



STATUTÁRNÍ MĚSTO
OLOMOUC

Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Magistrátu města Olomouce
zastoupená předsedou závodního výboru MVDr. Alešem Musilem
(dále jen „**odborová organizace**“)

a

Statutární město Olomouc,
Horní nám. č. p. 583, Olomouc, PSČ 779 11
zastoupené
tajemníkem Magistrátu města Olomouce Bc. Janem Večeřem
a
primátorem statutárního města Olomouce doc. Mgr. Antonínem Staňkem, Ph.D.
(dále jen „**zaměstnavatel**“)

uzavírají tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU
na období 2017-2018

V Olomouci dne 27. 3. 2017

ČÁST PRVNÍ ÚVODNÍ USTANOVENÍ

čl. 1

Základní ustanovení

- (1) Smluvní strany se zavazují k plnění úkolů a závazků plynoucích z této kolektivní smlouvy, jak jsou uvedeny v následujících částech, včetně přílohy č. 1.
- (2) Při uzavírání a změnách kolektivní smlouvy se smluvní strany řídí zejména ustanoveními zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úřednících“), zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obecní policii“) a zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb.
- (3) Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to od 1. 4. 2017 do 31. 3. 2018.
- (4) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.¹
- (5) Kolektivní smlouva je závazná také pro všechny zaměstnance statutárního města Olomouce (dále jen „SMOI“) zařazené do Magistrátu města Olomouce (dále jen „MMOI“) a do Městské policie Olomouc (dále jen „MPO“).² Nevztahuje se na zaměstnance SMOI, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti).

čl. 2

Zastoupení

Odborová organizace může udělit plnou moc k zastupování ve vztahu k zaměstnavateli jiné odborové organizaci nebo třetí osobě. Plná moc musí být udělena písemně a může být kdykoliv odvolána. Odborová organizace, která plnou moc udělila, je povinna bez zbytečného odkladu o tom písemně informovat zaměstnavatele.

čl. 3

Vytvoření podmínek pro výkon odborové činnosti

- (1) Zaměstnavatel vytvoří podle svých provozních možností na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace (výboru),³ na což jim z rozpočtu sociálního fondu MMOI zaměstnavatel přispívá dohodnutou částkou.⁴
- (2) Zaměstnavatel poskytne členu orgánu odborové organizace k výkonu jeho činnosti pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.⁵
- (3) 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, a to k účasti

¹ Viz § 25 odst. 1 zákoníku práce.

² Viz § 25 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

³ Srov. § 277 zákoníku práce.

⁴ Viz „Vnitřní předpis o sociálním fondu MMOI“.

⁵ Viz § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. zákoníku práce.

na školení pořádaném odborovou organizací, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.⁶

- (4) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech.⁷

čl. 4

Vzájemné informování

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech uvedených v § 287 odst. 1 zákoníku práce průběžně informovat odborovou organizaci, a to především prostřednictvím aktualizovaných intranetových a internetových stránek zaměstnavatele.
- (2) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude průběžně projednávat s odborovou organizací záležitosti uvedené v § 287 odst. 2 zákoníku práce.
- (3) Všichni zaměstnanci SMOI jsou seznamováni se změnami v interních normách, a to v souladu s § 305 odst. 4 zákoníku práce. Všechny interní normy jsou zveřejňovány na intranetu a v tištěné podobě (originály pro MMOI i MPO) jsou uloženy na oddělení personálním a právním odboru kancelář tajemníka MMOI. V případě MPO jsou všechny interní předpisy zveřejňovány na vnitřní PC síti MPO.
- (4) Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.⁸
- (5) Smluvní strany se zavazují vzájemně se neprodleně informovat o svých rozhodnutích a změnách, které se dotýkají zájmu druhé smluvní strany. Tyto informace budou poskytovány písemně.

čl. 5

Souhlas odborové organizace

Pokud je podle právních předpisů nebo ujednání v této kolektivní smlouvě třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření odborové organizace; tato lhůta by neměla být kratší než 15 dnů, pokud právní předpis nestanoví jinak nebo není-li dohodnuta jiná lhůta. Odborová organizace se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v dohodnuté lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.

ČÁST DRUHÁ PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY

čl. 6

Vznik, změna a skončení pracovního poměru

- (1) Všechna výběrová řízení na zaměstnance SMOI zařazené do MMOI jsou zveřejňována v souladu se zákonem o úřednících na internetových stránkách MMOI (www.olomouc.eu), na úřední desce MMOI a eventuálně na Úřadu práce v Olomouci. Výběrová řízení na pozici strážníka MPO nebo civilního zaměstnance MPO jsou zveřejňována na internetových

⁶ Viz § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce.

⁷ Viz § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

⁸ Viz § 29 zákoníku práce.

stránkách MPO (www.mp-olomouc.cz).

- (2) Zástupcům odborové organizace MMOI může být na požádání v individuálních případech umožněno účastnit se určitého výběrového řízení.
- (3) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborové organizaci do patnáctého dne následujícího měsíce předkládat písemné zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech v předchozím kalendářním měsíci; ve zprávě bude uvedeno, zda jde o pracovní poměry na dobu neurčitou či určitou a zda jde o pracovní poměry sjednané na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.
- (4) Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.⁹ Podmínky převedení strážníka MPO k výkonu práce čekatele nebo jiného zaměstnance SMOI upravuje § 5a zákona o obecní policii.
- (5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 zákoníku práce nebo okamžitým zrušením podle § 55 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.¹⁰
- (6) Při hromadném propouštění, před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, je zaměstnavatel povinen o svém záměru nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci a dále o záležitostech uvedených v § 62 odst. 2 zákoníku práce a projednat s ní zejména opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.¹¹ Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 zákoníku práce krajské pobočce Úřadu práce v Olomouci, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.¹²
- (7) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborové organizaci vždy do patnáctého dne následujícího měsíce předkládat zprávy o skončených pracovních poměrech za uplynulý měsíc.
- (8) Požádá-li zaměstnanec při skončení pracovního poměru zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání.¹³

čl. 7

Výše odstupného

Zaměstnanci, 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, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:¹⁴

⁹ Viz § 46 zákoníku práce.

¹⁰ Viz § 61 odst. 1 zákoníku práce.

¹¹ Viz § 62 odst. 3 zákoníku práce.

¹² Viz § 63 zákoníku práce.

¹³ Viz § 314 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴ Viz § 67 odst. 1 zákoníku práce a „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“.

- a) jednásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.¹⁵

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku.¹⁶

čl. 8

Další odstupné

- (1) Upravuje § 13 zákona o úřednících.
- (2) Úředníkovi, s nímž SMOI rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, vedle odstupného podle § 67 a § 68 zákoníku práce náleží další odstupné ve výši a za podmínek stanovených v odstavcích 3 a 4.
- (3) Další odstupné náleží úředníkovi, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil stanovený počet let trvání pracovního poměru. Výše dalšího odstupného činí
 - a) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru podle odstavce 4,
 - b) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru podle odstavce 4,
 - c) čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru podle odstavce 4.
- (4) Pro účely uvedené v odstavci 3 se
 - a) započítává pouze doba trvání pracovního poměru úředníka po 24. listopadu 1990 u SMOI, které rozváže s úředníkem pracovní poměr způsobem stanoveným v odstavci 2, u jiného územního samosprávného celku nebo u správního úřadu, a to za podmínky, že v tomto pracovním poměru byly v převážném rozsahu vykonávány správní činnosti (viz § 2 odst. 3 zákona o úřednících),
 - b) nezapočítává doba pracovního poměru, který byl vedlejším pracovním poměrem (od 1. 1. 2007 dalším pracovním poměrem a od 1. 1. 2012 dalším základním pracovněprávním vztahem).

¹⁵ Viz § 67 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁶ Blíže viz § 67 odst. 2 zákoníku práce.

čl. 9
Dovolená

Upravuje „Vnitřní předpis o docházce na MMOI“. MPO postupuje v souladu s § 211 a násl. zákoníku práce a „Pracovním řádem MPO“.

čl. 10
Pracovní doba

- (1) Upravuje „Vnitřní předpis o docházce na MMOI“ a „Pracovní řád MPO“.
- (2) Pracovní doba u zaměstnanců SMOI se řídí, mimo jiné, následujícími pravidly:
 - a) na pracovištích MMOI vymezených „Vnitřním předpisem o docházce na MMOI“ je uplatňováno pružné rozvržení pracovní doby; v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti; průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období,
 - b) na pracovištích MPO se postupuje podle § 79 zákoníku práce a „Pracovního řádu MPO“,
 - c) pracoviště MMOI s jiným rozvržením pracovní doby (výjimky) jsou uvedena ve „Vnitřním předpisu o docházce na MMOI“,
 - d) pracovní doba pracovišť MMOI s nepřetržitým pracovním režimem je upravena ve „Vnitřním předpisu o docházce na MMOI“.
- (3) Péče o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)¹⁷ je respektována jako podstatný důvod ke sjednání nebo povolení kratší pracovní doby, nebo jiné vhodné úpravě stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.¹⁸ Pracují-li u zaměstnavatele oba rodiče pečující o dítě mladší 15 let ve vícesměnném provozu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, vyhoví zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací jejich žádosti na úpravu skladby a doby směn tak, aby mohli řádně pečovat o dítě.
- (4) Zaměstnanci přísluší nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávka v práci na jídlo a oddech v délce 30 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.¹⁹
- (5) Při práci, která nemůže být přerušena, má zaměstnanec právo i bez přerušení provozu nebo práce na přiměřenou dobu na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.²⁰
- (6) Zaměstnavatel může se souhlasem odborové organizace odchylně upravit poskytnutí přestávky na jídlo u zaměstnanců, kteří konají práce v rámci pružného rozvržení pracovní doby tak, aby čerpali přestávku v době mimo úřední hodiny pro veřejnost, přičemž musí být dodrženo ustanovení § 88 zákoníku práce.

čl. 11
Pracovní pohotovost

- (1) Pracovní pohotovost pro zaměstnance MMOI je upravena ve „Vnitřním předpisu o docházce na MMOI“ a dále ve „Vnitřním předpisu o zajištění havarijní služby SMOI“.

¹⁷ Viz § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ Viz § 241 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁹ Viz § 88 zákoníku práce a „Vnitřní předpis o docházce na MMOI“.

²⁰ Viz § 88 odst. 1 zákoníku práce.

- (2) Výše odměny za pracovní pohotovost pro zaměstnance MMOI je upravena ve „Vnitřním předpisu o odměňování zaměstnanců MMOI“.
- (3) Pracovní pohotovost pro zaměstnance MPO upravuje „Pracovní řád MPO“. Výši odměny za pracovní pohotovost těchto zaměstnanců stanovuje „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MPO“.

čl. 12

Práce přesčas

- (1) Práce přesčas se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.²¹ Zaměstnavatel je povinen projednat objem přesčasové práce s dotčenými zaměstnanci. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v § 93 odst. 2 zákoníku práce pouze na základě dohody se zaměstnancem.²²
- (2) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v období 52 týdnů po sobě jdoucích v průměru více než 8 hodin týdně.²³
- (3) Opatření týkající se hromadné úpravy práce přesčas se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.²⁴

čl. 13

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednané se zaměstnancem v pracovním poměru k SMOI

- (1) Uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaměstnancem v pracovním poměru k SMOI je přípustné jen ve výjimečných případech, kdy nemůže zaměstnavatel výkon těchto prací zajistit jinou osobou. Předmětem dohody nesmí být práce stejného nebo podobného charakteru, které zaměstnanec koná na základě pracovní smlouvy. Práce na základě dohody musejí být vykonávány mimo pracovní dobu zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby.
- (2) Odměny z dohod se sjednávají v dohodách o provedení práce nebo o pracovní činnosti, přičemž jejich výše musí odpovídat obvyklému průměrnému hodinovému výdělku odpovídajícímu průměrnému hodinovému výdělku zaměstnance v pracovním poměru s obdobným druhem práce.

ČÁST TŘETÍ ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

čl. 14

- (1) Platy zaměstnanců se stanovují podle příslušných obecně závazných právních předpisů, této kolektivní smlouvy, „Vnitřního předpisu o odměňování zaměstnanců MMOI“ a „Vnitřního předpisu o odměňování zaměstnanců MPO“.
- (2) Zaměstnavatel určuje minimální platový tarif (plat bez osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatku za vedení, příplatku za noční práci, příplatku za práci v sobotu a neděli a příplatku za práci přesčas)

²¹ Viz § 93 zákoníku práce.

²² Viz § 93 odst. 3 zákoníku práce.

²³ Viz § 93 odst. 4 zákoníku práce.

²⁴ Srov. § 99 zákoníku práce.

pro jednotlivé zaměstnance podle platové třídy a délky praxe ve výši, jak je uvedena v nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů²⁵ (dále jen „nařízení vlády č. 564/2006 Sb.“).

- (3) Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance v rámci platové třídy do platových stupňů podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby²⁶ a míry jejího zápočtu určené podle § 4 odst. 2 až 9 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Podrobněji upravuje způsob zařazení zaměstnanců MMOI do platového stupně „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“. Způsob zařazení zaměstnanců MPO do platového stupně se řídí nařízením vlády č. 564/2006 Sb. a „Vnitřním předpisem o odměňování zaměstnanců MPO“.

čl. 15

Zařazování zaměstnanců do platových tříd

- (1) Upravuje „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“, „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MPO“ a nařízení vlády č. 564/2006 Sb.
- (2) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce, kterou po něm v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě požaduje. Základním nástrojem pro zařazování zaměstnanců do platové třídy je nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Zaměstnavatel přiděluje zaměstnancům práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.
- (3) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle předcházejících odstavců, pokud splňuje kvalifikační předpoklady i potřebné vzdělání pro řádný výkon práce zařazené v této platové třídě. Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, a to za podmínek stanovených v § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

čl. 16

Zvláštní příplatek

Upravuje „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“ a „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MPO“. Jde o nárokovou složku platu. Zvláštní příplatek se poskytuje pouze v případech stanovených nařízením vlády č. 564/2006 Sb.

čl. 17

Osobní příplatek

Upravuje „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“ a „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MPO“. Jde o nenárokovou složku, jejíž výši stanoví zaměstnavatel.

²⁵ Viz příloha č. 1 k této kolektivní smlouvě.

²⁶ Viz § 123 odst. 4 zákoníku práce.

čl. 18

Příplatek za vedení

Upravuje „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“ a „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MPO“. Jde o nárokovou složku, jejíž výši stanoví zaměstnavatel dle § 124 zákoníku práce.

čl. 19

Odměny

Upravuje „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“ a „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MPO“. Jde o nenárokovou složku, jejíž výši stanoví zaměstnavatel.

čl. 20

Platový výměr, splatnost platu a srážky

- (1) Platový výměr je upraven v § 136 zákoníku práce.
- (2) Plat je splatný nejpozději 14. den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec vzniklo právo na plat nebo některou jeho složku (výplatní termín).²⁷
- (3) Plat se vyplácí zpravidla na účet zaměstnance u banky (spořitelního či úvěrního družstva) po provedení srážek podle § 145 a násl. zákoníku práce.
- (4) Zaměstnavatel vydá zaměstnanci při měsíčním vyúčtování platu písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách platu a o provedených srážkách. V závislosti na technických podmínkách a možnostech zaměstnavatele, zasílá zaměstnavatel uvedený doklad jednotlivým zaměstnancům přednostně pouze v elektronické podobě.
- (5) Zaměstnavatel předloží zaměstnanci na jeho žádost doklady, na jejichž základě vypočetl plat. Na žádost zaměstnance mu pořídí na svůj náklad kopii těchto dokladů.

**ČÁST ČTVRTÁ
SOCIÁLNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ**

čl. 21

Pracovnílékařské služby

- (1) Upravuje „Vnitřní předpis o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců SMOI.“
- (2) Pracovnílékařské služby jsou zajišťovány lékařem (zdravotnickým zařízením), s nímž má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb.
- (3) Pracovnílékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.²⁸

²⁷ Viz „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“ a „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MPO“.

²⁸ Viz § 53 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

- (4) Pracovnílékařské služby se poskytují podle příslušných obecně závazných právních předpisů.²⁹
- (5) Zaměstnavatel zejména zabezpečuje posuzování zdravotní způsobilosti³⁰ tak, aby nedocházelo k vykonávání práce, pro kterou není zaměstnanec způsobilý, zodpovídá za organizační zajištění pravidelných preventivních prohlídek a zabezpečuje prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z vykonané práce.
- (6) Náklady na lékařské prohlídky a vyšetření zaměstnanců MMOI provedené určeným lékařem, který pro zaměstnavatele zajišťuje pracovnílékařské služby, nebo odborným lékařem, který byl tímto lékařem požádán o provedení odborné lékařské prohlídky, a jejichž úhradu nelze provést ze zdravotního pojištění, nese zaměstnavatel za podmínek stanovených obecně závazným právním předpisem.³¹
- (7) Pro zaměstnance je doba zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky v rámci pracovnílékařských služeb a doba návštěvy svého ošetřujícího lékaře za účelem zajištění výpisu ze zdravotní dokumentace důležitou osobní překážkou v práci. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.³²

čl. 22

Zdravotní pojištění

- (1) Zaměstnavatel provádí přihlašování a odhlašování pojištěnců (zaměstnanců) zdravotní pojišťovny, evidenci a dokumentaci a odvod finančních prostředků.
- (2) Zaměstnanec má právo zvolit si zdravotní pojišťovnu, přičemž má povinnost oznámit zaměstnavateli do 8 kalendářních dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny novou zdravotní pojišťovnu. Při nesplnění této povinnosti bude zaměstnanec zaměstnavateli povinen uhradit vzniklou škodu.

čl. 23

Pracovní volno s náhradou a bez náhrady platu

- (1) Překážky v práci, které jsou upraveny v části osmé zákoníku práce, se dělí na překážky na straně zaměstnance a překážky na straně zaměstnavatele.
- (2) Překážky na straně zaměstnance se dále dělí na:
 - a) důležité osobní překážky v práci,
 - b) překážky z důvodu obecného zájmu,
 - c) překážky z důvodu zvyšování kvalifikace.
- (3) Důležité osobní překážky v práci jsou upraveny v § 191 až § 199 zákoníku práce. Jiné důležité osobní překážky v práci jsou stanoveny přílohou k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- (4) Zaměstnavatel poskytuje ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech také náhradu platu v souladu s uvedenými právními předpisy a „Vnitřním předpisem o docházce na MMOI“.
- (5) Při narození dítěte se poskytne pracovní volno s náhradou platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět (nejvýše v délce 1 dne). Zaměstnanci se poskytne

²⁹ Především zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰ Viz § 4c zákona o obecní policii.

³¹ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

³² Viz § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

pracovní volno bez náhrady platu k účasti při porodu manželky nebo družky (nejvýše v rozsahu 1 dne). Zaměstnanec má právo na další tři dny pracovního volna bez náhrady platu, pokud o to požádá a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, k péči o manželku a dítě po porodu.

- (6) Zaměstnancům postiženým živelní pohromou (zničení, poškození, vyplavení domu, bytu apod.) zaměstnavatel poskytne na nezbytně nutnou dobu likvidace škod, oprav a úklidu pracovní volno, nejvýše však na dobu 10 pracovních dnů, z toho na dobu tří dnů s náhradou platu. Podmínkou poskytnutí volna je doložení postižení příslušným zástupcem SMOI.
- (7) Zaměstnavatel může v případě dopravní nehody služebního vozidla MMOI nebo MPO, při níž došlo vlivem tragických následků (vážné zranění nebo smrt) k psychické újmě některého z účastníků nehody, poskytnout postiženému zaměstnanci mimořádné pracovní volno do konce směny (pracovní doby) s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.
- (8) V případě, že se zaměstnanec stane při výkonu práce svědkem tragické události (vážné zranění nebo smrt) a podílí se na likvidaci následků, kdy tím mohlo vlivem prožitku dojít k jeho psychické újmě, může zaměstnavatel poskytnout postiženému zaměstnanci mimořádné pracovní volno do konce směny (pracovní doby) s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.
- (9) Zaměstnavatel poskytne neplacené volno zaměstnanci při ošetřování blízkého rodinného příslušníka (rodiče, dítěte, sourozence, manžela-manželky, partnera³³), nejvýše však 10 pracovních dnů v kalendářním roce. V individuálních případech může delší neplacené volno povolit tajemník MMOI nebo ředitel MPO. Nárok může na základě lékařského potvrzení uplatnit pouze zaměstnanec, který s ošetřovaným nežije ve společné domácnosti a který nemá nárok na ošetřovné (dříve ošetřování člena rodiny) z nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

čl. 24

Nemoc a pracovní neschopnost, nemocenské pojištění

- (1) Upravuje „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“ a „Pracovní řád MMOI“.
- (2) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší jedenkrát ročně náhrada platu za první tři dny pracovní neschopnosti ve výši 70 % průměrného výdělku, nejvýše však za 24 hodin. Náhrada platu za první tři dny nepřísluší dočasně práce neschopným z důvodu:³⁴
 - a) pracovního úrazu (při pracovním úrazu se dorovnává plat do výše 100 % průměrného výdělku),
 - b) účasti ve rvačce (rvačkou se rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o případ uvedený v bodu d)),
 - c) bezprostředního následku své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo
 - d) spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.
- (3) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost

³³ Partnerem se rozumí osoba, která uzavřela partnerství podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ Srov. § 192 odst. 4 zákoníku práce a § 31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu uvedeném v rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.³⁵

- (4) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v předchozím odstavci, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může být zaměstnanci se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhrada platu snížena nebo neposkytnuta.³⁶ Tato skutečnost bude vždy projednána s odborovou organizací.

čl. 25

Stravování zaměstnanců

- (1) Upravuje „Vnitřní předpis o stravování pro zaměstnance MMOI a dlouhodobě uvolněné členy Zastupitelstva města Olomouce“ a „Pracovní řád MPO“.
- (2) Zaměstnavatel zajišťuje zaměstnancům SMOI stravování formou stravenek.
- (3) Na základě „Vnitřního předpisu o stravování pro zaměstnance MMOI a dlouhodobě uvolněné členy Zastupitelstva města Olomouce“ je zaměstnancům MMOI, kteří jsou v pracovním poměru k SMOI, a kteří vykonávají práci v pracovním úvazku alespoň 3 hodiny denně, poskytován příspěvek na jedno hlavní jídlo denně. V případě MPO příspěvek na stravování se poskytne zaměstnanci MPO v souladu s „Pracovním řádem MPO“.

čl. 26

Pracovní prostředí a pracovní podmínky

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet zaměstnancům SMOI vhodné pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Blíže upravuje § 224 odst. 1 zákoníku práce.
- (2) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.³⁷
- (3) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni vytvořit pro podřízené zaměstnance příznivé pracovní podmínky (týká se i mezilidských vztahů a respektování lidské důstojnosti).³⁸

čl. 27

Cestovní náhrady - stravné

- (1) Upravuje zákoník práce, prováděcí právní předpisy a „Vnitřní předpis o cestovních náhradách SMOI“.
- (2) Zaměstnavatel poskytne za každý kalendářní den pracovní cesty stravné, a to v souladu s právními předpisy uvedenými v odstavci 1.
- (3) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše

³⁵ Viz § 192 odst. 6 zákoníku práce a § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ Viz § 192 odst. 5 zákoníku práce a „Vnitřní předpis o odměňování zaměstnanců MMOI“.

³⁷ Viz § 94 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

³⁸ Srov. § 302 zákoníku práce.

stravného podle § 176 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.³⁹

- (4) U zahraničních pracovních cest je sazba stravného stanovena § 170 odst. 3 zákoníku práce s odchylkami uvedenými v § 179 zákoníku práce.

ČÁST PÁTÁ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

čl. 28

- (1) Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců SMOI zařazených do MMOI upravuje interní dokument „Koncepte vzdělávání a rozvoje zaměstnanců MMOI“.
- (2) Vzdělávání úředníků MMOI upravuje též zákon o úřednících.
- (3) Zaměstnavatel vytvoří podmínky (v závislosti na provozních podmínkách a finančních možnostech) pro vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.
- (4) Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami umožňuje zvyšování kvalifikace zaměstnanců.
- (5) Zvyšování kvalifikace může být zaměstnanci umožněno na základě doporučení příslušného nadřízeného zaměstnance. Pokud zaměstnanec hodlá uplatňovat práva, která vyplývají z ustanovení § 232 zákoníku práce, je se zaměstnancem uzavřena kvalifikační dohoda dle ustanovení § 234 a násl. zákoníku práce.
- (6) Kvalifikační dohodu podle zákoníku práce lze uzavřít při zvyšování kvalifikace, přičemž maximální požadovaná délka doby setrvání zaměstnance u zaměstnavatele dle kvalifikační dohody může být nejvýše 5 let.⁴⁰ Při prohlubování kvalifikace lze kvalifikační dohodu uzavřít, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč.⁴¹

ČÁST ŠESTÁ BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (BOZP)

čl. 29

Ochranné pracovní prostředky, organizace práce

- (1) Upravuje „Vnitřní předpis o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců SMOI“ a další související interní normy (především metodické pokyny).
- (2) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně a v dostatečném množství poskytovat zaměstnancům na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce (dle § 104 zákoníku práce a nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků).
- (3) Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat bezplatně zaměstnancům SMOI dle § 104 odst. 5 zákoníku práce a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- (4) V případě strážníků MPO při výkonu pracovní činnosti v zimním období zaměstnavatel zajistí dodržování § 7 odst. 5 a § 8 odst. 5 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- (5) Zaměstnavatel zajistí, aby byly při výkonu práce na pracovištích s rizikem napadení (např. oddělení Azylový dům, oddělení sociální prevence, oddělení péče o rodinu a děti

³⁹ Viz § 176 odst. 2 zákoníku práce.

⁴⁰ Viz § 234 odst. 1 zákoníku práce.

⁴¹ Viz § 234 odst. 2 zákoníku práce.

a oddělení sociální práce a poradenství) zajištěny technické prostředky pro ochranu zaměstnanců (včetně zařízení pro okamžité přivolání pomoci). Zaměstnavatel zajistí dodržování specifického režimu dle provozního řádu daného pracoviště.

- (6) Zaměstnavatel zajišťuje kontinuální vzdělávání zaměstnanců na pracovištích SMOI s rizikem napadení v oblasti zvládnutí agresivních jedinců.

čl. 30

Kontrola v oblasti BOZP

- (1) Provedení BOZP na pracovištích:
Na základě dohody s odborovou organizací a za její účasti zorganizuje zaměstnavatel na vybraných pracovištích provedení BOZP. Z provedení bude pořízena zpráva a vypracován plán způsobu odstranění zjištěných závad s uvedením termínů.⁴²
- (2) Odstraňování nedostatků BOZP:
Nedostatky zjištěné jmenovanou komisí při kontrole BOZP u SMOI bude zaměstnavatel odstraňovat a ihned v případě potřeby vstupovat do jednání s vedoucími zaměstnanci SMOI s cílem urychleně odstranit tyto zjištěné nedostatky.⁴³
- (3) Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP:
Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel organizačně zajistí výkon práva kontroly odborového orgánu, zejména oprávnění vstupu příslušného oblastního inspektorátu práce na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.⁴⁴
- (4) Informace o pracovních úrazech:
Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborové organizaci přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 31. 1. daného kalendářního roku.⁴⁵

ČÁST SEDMÁ

TVORBA A ČERPÁNÍ SOCIÁLNÍHO FONDU

čl. 31

- (1) Zaměstnavatel zřizuje podle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, sociální fond MMOI a MPO. Sociální fond je tvořen přidělem odpovídajícím minimálně 3,5 % ročního objemu platových prostředků zúčtovaných k výplatě v běžném roce. Sociální fond je účelový a slouží k zabezpečení sociálních, kulturních a dalších potřeb zaměstnanců. Lze jej použít i ve prospěch rodinných příslušníků zaměstnanců a pozůstalých po zaměstnancích.
- (2) Tvorba a užití sociálního fondu se řídí „Vnitřním předpisem o sociálním fondu MMOI“, „Vnitřním předpisem o sociálním fondu MPO“ a interním dokumentem „Sociální politika MMOI“.
- (3) Zaměstnavatel a odborová organizace se zavazují využívat prostředky sociálního fondu

⁴² Viz § 108 odst. 5 zákoníku práce a „Vnitřní předpis o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců SMOI“.

⁴³ Viz § 108 odst. 5 zákoníku práce a „Vnitřní předpis o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců SMOI“.

⁴⁴ Viz § 322 zákoníku práce.

⁴⁵ Viz § 279 odst. 1 písm. h) zákoníku práce, „Vnitřní předpis o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců SMOI“ a „Pracovní řád MMOI“.

účelně v souladu se zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

- (4) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o tvorbě a čerpání sociálního fondu a projednat s odborovou organizací rozpočet sociálního fondu na příslušný kalendářní rok, nejpozději do 31. 3. každého roku.
- (5) Prostředky sociálního fondu budou využívány pro zaměstnance k účelům, které jsou uvedeny ve „Vnitřním předpisu o sociálním fondu MMOL“ a „Vnitřním předpisu o sociálním fondu MPO“, zejména:
 - a) příspěvek na stravování,
 - b) příspěvek na penzijní připojištění a na doplňkové penzijní spoření,
 - c) příspěvek na sociální, kulturní a sportovní činnost.

ČÁST OSMÁ
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

čl. 32

- (1) Smluvní strany se zavazují, že před uplynutím platnosti této kolektivní smlouvy zahájí kolektivní vyjednávání, nejpozději 60 dnů před skončením její platnosti, s cílem uzavření nové kolektivní smlouvy – platné pro nové období.
- (2) Všechny změny, doplňky a úpravy této kolektivní smlouvy lze provádět jen se souhlasem smluvních stran formou číslovaných písemných dodatků.
- (3) Tuto kolektivní smlouvu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení, a to v režimu zákona o kolektivním vyjednávání.
- (4) Pokud v období platnosti této kolektivní smlouvy dojde ke změně obecně závazných právních předpisů a ustanovení kolektivní smlouvy by se s některým z nich dostala do rozporu, řídí se účastníci kolektivní smlouvy příslušným (novelizovaným) obecně závazným právním předpisem.
- (5) Právní vztahy touto kolektivní smlouvou neupravené se řídí příslušnými obecně závaznými právními předpisy (především zákoníkem práce) a interními normami SMOI.
- (6) Kolektivní smlouva obsahuje přílohu č. 1 – „Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance SMOI (příloha k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.)“.
- (7) Kolektivní smlouva je vyhotovena ve třech stejnopisech s platností originálu, z nichž po jednom obdrží odborová organizace a zbývající dvě zaměstnavatel.
- (8) Smluvní strany berou na vědomí, že tato kolektivní smlouva (včetně všech případných dodatků) bude zaměstnavatelem zaslána správci registru smluv (tj. Ministerstvu vnitra ČR) k uveřejnění v registru smluv dle zákona č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv).
- (9) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvními stranami, účinnosti dnem 1. 4. 2017 a je platná a účinná do 31. 3. 2018.

V Olomouci dne 27. 3. 2017

doc. Mgr. Antonín Staněk, Ph.D.
primátor SMOI

Bc. Jan Večeř
tajemník MMOI

MVDr. Aleš Musil
předseda závodního výboru
Základní organizace
Odborového svazu státních
orgánů a organizací MMOI

Příloha č. 1 ke kolektivní smlouvě

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance SMOI – v Kč měsíčně (příloha k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.)