbývající část ceny stravenky hradí zaměstnanec. **Nárok na stravenku vznikne zaměstnanci v pracovní směně, pokud jeho přítomnost v práci trvala alespoň 5 hodin.** Pro tyto účely se za pracovní směnu považuje též práce konaná v sobotu v délce nejméně 4 hodiny (nad rámec stanoveného rozvrhu pracovních směn v kalendářním týdnu) při zajišťování služeb občanům na určených přepážkách Magistrátu města Liberec. **Nárok na stravenku zaměstnanci nevzniká ve dnech jeho nepřítomnosti v zaměstnání** (např. pro nemoc, ošetřování člena rodiny, v době čerpání dovolené, náhradního nebo neplaceného volna, při služebních cestách, u kterých vzniká nárok na stravné) **a při práci přesčas.** Stravenky na příslušný měsíc se zaměstnancům poskytují vždy v aktuálním kalendářním měsíci (nejpozději do 8. pracovního dne po výplatním termínu v měsíci), a to v počtech stanovených zaměstnavatelem z výstupů e-docházky zaměstnanců. Při vzniku nového pracovního poměru obdrží zaměstnanec stravenky na všechny pracovní dny v příslušném měsíci zálohově. Platby zaměstnanců za stravenky se realizují výhradně srážkou z platu. Zaměstnavatel a ZO OS se dohodli, že do budoucna budou činit společné kroky k zavedení zaměstnanecké e-stravenky.

## Č á s t 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. Projednaný seznam osobních ochranných pracovních prostředků je uveden v příloze č. 1 platného pracovního řádu MML. /§ 104 odst. 5 ZP/.
2. Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům bezplatně při splnění podmínek stanovených v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci /§ 104 odst. 3 ZP/.
3. Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP bude zaměstnavatel zajišťovat 1x za 4 roky prostřednictvím personálního oddělení a oddělení krizového řízení Magistrátu města Liberec /§ 103 odst. 3 ZP/.
4. Proverky BOZP bude zaměstnavatel provádět prostřednictvím oddělení krizového řízení Magistrátu města Liberec jednou ročně na všech pracovištích za přítomnosti zástupce ZO OS, případně i smluvního lékaře závodní preventivní péče /§ 108 odst. 5 ZP/.
5. Školení členů ZO OS v oblasti BOZP zajistí zaměstnavatel na svůj náklad v rozsahu dohodnutém s předsedou ZV OS /§ 108 odst. 6 ZP/.

## Č á s t VI.

### Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel může v souladu se svými potřebami zabezpečit zvyšování kvalifikace zaměstnanců poskytnutím pracovních úlev a hmotného zabezpečení v rozsahu podle ustanovení § 232 ZP. Za tímto účelem uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu, v níž sjedná mj. závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po dobu nejdéle 5 let nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace /§ 234 odst. 1 ZP/.
2. Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů na zvýšení kvalifikace nevzniká pouze v případech uvedených v ustanovení § 235 odst. 3 ZP.
3. Pro úředníky a vedoucí úředníky územních samosprávných celků jsou povinnosti v oblasti vzdělávání stanoveny v § 17 až § 21 zákona o úřednících, jakožto specifický způsob prohlubování jejich kvalifikace.

## Č á s t VII. **Tvorba a čerpání prostředků na péči o zaměstnance**

1. Tyto prostředky budou využívány v rámci schváleného rozpočtu v souladu se zásadami pro jejich používání. O využití těchto prostředků rozhoduje v konkrétních případech zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací. Konkrétní výše finančních prostředků podle jednotlivých položek pro příslušný kalendářní rok bude uváděna v příloze této kolektivní smlouvy. Smluvní strany deklarují společnou snahu o to, aby nedocházelo k rušení poskytovaných zaměstnaneckých benefitů nebo ke snižování výše prostředků určených na péči o zaměstnance a dále se zavazují vzájemnou snahou tyto benefity navyšovat a rozšiřovat.

2. Finanční prostředky určené na péči o zaměstnance jsou rozděleny na dvě části, a to na prostředky na péči zaměstnavatele o zaměstnance a na dispoziční prostředky:

### **A) Prostředky na péči zaměstnavatele o zaměstnance**

Rozpočet na péči zaměstnavatele o zaměstnance je tvořen pevnou částkou, jejíž výši schvaluje Zastupitelstvo města Liberec pro příslušný kalendářní rok. Veškerou agendu spojenou se sledováním čerpání této rozpočtové položky zajišťuje zaměstnavatel a řídí se schválenými zásadami. Finanční plnění z této položky mohou každoročně čerpat pouze fyzické osoby uvedené v Části I čl. 1 této kolektivní smlouvy.

Zaměstnancům, kteří v příslušném kalendářním roce nově nastupují do pracovního poměru (nástup po 2. lednu příslušného roku), bude umožněno čerpání prostředků na péči zaměstnavatele o zaměstnance - **pouze dle bodů b), c), d), e), f)** - v poměrné části k celým odpracovaným měsícům v daném kalendářním roce (např. při nástupu k 1. březnu bude nárok na 10/12 stanoveného finančního limitu) a to za podmínky, že v době čerpání již nejsou ve zkušební době.

#### **Formy čerpání prostředků na péči zaměstnavatele o zaměstnance:**

**a)** nákup celoročních předplatných jízdenek městské hromadné dopravy v Liberci - zóna Liberec (zajišťuje zaměstnavatel) s využitím případné hromadné slevy ve výši maximálně 4.000,- Kč/kus (mzdová účtárna následně provede zaměstnanci srážkou z platu úhradu povinných odvodů a daně z ceny této jízdenky);

**b)** pořízení předplatných jízdenek v rámci systému IDOL;

**c)** pořízení vstupenek do kulturních, tělovýchovných a zdravotnických zařízení;

**d)** uhrazení individuálních jazykových, případně obdobných vzdělávacích kurzů;

**e)** příspěvek zaměstnanci na penzijní připojištění (tento příspěvek je osvobozen od daně, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotního pojištění až do zákonem stanovené výše příspěvku (nyní 30.000,- Kč).

**f)** příspěvek zaměstnanci na životní pojištění (tento příspěvek je osvobozen od daně, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotního pojištění až do zákonem stanovené výše příspěvku (nyní 30.000,-Kč).

#### **Způsob čerpání prostředků na péči zaměstnavatele o zaměstnance:**

Zaměstnanec, který nevyužije nákupu celoročních předplatných jízdenek MHD dle bodu a), může čerpat podle svého uvážení finanční prostředky dle bodů b), c), d), e) nebo f). V případě využití čerpání prostředků dle bodů b), c), d) činí použitelný objem (finanční limit) na jednotlivce maximálně 4.000,- Kč/rok. Zaměstnanec může tyto finanční prostředky čerpat nejvýše ve dvou položkách v průběhu kalendářního roku, nejpozději však do 20. listopadu příslušného roku.

Rozhodne-li se zaměstnanec využít čerpání finančních prostředků pouze dle bodu e) nebo f), určuje se použitelný objem (finanční limit) jednotlivce na maximálně 4.000,- Kč/rok.

#### **Postup při čerpání prostředků na péči zaměstnavatele o zaměstnance:**

Finanční prostředky budou zaměstnanci vyplaceny prostřednictvím jeho výplatní pásky na základě předložení dokladu o zaplacení některé ze zvolených variant čerpání (s výjimkou příspěvku na penzijní připojištění, prokazovaného příslušnou smlouvou ve mzdové účtárně). Na finančním dokladu od dodavatele musí být uvedeno jméno zaměstnance. Jestliže finanční částka uvedená na dokladu převyšuje maximální částku, kterou lze zaměstnanci podle této kolektivní smlouvy vyplatit, bude mu vyplacen příspěvek pouze do výše zůstatku této částky. Příslušný doklad společně s vyplněným formulářem (příloha č. 2) musí zaměstnanec předložit výboru ZO OS nejpozději do 15. dne aktuálního kalendářního měsíce a zároveň nejpozději do 15. listopadu příslušného roku. Výbor ZO OS tento doklad předá na personální oddělení nejpozději do 20. dne aktuálního kalendářního měsíce. Věcné přezkoušení oprávněnosti plateb z rozpočtu na péči zaměstnavatele o zaměstnance provádí před jejich

realizací společně tajemník Magistrátu města Liberec s výborem ZO OS, a to svým podpisem příslušného účetního dokladu. Finanční prostředky budou zaměstnanci vyplaceny ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém bylo schváleno jejich vyplacení.

### **B) Dispoziční prostředky**

Výši dispozičních prostředků určuje zaměstnavatel dle svých možností v rámci samostatné položky rozpočtu. Použití dispozičních prostředků je možné se souhlasem zaměstnavatele a v dohodě s odborovou organizací v případech, kdy existuje potřeba uspokojení sociální, zdravotní a obdobné potřeby zaměstnanců statutárního města Liberec. Čerpání z dispozičních prostředků lze provádět také přímo dodavatelům nebo subjektům oprávněným k jejich čerpání.

#### **Dispoziční prostředky je možné využít zejména pro tyto účely:**

- a) naléhavé zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců (včetně možnosti poskytnutí ochranných nápojů v době, kdy je to důvodné);
- b) úhrada nákladů kolektivních kulturních a sportovních akcí pořádaných pro zaměstnance statutárního města Liberec;
- c) poskytnutí jednorázové sociální výpomoci zaměstnancům v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací;
- d) poskytnutí příspěvku na úhradu správního poplatku při příležitosti sňatku zaměstnance uzavřeného v rámci matričního obvodu Liberec ve výši 1.000,- Kč;
- e) příspěvek odborové organizaci, která působí u zaměstnavatele, na úhradu prokazatelných nákladů vzniklých v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

## **Část VIII.** **Závěrečná ustanovení**

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá pro období let 2017 a 2018 nebo do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. prosince 2018. Přílohy této smlouvy mohou být aktualizovány samostatně formou dodatků kolektivní smlouvy na základě dohody obou smluvních stran.
2. Podpisem zástupců obou smluvních stran se kolektivní smlouva stává pro obě strany závaznou, a to i pro případné jejich nástupce. Kontrola plnění kolektivní smlouvy bude prováděna smluvními účastníky na základě podnětu některé ze smluvních stran.
3. Změny a doplňky kolektivní smlouvy mohou být sjednány pouze písemně v režimu zákona o kolektivním vyjednávání. Rozdílná stanoviska smluvních stran k plnění závazků z této smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, budou projednávána nejprve v dohodovací komisi složené ze zástupců smluvních stran. Jestliže nedojde ke smíru ve stanovené lhůtě, bude záležitost řešena jako kolektivní spor podle zákona o kolektivním vyjednávání.
4. Nároky zaměstnanců podle této kolektivní smlouvy, se uplatňují a uspokojují jako ostatní zaměstnanecké nároky vyplývající z pracovního poměru.
5. Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření /§ 29 ZP/. V elektronické podobě bude tato kolektivní smlouva trvale k dispozici zaměstnancům na sdíleném adresáři interní počítačové sítě Magistrátu města Liberec.
6. Zaměstnavatel se v souladu s § 5 odst. 2 zákona č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv zavazuje, že do 30 dnů od podpisu kolektivní smlouvy zašle smlouvu správci registru smluv k uveřejnění prostřednictvím registru smluv.

V Liberci dne 22. prosince 2016



Za ZO OS SOO:

Za zaměstnavatele:

.....  
**XXXXXXXXXXXX**  
předseda ZO OS SOO  
při Magistrátu města Liberec

.....  
**Tibor Batthyány**  
primátor města

.....  
**XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**  
místopředseda ZO OS SOO  
při Magistrátu města Liberec

.....  
**Ing. Jindřich Fadrholec**  
tajemník Magistrátu města Liberec

*Poznámka: Kolektivní smlouva podepsána všemi stranami dne 6. 1. 2017*