



# STATUTÁRNÍ MĚSTO LIBEREC

Poznámka: Zveřejněna je pouze upravená verze dokumentu z důvodu dodržení přiměřenosti rozsahu zveřejňovaných osobních údajů podle nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů a aplikačních zákonů ČR).

Nejsou dotčena práva podle § 16 odst. 2 písm. e) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení) oprávněných osob uvedených v § 16 a § 17 téhož zákona.

21. schůze rady města dne: 03.11.2020

**Bod pořadu jednání: 36**

**Kolektivní smlouva pro rok 2021**

**Stručný obsah: Tajemník, primátor a odborová organizace se dohodli na znění kolektivní smlouvy na rok 2021.**

---

## MML, Odbor kancelář primátora

**Důvod předložení:**

**Zpracoval:** Mejsnar Jiří, Ing. - vedoucí odboru kancelář primátora

**Projednáno s:** Ing. Martin Čech - tajemník  
Adam Lenert - předseda odborové organizace

**Předkládá:** Zámečník Jaroslav, Ing., CSc. - primátor statutárního města Liberec

**K projednání v radě přizván(a):**

**Předpokládaná doba projednání (min): 5**

**Po schválení předložit na jednání:**

## Návrh usnesení

Rada města po projednání

***bere na vědomí***

kolektivní smlouvu dle přílohy.

***ukládá***

podepsat kolektivní smlouvu.

P: Zámečník Jaroslav, Ing., CSc. - primátor statutárního města Liberec

T: 07.11.2020

## **Důvodová zpráva**

Tajemník, primátor a předseda odborové organizace se dohodli na znění kolektivní smlouvy na rok 2021.

### **Přílohy:**

Kolektivní smlouva 2021

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi těmito smluvními stranami:

**STATUTÁRNÍ MĚSTO LIBEREC**, se sídlem nám. Dr. E. Beneše 1/1, 460 59 Liberec 1, IČ: 00262978 zastoupené primátorem Ing. Jaroslavem Zámečnickem, CSc., a tajemníkem Magistrátu města Liberec Ing. Martinem Čechem (dále jen zaměstnavatel)

a

**základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Magistrátu města Liberec** se sídlem nám. Dr. E. Beneše 1/1, 460 59 Liberec 1, zastoupená předsedou výboru základní organizace, panem Adamem Lenertem (dále jen ZO OS).

## Část I.

### Všeobecná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele a pro fyzické osoby, které jsou u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru a nejsou, pokud není uvedeno jinak, ve vynětí z evidenčního stavu zaměstnanců. Těmito fyzickými osobami jsou vedoucí úřadu, vedoucí úředníci, úředníci a zaměstnanci (dále jen „zaměstnanci“), kteří jsou pro výkon práce zařazeni na Magistrát města Liberec či na Městskou policii Liberec. V odůvodněných případech může být okruh zaměstnanců, na které se tato kolektivní smlouva nebo její část vztahuje, rozšířen zaměstnavatelem 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, dle ustanovení platných předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů tak, jak jsou uvedeny v následujících částech.
3. Při uzavírání či změnách kolektivní smlouvy a při případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících obě smluvní strany vycházejí ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZP“), a ze zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, v platném znění (dále jen „zákon o úřednicích“).
4. Zaměstnavatel vytvoří členům výboru základní organizace na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, a to poskytne na vyžádání místnost s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, umožní využití potřebné kancelářské a výpočetní techniky včetně úhrady s tím spojených nákladů, uhradí 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/.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu /§ 203 odst. 2 písm. b) - 1) ZP/ .

6. 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.
7. 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.
8. 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/.

## Část 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 vyplynuly, 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 ZO 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 týchž 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 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 týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku měsíčního průměrného výdělku /§ 67 odst. 2 ZP/.
11. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců 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. 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.
15. Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude prováděno podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem ZO OS. Tento rozvrh čerpání dovolené předloží zaměstnavatel předsedovi ZO OS k odsouhlasení do konce 1. pololetí příslušného roku /§ 217 ZP/.
16. Zaměstnavatel může z provozních důvodů určit hromadné čerpání dovolené. Určení hromadného čerpání dovolené musí zaměstnavatel předem dohodnout s ZO OS. Délka hromadného čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny /§ 220 ZP/.

### Část III.

#### Platy

1. Stanovení platů zaměstnancům zaměstnavatele vychází z platných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a dále je určeno nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění (dále jen „nařízení vlády č. 341/2017 Sb.“). Ostatní podmínky, týkající se odměňování, jsou upraveny v této kolektivní smlouvě, v platném pracovním řádu a v dalších vnitřních právních předpisech zaměstnavatele.
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, o katalogu prací ve veřejných službách a správě, v platném znění. Zařazení do platové třídy se vždy provádí na základě nejnáročnějších prací, jejichž výkon zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje /§ 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb./.
4. Zaměstnanci se nadále zařazují do dvanácti platových stupňů podle délky započítatelné 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 započítatelné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce. Kromě uvedeného se do započítatelné 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 6 let /§ 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb./.
5. Všem zaměstnancům zaměstnavatele přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
6. Zvláštní způsob určení platového tarifu některým zaměstnancům zaměstnavatele Zaměstnanci zaměstnavatele, zařazenému do první až páté platové třídy, který vykonává práci skladníka civilní ochrany, domovníka údržbáře, hrobníka, pracovník kremačního zařízení, řidiče silničních motorových vozidel, školního asistenta, uklízeče a strážníka – čekatele, může zaměstnavatel podle svého pracovního zhodnocení s přihlédnutím k délce pracovní praxe určit platový tarif podle nejvyššího 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. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanoví zaměstnavatel 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	-	řidičský průkaz sk. B	5.

<b>pracovník kremačního zařízení</b>	-	<b>obsluha plynových zařízení</b>	<b>řidičský průkaz sk. B</b>	<b>5.</b>
<b>řidič (vozidla do 3,5 tuny)</b>	-	<b>§ 3 zák. č. 361/2000 Sb.</b>	<b>řidičský průkaz sk. B</b>	<b>4.</b>
<b>řidič (vozidla nad 3,5 tuny)</b>	-	<b>§ 3 zák. č. 361/2000 Sb.</b>	<b>řidičský průkaz sk. C</b>	<b>5.</b>
<b>uklízeč</b>	-	-	<b>zaškolení</b>	<b>1. - 3.</b>
<b>školní asistent (projekt)</b>	<b>střední vzdělání</b>	-	<b>zaškolení v rámci projektu</b>	<b>5.</b>
<b>asistent prevence kriminality</b>	-	-	<b>zaškolení v rámci projektu</b>	<b>5.</b>
<b>strážník - čekatel</b>	<b>střední vzdělání s maturitní zkouškou</b>	<b>§ 4d zákona č. 553/1991 Sb.</b>	<b>do ukončení školení a odborného výcviku</b>	<b>5.</b>

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.

Prostředky na platy zaměstnanců, nečerpané dlouhodobou pracovní neschopností zaměstnance (tj. trvající déle než 2 týdny), mohou být na návrh příslušného vedoucího odboru rozděleny mezi zastupující zaměstnance až do výše 60% nečerpaných platových prostředků formou odměny /§ 134 ZP/. Tento postup může být uplatněn i u dlouhodobě neobsazených pracovních pozic, a to vždy na základě dohody tajemníka a příslušného vedoucího odboru, výše prostředků pro tento postup může dosáhnout až 60% z příslušné hodnoty pro danou třídu neobsazené pozice a 6. stupně dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění.

Zaměstnavatel může z prostředků na platy na návrh příslušného vedoucího odboru poskytnout zaměstnanci odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 40, a každých dalších 10let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod /§ 224 odst. 2 písm. a) ZP/, přičemž výše odměny se navrhne podle počtu odpracovaných let v hlavním pracovním poměru u zaměstnavatele. Do pěti odpracovaných let lze poskytnout odměnu ve výši do 3 000 Kč, nad pět odpracovaných let včetně lze poskytnout odměnu ve výši do 5 000 Kč. Stejnou výši odměny lze na návrh příslušného vedoucího odboru poskytnout zaměstnanci i za odpracování 10 let a každých dalších 5 let u zaměstnavatele.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku /§ 140 ZP/. Pracovní pohotovost může být držena jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele /§ 78 odst. 1 písm. h) ZP/.

Za práci ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách poskytne zaměstnavatel zvláštní příplatek ve smyslu § 128 ZP a § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb. Podmínkou pro přiznání příplatku je výkon prací zaměstnancem v prostředí, v němž převládají ztížené a zdraví škodlivé pracovní podmínky, jejichž seznam je uveden ve výše citovaném nařízení vlády.

Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat nebo některou jeho složku. Výplatním dnem je každý 12. den v měsíci pro vyúčtování platu. Případně-li výplatní termín na den pracovního klidu, vyplácí se plat v nejbližším předchozím pracovním dnu /§ 141 ZP/. Plat, popřípadě jiná peněžitá plnění ve prospěch zaměstnance (po provedení případných zákonných srážek z platu), je zaměstnavatel na základě dohody se zaměstnancem povinen poukázat pouze na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín /§ 143 odst. 1 ZP/.

Zaměstnavatel bude na vyžádání poskytovat ZO OS informace týkající se zásadních statistických ukazatelů v personální a platové oblasti za příslušné období /§279 ZP/.

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li právní předpis jinak /§ 314 odst. 2 ZP/.

## Část IV.

### **Sociální podmínky zaměstnanců**

1. Pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání poskytuje smluvní praktický lékař pro dospělé, MUDr. Věra Kotrányiová. Adresa ordinace: Františkovská 130, Liberec 3, kontaktní telefon 485 107 172 nebo 731 113 261 /§ 103 odst. 1 písm. d) ZP/.
2. Zaměstnavatel hradí ze svého rozpočtu veškeré náklady spojené s povinnou lékařskou závodní preventivní péčí.
3. **Sociální volno.** Zaměstnavatel s přihlédnutím k provozním podmínkám poskytne zaměstnancům v kalendářním roce až 24 hodin pracovního volna rozděleného do pracovních směn s náhradou platu ve výši průměrného výdělku k možnosti řešení sociálních a rodinných záležitostí. Za každou směnu (či její část) čerpání sociálního volna se poskytne zaměstnancům náhrada platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu průměrné délky jejich směny v kalendářním týdnu. Nečerpané sociální volno nelze převádět zaměstnancům do dalšího kalendářního roku. Sociální volno je možné čerpat nejdříve po uplynutí 3 měsíců od nástupu do hlavního pracovního poměru. V případě nástupu nového zaměstnance bude celkový nárok na sociální volno poměrově krácen dle počtu odpracovaných měsíců v daném roce (např. při nástupu k 1. březnu bude nárok na 10/12 stanoveného pracovního volna). Sociální volno lze čerpat minimálně po polovinách směn.
- 3.1. **Další sociální volno.** Zaměstnavatel s přihlédnutím k provozním podmínkám poskytne zaměstnancům v kalendářním roce dalších až 48 hodin pracovního volna rozděleného do pracovních směn s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu průměrné délky jejich směny v kalendářním týdnu. Poskytnutí tohoto dalšího sociálního volna se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří v příslušném kalendářním roce dovrší celkového počtu 5, 10 a více let trvání hlavního pracovního poměru u zaměstnavatele, a kteří zároveň nejsou ve výpovědní lhůtě. Nevyčerpané další sociální volno nelze převádět zaměstnancům do následujícího kalendářního roku.
4. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v hlavním pracovním poměru stravování ve stravovacích zařízeních prostřednictvím nahrání finančních prostředků na kartu MULTI PASS CARD, ve výši **95,- Kč** za jednu



pracovní směnu. Z nákladů na jednu e-stravenku uhradí zaměstnavatel **50,- Kč**, zbývající část ceny e-stravenky ve výši 45,- Kč hradí zaměstnanec. **Nárok na e-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 e-stravenku zaměstnanci nevzniká při práci přesčas a při služebních cestách, u kterých nevzniká nárok na stravné.** E-stravenky se zaměstnancům poskytují vždy za odpracovaný kalendářní měsíc do 8. dne následujícího měsíce, a to v počtech resp. v hodnotě stanovených zaměstnavatelem z výstupů e-docházky zaměstnanců. Platby zaměstnanců za e-stravenky se realizují výhradně srážkou z platu. **Zaměstnancům zařazeným k výkonu práce na Městskou policii Liberec poskytuje zaměstnavatel stravování prostřednictvím stravenek v hodnotě **95,- Kč** v jedné pracovní směně.** Z nákladů na stravenku uhradí zaměstnavatel 50,- Kč. Zbývající část ceny stravenky ve výši 45,- Kč hradí zaměstnanec. **Nárok na stravenku vznikne zaměstnanci v pracovní směně, pokud jeho přítomnost v práci trvala alespoň 5 hodin. Nárok na stravenku zaměstnanci nevzniká při práci přesčas a při služebních cestách, u kterých nevzniká nárok na stravné.** Stravenky na příslušný měsíc zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům vždy v aktuálním kalendářním měsíci (nejpozději do 12. dne v měsíci), a to v počtech resp. v hodnotách 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.

## Část 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 ve vnitřních právních předpisech zaměstnavatele /§ 104 odst. 5 ZP/.
2. Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům bezplatně při splnění podmínek stanovených v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci v platném znění /§ 104 odst. 3 ZP/.
3. Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP bude zaměstnavatel zajišťovat 1x za 4 roky /§ 103 odst. 3 ZP/.
4. Prověrky BOZP bude zaměstnavatel provádět 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 ZO OS /§ 108 odst. 6 ZP/.

## Část 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,

kteří 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.

## Část 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, 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. V případě ukončení smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodou či ze strany zaměstnance, bude finanční nárok krácen vždy jednou dvanáctinou za neodpracovaný měsíc. Toto vyúčtování proběhne v průběhu posledního měsíce zaměstnání. Toto ustanovení se nevztahuje při odchodu na mateřskou, rodičovskou dovolenou, nebo při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

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

- a) nákup celoročních předplatných jízdenek městské hromadné dopravy v Liberci - zóna Liberec (zajišťuje hromadně zaměstnavatel) s využitím případné hromadné slevy (mzdová účtárna následně provede zaměstnanci srážkou z platu úhradu povinných odvodů 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

f) příspěvek zaměstnanci na životní pojištění

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

Zaměstnanec může čerpat podle svého uvážení finanční prostředky dle bodů b), c), d), e) nebo f). Použitelný objemový (finanční) limit činí na jednotlivce maximálně 8.400,- Kč/rok (700Kč/ měsíčně).

Rozhodne-li se zaměstnanec využít čerpání finančních prostředků pouze dle bodů e) nebo f) musí být vyčerpán v průběhu kalendářního roku, nejpozději však do 20. listopadu příslušného roku. Zaslání příspěvku na účet pojišťovny (týká se penzijního připojištění a životního pojištění) bude realizováno prostřednictvím mzdové účtárny, kde zaměstnanec musí prokázat svůj nárok příslušnou smlouvou. O způsobu využití prostředků na péči zaměstnavatele o zaměstnance informuje zaměstnanec prokazatelným způsobem personální oddělení vždy nejpozději do 30. ledna příslušného roku (u nároků nových zaměstnanců do 15 dnů od vzniku nároku – tzn. po zkušební době). Zaměstnancům, kteří tuto možnost nevyužijí, budou prostředky na péči zaměstnavatele o zaměstnance zaslány na jejich MULTI PASS CARD nejpozději do 15 dnů po vypršení předemné doby.

Pokud zaměstnanec bude čerpat podle bodu b) – d), lze mu po jeho předchozí žádosti a prokázání použití prostředků, poskytnout prostředky i do výplaty (tato částka podléhá povinným odvodům). Způsob tohoto čerpání musí nahlásit nejpozději do 30. ledna příslušného roku.

### **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 zaměstnavatele. 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 zaměstnavatele;
- 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.**

### **Nouzový stav**

V případě vyhlášení nouzového stavu či karantény může tajemník po dohodě s primátorem a ZO OS nařídit čerpání sociálního volna a dalšího sociálního volna.

## Část IX.

### **Závěrečná ustanovení**

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2026 nebo do doby uzavření nové kolektivní smlouvy.
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 projednána 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 zaměstnavatele.
6. Tato kolektivní smlouva ruší dosud platnou kolektivní smlouvu uzavřenou mezi ZO OS a zaměstnavatelem.

V Liberci dne .....

Za ZO OS SOO:

Za zaměstnavatele:

.....  
**Adam Lenert**  
předseda ZO OS SOO  
při Magistrátu města Liberec

.....  
**Ing. Jaroslav Zámečník, CSc.**  
primátor statutárního města Liberec

.....  
**Ing. Martin Čech**  
tajemník Magistrátu města Liberec



# ŽÁDOST

## o vyplacení prostředků na péči o zaměstnance dle kolektivní smlouvy

Já, níže podepsaný(á):

Osobní číslo zaměstnance

### ž á d á m

o vyplacení prostředků na péči o zaměstnance dle kolektivní smlouvy část VII, odstavec A),  
bod....

- a) V rámci výplaty
- b) MULTI PASS CARD

### Příloha:

### Podpis žadatele:

Vyjádření zástupce ZO OS SOO při  
Magistrátu města Liberec:

Schvaluji / Neschvaluji

.....  
podpis

V Liberci dne:

Rozhodnutí zaměstnavatele:

Schvaluji / Neschvaluji

.....  
podpis

V Liberci dne: