

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

- 1) Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na Ministerstvu vnitra, zastoupenou předsedou závodního výboru [REDACTED],
- 2) Nezávislým odborovým svazem Policie České republiky, zastoupeným jeho předsedou [REDACTED],
- 3) Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací Sekce informatiky při Ministerstvu vnitra, zastoupenou jejím předsedou [REDACTED]

(dále jen „odborové organizace“)

na straně jedné

a

- 1) Zaměstnavatelem Česká republika – Ministerstvo vnitra, zastoupené státním tajemníkem Mgr. Jiřím Kauckým,
- 2) Zaměstnavatelem Česká republika – Ministerstvo vnitra, sekce pro státní službu, zastoupené personální ředitelkou sekce pro státní službu Mgr. Ivou Hřebíkovou,
- 3) Zaměstnavatelem Česká republika – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky, zastoupené generálním ředitelem Hasičského záchranného sboru České republiky genmjr. Ing. Drahoslavem Rybou

(dále jen „zaměstnavatel“)

na straně druhé

(dále jen „smluvní strany“)

## ČÁST PRVNÍ

### Předmět kolektivní smlouvy

#### Čl. 1

- 1) Kolektivní smlouvu uzavírají smluvní strany podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“), a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a navazujících právních předpisů, zejména v oblasti platové. Tato kolektivní smlouva se uzavírá mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi a vztahuje se na zaměstnance v pracovním poměru dle zákoníku práce bez ohledu na skutečnost, zda jsou zařazeni na pracovních či služebních místech, ledaže ze zákona vyplývají pro zaměstnance v pracovním poměru zařazené na služebních místech jiná práva a povinnosti (dále jen „zaměstnanec“). Tato kolektivní smlouva se nevztahuje na zaměstnance zařazené v Policejním prezidiu České republiky a v útvech Policie České republiky s celostátní působností.
- 2) Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců, jakož i práva a povinnosti smluvních stran. Jejím předmětem je zlepšení zejména sociálních, zdravotních a kulturních podmínek výkonu práce, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 3) Smluvní strany dbají o dodržování právních předpisů, služebních předpisů upravujících výkon služby a interních aktů řízení upravujících výkon práce.

## ČÁST DRUHÁ

### Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborových organizací

#### Čl. 2

##### Součinnost

- 1) Odborové organizace, které působí na Ministerstvu vnitra, jež jsou smluvní stranou kolektivní smlouvy, jsou oprávněny jednat za podmínek stanovených právními předpisy, nebo sjednaných v této kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem za všechny zaměstnance. Za zaměstnance jedná zaměstnavatel s tou odborovou organizací, jejíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově

organizován, jedná – s ohledem na počet členů – zaměstnavatel se Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na Ministerstvu vnitra.

- 2) Smluvní strany vyjadřují vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zajistit sociální smír. Za tím účelem se zavazují plně respektovat práva a povinnosti zaměstnavatele i odborových organizací vyplývající z právních předpisů, služebních předpisů upravujících výkon služby, interních aktů řízení upravujících výkon práce, a této kolektivní smlouvy.
- 3) Zaměstnavatel zabezpečí na základě písemných žádostí zaměstnanců, kteří jsou členy odborových organizací, výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu nebo náhrady platu.
- 4) Zaměstnavatel zajistí předávání rekapitulace měsíčních srážek odborových členských příspěvků všech zaměstnanců odborově organizovaných v odborových organizacích a pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmu fyzických osob předávání rekapitulace za zdaňovací období předchozího kalendářního roku.
- 5) Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům orgánu odborových organizací k výkonu jejich činnosti podle zákoníku práce volno v nezbytně nutném rozsahu. Za tuto dobu jim přísluší náhrada platu ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst. 2 písm. a) bod 1 zákoníku práce).
- 6) Členové odborové organizace při výkonu práce nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni, znevýhodněni nebo jakkoliv zvýhodněni ve svých právech.

### Čl. 3

#### Informování, projednání a spolurozhodování

- 1) Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují vzájemně si poskytovat v dostatečném předstihu informace týkající se pracovních vztahů, zejména v oblasti vývoje platů, organizace práce, pracovního prostředí, podmínek výkonu práce (zvláště pak systém hodnocení a odměňování zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců), a vzájemně se informovat o svých stanoviscích k návrhům předpisů upravujících záležitosti vymezené v § 279, 280, 287 a 300 zákoníku práce.

- 2) Zaměstnavatel zajistí spolupráci zpravidla prostřednictvím personálního odboru/oddělení. Odpovědnost za plnění povinností vyplývajících z konkrétních ustanovení kolektivní smlouvy stanoví zaměstnavatel v organizačním řádu. Odpovědné útvary zasílají všechny dokumenty poskytnuté odborové organizaci personálnímu odboru/oddělení. Pověřeným zaměstnancem je zpravidla v případě Ministerstva vnitra vedoucí oddělení personální práce odboru personálního, v případě generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky vedoucí zaměstnanec odboru personálního, případně jiný zaměstnanec určený zaměstnavatelem, který bude pravidelným účastníkem jednání výboru odborové organizace. Odborové organizace zajistí spolupráci prostřednictvím svého předsedy či místopředsedy, případně jiného pověřeného člena.
- 3) Zaměstnavatel bude pravidelně, obvykle jednou měsíčně, konat společná setkání se zástupci odborové organizace. Zaměstnavatel může být zastoupen zaměstnancem, kterého za tímto účelem pověří.
- 4) Zaměstnavatel prostřednictvím personálního odboru/oddělení prokazatelně zabezpečí při přijetí nových zaměstnanců v rámci vstupního vzdělávání úvodního předání informace o existenci odborových organizací, včetně kontaktu na ně a seznámí je s kolektivní smlouvou.
- 5) Odborové organizace jsou v rámci vnitřního legislativního procesu připomínkovým místem k návrhům právních předpisů týkajících se pracovněprávních vztahů a návrhů předpisů, služebních předpisů upravujících výkon služby a interních aktů řízení v Ministerstvu vnitra, které upravují organizaci zaměstnavatele a výkon práce.
- 6) Pracovněprávní jednání a související opatření, u kterých se ve smyslu právních předpisů vyžaduje projednání, které je vedeno za účelem dosažení shody nebo souhlasu odborové organizace, budou při vydání opatřeny doložkou, z níž bude vyplývat, kdy byly projednány s odborovým orgánem, popřípadě s jakým výsledkem.
- 7) Zejména dle § 280 a 287 zákoníku práce zaměstnavatel předkládá k projednání odborové organizaci podklady týkající se mimo jiné:
  - a) změny organizační struktury,
  - b) stavu a struktury zaměstnanců včetně plánovaných racionalizačních opatření,
  - c) bezpečnosti práce a požární ochrany,
  - d) návrhů pracovněprávních předpisů,
  - e) změny organizace práce,

- f) systému odměňování a hodnocení zaměstnanců, bude-li zavedeno,
  - g) systému školení a vzdělávání zaměstnanců,
  - h) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance,
  - i) opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí,
  - j) organizování akcí směřujících k uspokojení sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
  - k) a dalších opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.
- 8) Podklady zaměstnavatel předkládá odborové organizaci zpravidla 15 dnů před jejich plánovanou účinností a odborová organizace se k nim vyjádří zpravidla ve lhůtě 15 dnů ode dne jejich obdržení; v případech, které nesnesou odkladu, mohou být tyto lhůty přiměřeně zkráceny.
- 9) Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 zákoníku práce zaměstnavatel vždy projedná s odborovou organizací.
- 10) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci do 15 dnů po ukončení čtvrtletí v kalendářním roce jmenovitý přehled nově přijatých zaměstnanců a jmenovitý přehled ukončených pracovních poměrů, včetně důvodů ukončení pracovního poměru.
- 11) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci vždy do 1. března následujícího kalendářního roku v elektronické podobě statistický přehled stavu obsazenosti pracovních míst obsahující zejména: počet systemizovaných pracovních míst, počet systemizovaných služebních míst obsazenými zaměstnanci v pracovním poměru, počet pracovních míst obsazených ženami, vždy s rozdělením podle platových tříd, zda se jedná o řadového zaměstnance nebo vedoucího, a v případě zavedení realizace výběrových řízení na obsazování pracovních pozic rovněž veškeré statistické údaje k těmto výběrovým řízením.
- 12) Bude-li v rámci zaměstnavatele zavedeno pracovní hodnocení zaměstnanců, poskytne zaměstnavatel odborové organizaci jednou ročně statistické údaje o:
- a) pracovních hodnoceních, s jejichž závěrem zaměstnanec nesouhlasil nebo je odmítl převzít,
  - b) pracovních hodnoceních, která obsahují závěr o tom, že zaměstnanec dosahoval

při výkonu práce podprůměrné výsledky s uvedením opatření vůči zaměstnanci.

- 13) Odborové organizace informují zaměstnance o své činnosti a o závěrech jednání se zaměstnavatelem, a to takto:
- a) Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací na Ministerstvu vnitra na svých intranetových stránkách „web.mv.cz/odborymv“,
  - b) Základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Sekce informatiky při Ministerstvu vnitra v objektu CENTROTEX vyvěšením na nástěnce,
  - c) Nezávislý odborový svaz Policie České republiky na internetových stránkách [www.nosp.cz](http://www.nosp.cz).
- 14) Zaměstnavatel nesmí narušovat soukromí zaměstnance na místě výkonu práce tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, vyjma bezpečnostního monitoringu prostřednictvím instalovaných bezpečnostních kamer a monitoringu jeho činností prostřednictvím výpočetní techniky v rámci protikorupčních opatření a bezpečnostních kontrol definovaných a příležitostně zaváděných v souladu s příslušnými interními akty řízení upravující výkon práce. Zaměstnavatel dále nesmí narušovat soukromí zaměstnance na místě výkonu práce tím, že podrobuje zaměstnance odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty, vyjma podezření na bezpečnostní nebo kybernetický problém/útok prostřednictvím elektronické pošty. Kontrole nepodléhají dále listovní zásilky, vyjma zásilek s potenciálně podezřelým obsahem (podezření na obsah jedu, výbušnin apod.), adresovaných zaměstnanci; listovní zásilky nepodléhají jiné než bezpečnostní kontrole, kterou smí zaměstnavatel zavést pouze v případech rozhodnutí Bezpečnostní rady státu nebo vlády České republiky a vyhlášení zvýšeného stupně ohrožení obecně, nebo v případě hrozby kybernetického útoku, a to na základě rozhodnutí příslušných orgánů, vedoucích pracovníků a uskupení a dále pak k ochraně zaměstnance, zejména pokud povaha činnosti úřadu spočívá ve styku s veřejností. Zaměstnavatel je pak povinen informovat zaměstnance o rozsahu a výsledcích monitoringu a kontroly a způsobech jejího provádění. Zavedení výše uvedených kontrolních mechanismů k ochraně zaměstnanců zaměstnavatel projedná

(dle povahy kontroly a monitoringu) s odborovou organizací.

#### Čl. 4

##### Zabezpečení činnosti odborových organizací

- 1) Zaměstnavatel vytváří podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace zejména tím, že:
  - a) poskytuje kancelářské prostory vybavené kancelářským nábytkem, na základě konkrétního požadavku a specifikace uživatele spojovací a výpočetní technikou s připojením na intranet a internet při dodržení platných bezpečnostních pravidel a hradí náklady nezbytné na jejich údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady; odborové organizace zajistí, aby spojovací a výpočetní technika byla použita maximálně efektivně, výhradně pro odborové účely a v souladu s bezpečnostními standardy stanovenými Ministerstvem vnitra v rámci kybernetické bezpečnosti,
  - b) zřídí poštovní přihrádky pro potřeby odborové organizace na svých centrálních podatelkách a umožní využívat k vnitřní distribuci její pošty své kurýrní služby.
- 2) Zaměstnavatel zabezpečí ve spolupráci s jinými útvary v rámci Ministerstva vnitra, u kterých působí odborová organizace, na základě konkrétního požadavku a specifikace uživatele přístup zaměstnanců do sítě intranet Ministerstva vnitra za účelem přístupu k informacím poskytovaným odborovou organizací.
- 3) V případě potřeby poskytne zaměstnavatel odborové organizaci zasedací místnosti, učebny, školící zařízení a pomůcky a povolí umístění nástěnky odborové organizace ve svých objektech.
- 4) Zaměstnavatel umožní dle kapacitních možností zástupcům odborové organizace účast na školeních a seminářích týkajících se pracovního poměru organizovaných v působnosti zaměstnavatele.
- 5) Ustanovení odstavců 1, 2 a 3 tohoto článku se použijí pro zabezpečení činnosti odborových organizací, v případě, že přestanou být smluvními stranami kolektivní dohody uzavřené mezi státním tajemníkem a odborovými organizacemi v Ministerstvu vnitra dne 28. července 2016 a uveřejněné v oznámení státního tajemníka v Ministerstvu vnitra č. 72/2016, ve znění pozdějších dodatků.

## ČÁST TŘETÍ

### Práva z pracovního poměru a podmínky výkonu práce

#### Čl. 5

- 1) Zaměstnanci mají právo na vytvoření podmínek pro řádný a bezpečný výkon práce. Ženy mají právo na zajištění podmínek výkonu práce s ohledem na jejich těhotenství, dobu kojení a dobu po porodu (např. zajištění přebalovacích pultů pro kojence, zajištění vhodné místnosti pro kojení, zajištění sprchového koutu, zajištění samostatné kanceláře pro matku s kojencem v objektu, v němž je umístěno pracoviště.) Tato opatření budou na jednotlivých pracovištích zaváděna dle reálných potřeb zaměstnanců a finančních možností zaměstnavatele dle rozpočtu zaměstnavatele a Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra (dále jen „Zařízení služeb“); harmonogram zavádění těchto opatření bude stanoven v dohodě s odborovou organizací.
- 2) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o podmínky výkonu jejich práce, včetně odměňování a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v pracovním poměru. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví zákoník práce a dále zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze výkonu práce a který je pro výkon této práce nezbytný. Povinností rovného zacházení a zákazem diskriminace se řídí i jednání zaměstnavatele s fyzickými osobami ucházejícími se o práci před vznikem pracovního poměru. Smluvní strany berou na vědomí, že zaměstnavatel může být v této věci vázán vládními materiály prosazujícími opatření k aktivnímu zajištění rovnosti znevýhodněných skupin zaměstnanců (zejména žen, osob se zdravotním postižením, seniorů atd.).
- 3) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru zneužívat na újmu jiného zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti (především neetické jednání, mobbing, bossing, staffing, sexuální harassment), tzn. k jednání, které je v rozporu s pravidly etiky zaměstnanců, respektive s dobrými mravy.
- 4) Zaměstnavatel nebo ten, kdo jedná na základě jeho pověření, oznámí



zaměstnanci jeho vyslání na pracovní cestu zpravidla nejméně 48 hodin před jejím uskutečněním; to neplatí v případě zaměstnanců, u kterých je vysílání na pracovní cestu pravidelnou součástí výkonu práce na jimi zastávaném systemizovaném pracovním místě. V případě mimořádné události nebo se souhlasem zaměstnance lze lhůtu zkrátit.

- 5) Do délky stanovené pracovní doby započítá zaměstnavatel zaměstnanci 15 minut určených na celkovou osobní očištu, pokud vykonává takovou pracovní činnost, která ji vyžaduje, a to před skončením směny.
- 6) Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 7) V souvislosti se skončením pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci na jeho požádání pracovní posudek, a to do 15 dnů od požádání o posudek, nejdříve však dva měsíce před ukončením pracovního poměru.
- 8) Na základě žádosti zaměstnance, u něhož tomu nebrání řádné plnění úkolů zaměstnavatele, může příslušný vedoucí zaměstnanec nebo představený uzavřít dohodu o zavedení pružného rozvržení pracovní doby. V případě, že vedoucí zaměstnanec nebo představený odmítne udělit souhlas se zavedením pružného rozvržení pracovní doby, rozhodne o žádosti zaměstnance zaměstnavatel. V případě, že zaměstnavatel nevyhoví žádosti, projedná ji s odborovou organizací. V případě zrušení pružného rozvržení pracovní doby ze strany příslušného vedoucího zaměstnance nebo představeného bez souhlasu konkrétního zaměstnance, předem předloží příslušný vedoucí zaměstnanec/představený tento záměr zaměstnavateli k projednání s odborovou organizací.
- 9) Na základě žádosti ředitele odboru nebo vedoucího samostatného oddělení lze zavést pružné rozvržení pracovní doby plošně pro celý útvar, pokud tomu nebrání řádné plnění úkolů zaměstnavatele. V takovém případě se stanoví pružné rozvržení pracovní doby interním aktem řízení upravující výkon práce<sup>1)</sup> nebo po souhlasu všech zaměstnanců daného útvaru.

---

<sup>1)</sup> Pokyn ministra vnitra č.33/2015, k revizi platných interních aktů řízení v souvislosti s aplikací zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění zákona č. 131/2015 Sb., a stanovení oprávnění státního tajemníka v Ministerstvu vnitra vydávat interní akty řízení pro zaměstnance vykonávající v Ministerstvu vnitra práci v základním pracovněprávním vztahu a jednat vůči zaměstnancům zařazeným v Ministerstvu vnitra jménem zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, čl. 1 bod 4 služebního předpis státního tajemníka v Ministerstvu vnitra č. 34/2015, kterým se přenáší rozhodování o některých věcech, o kterých se nevede řízení ve věcech služby, na představené.

- 10) K prokázání překážky v práci na straně zaměstnance stanovené v čl. 11 odst. 5 písm. f) této Kolektivní smlouvy, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada platu, bude zaměstnavatel akceptovat čestné prohlášení předložené zaměstnancem, v případech ohrožení osobních údajů na straně zaměstnance či jeho osob blízkých.
- 11) Zamýšlí-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, nabídne zaměstnanci jinou pro něj vhodnou práci (to se netýká pracovních míst zřízených k zajištění čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie nebo z jiných mezinárodních evropských fondů), pokud takovou práci má. Za zaměstnavatele plní nabídkovou povinnost personální odbor/oddělení. Tento závazek zaměstnavatel neplní, jestliže zaměstnanec písemně sdělí, že nemá dále zájem setrvávat u něj v pracovním poměru, případně není ochoten na nabízené pracovní místo přejít.
- 12) Vyžadují-li to provozní potřeby zaměstnavatele nebo naléhavý zájem společnosti, a to zvláště při plnění úkolů souvisejících s bezpečnostní situací, mimořádnými událostmi a dalšími důležitými opatřeními, je zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem oprávněn nařídít zaměstnanci pracovní pohotovost mimo pracoviště, na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Dohoda se uzavírá v písemné podobě.

## Čl. 6

### Dovolená zaměstnanců

- 1) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o převedení části dovolené (nejvýše 2 týdny) v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku, zaměstnavatel zaměstnanci vyhoví. Jednotliví vedoucí zaměstnanci nebo představení budou pravidelně kontrolovat čerpání dovolené svých podřízených zaměstnanců. Výsledky kontrol budou jednotlivými odbory zasílány v termínech, které budou stanoveny v dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi personálnímu odboru/oddělení, které je zpracuje a projedná s odborovým orgánem.
- 2) Jestliže poměrná část dovolené (§ 212 odst. 2 a 3 zákoníku práce) činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden (§ 216 odst. 4 zákoníku práce).
- 3) Rozvrhy čerpání dovolené předkládá zaměstnavatel odborové organizaci elektronicky prostřednictvím personálního odboru/oddělení k vyslovení jejího souhlasu podle § 217 odst. 1 zákoníku práce do 31. května kalendářního roku; změny

rozvrhu čerpání týkající se většího počtu zaměstnanců projedná zaměstnavatel s odborovou organizací.

## Čl. 7

### Výkon práce z jiného místa

- 1) Smluvní strany budou ve smyslu zákoníku práce podporovat možnost sjednání dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o práci z jiného místa, než je sídlo zaměstnavatele nebo jeho útvaru, pokud to nebude bránit řádnému plnění pracovních úkolů.
- 2) Důvodem pro sjednání práce zaměstnance z jiného místa může být např. péče o nezletilé děti (případně jiné závažné rodinné důvody), dlouhodobější zdravotní problémy, kdy zaměstnanec nemůže docházet do zaměstnání, ale je práce schopen a může vykonávat práci na jiném místě, nebo kdy samostatná činnost zaměstnance je nezávislá na jeho přítomnosti na pracovišti. Rozhodování konkurujících si žádostí zaměstnanců v rámci jednoho útvaru bude řešeno na základě principu nediskriminace, včetně toho, že udělený souhlas může být z důvodů vážnějšího zájmu jiného zaměstnance následně odvolán. Tyto případy budou předem projednány s odborovou organizací. Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky pro to, aby co největší počet zaměstnanců mohl krátkodobě vykonávat práci z jiného místa.
- 3) Zaměstnanec může vykonávat práci z jiného místa pouze ve dny, které budou určeny dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to buď jako konkrétní dny v týdnu, nebo tak, že zaměstnanec může vykonávat práci z jiného místa pouze po určitý počet dnů v měsíci, přičemž konkrétní dny budou určeny po předchozí dohodě mezi zaměstnancem a jeho bezprostředně nadřízeným vedoucím nebo představeným; v ostatní dny vykonává zaměstnanec práci v místě svého pracoviště. V případě, že nedojde k dohodě, rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem.
- 4) Pro výkon práce z jiného místa bude zaměstnanec vybaven odpovídajícími technickými a komunikačními prostředky při dodržení bezpečnostních zásad v rámci kybernetické bezpečnosti. Při rozdělování technických prostředků bude též dodržováno nediskriminačních zásad a bude přihlédnuto k finančním možnostem zaměstnavatele. Dohody o výkonu práce z jiného místa se sjednávají na dobu určitou, zpravidla jednoho roku. Schválení dohody nezakládá nárok na její uzavření

na další dobu určitou. Zaměstnavatel může delegovat pravomoc uzavřít dohodu o práci z jiného místa na vedoucí zaměstnance nebo představené.

## Čl. 8

### Množství pracovních úkolů a pracovní tempo

- 5) Vedoucí zaměstnanci nebo představení jsou povinni při určení množství pracovních úkolů respektovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přiměřeně zohlednit čas na jídlo, oddech a přirozené potřeby zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby výše uvedené podmínky byly vytvořeny před zahájením výkonu práce. Smluvní strany berou na vědomí specifika pracovních míst, na nichž jsou zaměstnanci vykonávány činnosti obnášející nerovnoměrné zatížení plněním pracovních úkolů, u kterých budou zajištěny objektivně nejvyšší možné standardy podmínek pro dané pracovní místo.
- 6) V případě zaměstnanců se zdravotním postižením se množství pracovních úkolů a pracovní tempo přizpůsobí jejich zdravotnímu stavu na základě posudku o zdravotní způsobilosti vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb.
- 7) Množství pracovních úkolů a pracovní tempo v jednotlivých útvarech bude zaměstnavatel projednávat s odborovou organizací na základě žádosti zaměstnanců zpravidla za přítomnosti vedoucího zaměstnance nebo představeného zodpovědného za předmětnou agendu, popřípadě s příslušným náměstkem ministra vnitra pro řízení sekce nebo příslušným náměstkem generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky.

## Čl. 9

### Vzdělávání zaměstnanců

- 1) Zaměstnavatel umožní v souladu se svými potřebami a možnostmi zaměstnancům studium na středních, vyšších odborných a vysokých školách, a to za podmínek stanovených právními předpisy. V případě, že zvýšení odborné kvalifikace touto formou je nezbytné pro výkon druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, hradí zaměstnavatel náklady na zvýšení kvalifikace za podmínek sjednaných v kvalifikační dohodě, a to ve smyslu § 234 zákoníku práce.
- 2) V zájmu profesního růstu zaměstnanců v jednotlivých odborných útvarech bude zaměstnavatel v souladu se svými potřebami a na své náklady vytvářet zaměstnancům vhodné podmínky pro prohlubování kvalifikace k výkonu sjednaného

druhu práce.

- 3) Povinnost zaměstnance uhradit náklady na vzdělání nebo jejich poměrnou část podle odstavce 1 nevznikne, jestliže na jeho pracovní poměr k zaměstnavateli bezprostředně navazuje služební poměr nebo pracovní poměr k jinému zaměstnavatelskému subjektu v rámci Ministerstva vnitra. Mimo důvody uvedené v ustanovení § 235 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnavatel přiměřeně snížit nebo zcela prominout úhradu nákladů v případech hodných zvláštního zřetele (např. sociální důvody).

## ČÁST ČTVRTÁ

### Platy

#### Čl. 10

- 1) Odborová organizace je oprávněna projednat se zaměstnavatelem za uplynulý kalendářní rok vývoj platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek.
- 2) Zaměstnavatel seznámí odborový orgán s plánovaným počtem zaměstnanců a finančním limitem prostředků na platy stanovenými na příslušný kalendářní rok. Písemnou informaci o uvedených ukazatelích, případně o jejich korekci, předloží zaměstnavatel odborovému orgánu do 15 dnů po jejich obdržení nebo po jejich změně.
- 3) Zaměstnavatel poskytne odborovému orgánu vždy do konce února kalendářního roku informaci za uplynulý kalendářní rok týkající se:
  - a) skutečného a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců;
  - b) průměrné výše přiznaného platu v členění: platový tarif, příplatek za vedení a odměny;
  - c) průměrné platové třídy;
  - d) průměrné výše osobních příplatků v procentech a korunách;
  - e) objemu nevyužitých prostředků na platy zaměstnanců v předchozím kalendářním roce; a to v členění po jednotlivých útvarech u zaměstnavatele.
- 4) V souladu s ustanovením § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce a § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách

a správě, ve znění pozdějších předpisů, může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do první až páté platové třídy, vykonává-li činnosti převážně manuálního charakteru.

- 5) Při uplatnění zvláštního způsobu určení platového tarifu podle odstavce 4, který umožňuje stanovit zaměstnanci platový stupeň bez ohledu na délku skutečné praxe, bude dodržena zásada zajišťující zaměstnanci jeho zařazení minimálně do takového platového stupně, na který mu vznikl nárok podle délky započitatelné praxe pro výkon konkrétní funkce.
- 6) Nemůže-li zaměstnanec konat práce pro prostoje, který nezavinil, a není-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši jeho průměrného výdělku.
- 7) Při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí se poskytne zaměstnanci, není-li převeden na jinou práci, náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
- 8) Odstupné poskytované při skončení pracovního poměru podle § 67 odst. 1 zákoníku práce se zvyšuje takto:
  - a) o jednonásobek průměrného výdělku u zaměstnance, který ke dni skončení pracovního poměru dosáhl alespoň 5 let pracovního poměru k zaměstnavateli,
  - b) o dvojnásobek průměrného výdělku u zaměstnance, který ke dni skončení pracovního poměru dosáhl alespoň 10 let pracovního poměru k zaměstnavateli,
  - c) o trojnásobek průměrného výdělku u zaměstnance, který ke dni skončení pracovního poměru dosáhl alespoň 15 let pracovního poměru k zaměstnavatelia
  - d) o čtyřnásobek průměrného výdělku u zaměstnance, který ke dni skončení pracovního poměru dosáhl alespoň 20 let pracovního poměru k zaměstnavateli.

## ČÁST PÁTÁ

### Sociální podmínky zaměstnanců

#### Čl. 11

- 1) Zaměstnavatel na žádost zaměstnance zabezpečí poskytnutí psychologické

pomoci či jiné účinné pomoci např. umožnění práce z jiného místa podle čl. 7, další úpravu výkonu práce v souvislosti se zdravotním a psychickým stavem (dočasné snížení pracovního tempa apod.) zaměstnanci, kterému byla způsobena fyzická nebo psychická újma pro plnění nebo v souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů. Psychologická nebo jiná účinná pomoc může být takovému zaměstnanci poskytnuta i bez výslovné žádosti, z iniciativy zaměstnavatele nebo odborové organizace.

- 2) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich žádosti, ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti, pracovní volno v trvání 5 dnů v průběhu kalendářního roku. Za dobu čerpání pracovního volna se plat nekrátí. Pro stanovení nároku na dovolenou se za výkon práce považuje také toto poskytnuté pracovní volno.
- 3) Pracovní volno pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 až 203 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele v nezbytně nutném rozsahu (na základě písemné žádosti), a to za předpokladu, že činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Za nepřítomnost v práci z těchto důvodů náhrada platu zaměstnanci nenáleží, pokud právní předpis nestanoví jinak.
- 4) Pracovní volno bez náhrady platu může poskytnout zaměstnavatel na základě písemné žádosti zaměstnance v souvislosti s péčí o dítě nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 4 let.
- 5) Zaměstnavatel poskytne nad rámec podmínek stanovených pro poskytování pracovního volna a poskytování náhrady platu v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „nařízení vlády“), zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu i v těchto dalších případech:
  - a) při vlastní svatbě i za druhý den poskytnutého pracovního volna,
  - b) při vstupu do partnerství podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, bude poskytnuto pracovní volno ve stejném rozsahu jako při vlastní svatbě,
  - c) při účasti zaměstnance na svatbě nebo při vstupu do partnerství vlastního rodiče 1 den,
  - d) při poskytnutí pracovního volna za účelem vyhledávání nového pracovního místa,

končí-li pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, vždy na 1 půlden v týdnu po celou výpovědní dobu,

e) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance na 1 den, v den porodu nebo následující pracovní den (podle výběru zaměstnance), a to nad rámec rozsahu vyplývajícího z bodu 6. přílohy nařízení vlády; pracovní volno poskytnuté k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno,

f) jeden den na zařízení osobních záležitostí.

Uvedená pracovní volna se poskytují vždy v daném rozsahu za kalendářní rok.

## Čl. 12

### Odměny k životním a pracovním výročím

1) Zaměstnavatel v souladu s § 224 odst. 2 zákoníku práce poskytne zaměstnancům z rozpočtových prostředků odměny v této výši:

a) Odměny při dovršení pracovního výročí:

- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 10 let ve výši 5 000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 20 let ve výši 10 000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 30 let ve výši 15 000,- Kč,
- zaměstnanci bude vyplacena odměna při dovršení doby trvání pracovního poměru 40 let ve výši 20 000,- Kč.

b) Odměny k životnímu výročí:

- při dovršení 50 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5 000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 5 let,
- při dovršení 60 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 10 000,- Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval více než 5 let.



- c) Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod:
- zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 5 000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 5 let,
  - zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 10 000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 10 let,
  - zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 15 000,- Kč, trval-li jeho pracovní poměr více než 15 let.
- 2) Pro účely vzniku nároku na odměnu se do doby trvání pracovního poměru zaměstnance započítává doba trvání pracovního a služebního poměru v Ministerstvu vnitra. Za předchozí pracovní poměr se pro tyto účely považuje i pracovní poměr u Policie České republiky a u Ministerstva obrany České republiky, pokud zaměstnanec přešel k Ministerstvu vnitra na základě zákona.
- 3) Nárok na odměnu vzniká zaměstnanci, jehož pracovní výročí, životní výročí, první skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod nastane po uzavření této kolektivní smlouvy. Nárok náleží v kalendářním roce vzniku výročí. Poskytnutí odměny spojené s nabytím nároku na starobní důchod a přiznáním invalidního důchodu je vázáno na ukončení pracovního poměru zaměstnance.
- 4) Odměnu lze opakovaně poskytnout i v případě, že pracovní poměr skončil po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a poté v důsledku zlepšení zdravotního stavu s časovým odstupem vzniká znovu pracovní poměr, který pak skončí po vzniku nároku na starobní důchod. Po přiznání invalidního důchodu lhůty podle odst. 1 písm. c) neběží; po návratu zaměstnance zpět do zaměstnání pokračuje běh těchto lhůt od okamžiku přiznání invalidního důchodu.
- 5) Udělením těchto odměn není dotčen nárok na odměny vyplývající ze zásad používání prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb.

## Čl. 13

### Péče o zaměstnance

- 1) Zaměstnavatel podle svých provozních možností zabezpečí zejména:

- a) vybavení pracovišť kuchyňkami, nebo kuchyňskými kouty, hygienickými potřebami a poskytování ochranných pomůcek;
- b) vhodná opatření, v případě, že teplota v objektu, ve kterém zaměstnanec vykonává práci, dosáhne 28°C a více, a to na základě žádosti zaměstnanců, nebo odborové organizace;
- c) potřebnou vybavenost a kulturu prostředí výkonu práce (malování, výměna opotřebovaných podlahových krytin, vybavení kanceláře nábytkem, nástěnkami, zrcadly, věšáky apod.) včetně optimálního pracovního prostoru a v případě potřeby a možností objektu zabezpečí bezbariérový přístup;
- d) úhradu nákladů na očkování proti infekční hepatitidě A a B u zaměstnanců, a to na jejich žádost a s ohledem na účelnost očkování ve vztahu k riziku ohrožení zdraví při výkonu práce;
- e) vytvoření podmínek pro sportovní aktivity zaměstnanců a umožní zaměstnancům bezplatné používání svých sportovišť a sportovních zařízení mimo dobu výkonu práce;
- f) možnost využití rekreačních zařízení zaměstnavatele pro rodinnou rekreaci zaměstnanců a jejich rodinným příslušníkům. Cena jednotlivých rekreačních poukazů bude stanovena na základě objektivně vynaložených přímých nákladů jednotlivých rekreačních zařízení při zohlednění daně z přidané hodnoty. Pro zabezpečení kontroly tvorby cen u rekreačních poukazů v zařízeních zaměstnavatele umožní zaměstnavatel prostřednictvím sekce ekonomiky, strategie a evropských fondů zástupci odborové organizace nahlédnutí do materiálů, které byly použity pro tvorbu ceny poukazu. Zaměstnavatel (sekcí ekonomiky, strategie a evropských fondů) se dále zavazuje ve 4. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku jednat se Zařízením služeb o možnosti využití jejich zařízení pro rekreaci zaměstnanci Ministerstva vnitra za zvýhodněnou cenu na následující kalendářní rok. K tomuto jednání budou přizváni zástupci odborové organizace. Vzhledem k tomu, že Zařízení služeb vykonává ubytovací činnost v režimu vedlejší činnosti, uvědomují si strany této kolektivní smlouvy, že v nabízené ceně musí být zahrnut v souladu s právním řádem přiměřený zisk;
- g) stravování důchodcům – bývalým zaměstnancům, pokud to umožňují provozní podmínky a finanční zdroje zaměstnavatele a pobyt v rekreačních zařízeních za cenu, která nebude vyšší než u stávajících zaměstnanců;
- h) stravování formou stravovacích poukázek na pracovištích zaměstnavatele, kde

není možné zajistit stravování zaměstnancům podle vyhlášky Ministerstva financí č.: 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška č. 430/2001 Sb.“). Stravovací poukázky zaměstnavatel poskytne na žádost všem zaměstnancům i v případě uzavření pravidelné výdejny stravy.

- 2) S cílem přispět ke zlepšení výkonu práce zaměstnavatel:
  - a) vybaví sociální zařízení např. zrcadly a dalšími předměty sociální vybavenosti ve shodě s nařízením vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů;
  - b) zajistí, aby se ve vnitřních prostorách budov zaměstnavatele nekouřilo dle § 103 odst. 1 písm. l) zákoníku práce;
  - c) umožní zaměstnancům využívat poradenství v záležitostech pracovního poměru (např., možnost porady před krokem majícím dopad do pracovních podmínek zaměstnance apod.) a psychologické poradenství v rámci Ministerstva vnitra i nad rozsah čl. 11;
  - d) umožní zaměstnancům využití svých místností vhodných pro pořádání setkání při významných výročích, při dodržení pravidel bezpečnosti ochrany zdraví při práci.
- 3) Zaměstnavatel bude usilovat o vytvoření systému stabilizačních opatření vedoucích ke zvýšení obsazenosti volných pracovních míst a rovnoměrnému personálnímu zabezpečení plnění pracovních úkolů: dle právních a rozpočtových možností by se mohlo jednat např. o proplácení vstupní lékařské prohlídky úspěšným uchazečům ve výběrových řízeních (budou-li zavedena), kteří budou přijati do pracovního poměru, poskytování zvláštních příplatků při horní zákonné hranici, vypisování cílových odměn, odměn v případě zastupování nepřítomných zaměstnanců nad rámec plnění vlastních pracovních úkolů, věcné dary ve formě rekondičního, ozdravného pobytu apod.

## Čl. 14

### Poskytování příspěvků z fondu kulturních a sociálních potřeb

- 1) Tvorbu a použití fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „fond“) upravuje

vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška č. 114/2002 Sb.“). Správci fondů přijímají vlastní zásady pro jeho používání. Správce fondu kulturních a sociálních potřeb je v Ministerstvu vnitra personální odbor, v generálním ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky sekce ekonomiky nebo náměstek generálního ředitele pro ekonomiku.

- 2) Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům stravování ve smyslu § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 465/2011 Sb., a v souladu s vyhláškou Ministerstva financí č. 430/2001 Sb. Zaměstnavatel hradí výdaje do výše daňové uznatelnosti nákladů [§ 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů].
- 3) Správce fondu přispívá na stravování podle vlastních zásad. Přitom příspěvek z fondu činí minimálně 17,- Kč na jedno hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele alespoň 3 hodiny. Další hlavní jídlo v kalendářním dni může být poskytnuto za sníženou cenu pouze v případě, pokud zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele déle než 11 hodin (§ 3 odst. 5 a 6 vyhlášky č. 430/2001 Sb.). O poskytování příspěvku z fondu na stravování důchodcům rozhoduje správce fondu spolu s odborovým orgánem podle svých možností.
- 4) Poskytování dalších plnění z fondu správce fondu stanoví ve shodě s odborovým orgánem ve svých zásadách podle vlastních podmínek a v souladu s příslušnými ustanoveními vyhlášky č. 114/2002 Sb.
- 5) Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace o připravovaných kontrolních akcích věcně příslušných útvarů zaměřených na hospodaření s fondem. Odborová organizace může zaměstnavateli navrhnout účast svého zástupce.

## ČÁST ŠESTÁ

### Bezpečnost práce, ochrana zdraví

#### Čl. 15

- 1) Zaměstnavatel zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při práci v souladu

s nařízením Ministerstva vnitra č. 56/2011, k zajištění plnění úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby a při práci (dále jen „nařízení Ministerstva vnitra č. 56/2011“) <sup>2)</sup>.

- 2) Zaměstnavatel prostřednictvím vedoucích zaměstnanců/představených (čl. 3, 16, 17, a 18 nařízení Ministerstva vnitra č. 56/2011) provede jednou ročně prověrky stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. U zjištěných závad stanoví termíny a konkrétní odpovědnost za jejich odstranění. Zprávu o prověrce (čl. 18 nařízení Ministerstva vnitra č. 56/2011) zpracovanou prověřkovou komisí (roční zpráva o bezpečnosti práce z pracoviště) předloží odborové organizaci do 30. ledna následujícího roku. Do doby odstranění závad budou zaměstnavatelem přijata preventivní opatření, která vedou k minimalizaci rizik.
- 3) Odborová organizace je oprávněna delegovat do jednotlivých prověřkových komisí svého zástupce.
- 4) Zaměstnavatel zpracuje prostřednictvím příslušného odborného útvaru na základě předložených zpráv dle čl. 19 odst. 1 a přílohy č. 1 nařízení Ministerstva vnitra č. 56/2011 a vždy do 15. dubna kalendářního roku předloží odborové organizaci přehled a vyhodnocení pracovních úrazů, ke kterým v průběhu předchozího kalendářního roku došlo.
- 5) Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací připravované zásadní změny podmínek prostředí výkonu práce, hygieny práce, podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

## ČÁST SEDMÁ

### Stížnosti a kolektivní spory

#### Čl. 16

- 1) Zaměstnanec vykonávající práci v Ministerstvu vnitra má právo obrátit se s podnětem na ombudsmana Ministerstva vnitra ve věci, která patří do jeho působnosti stanovené nařízením Ministerstva vnitra a služebního předpisu státního tajemníka. Zaměstnanec vykonávající práci v generálním ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky má právo obrátit se s podnětem na ombudsmana Hasičského záchranného sboru ve věci, která patří do jeho působnosti.

---

<sup>2)</sup> § 101 odst. 1 zákoníku práce.

- 2) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem (§ 276 odst. 9 zákoníku práce) nebo na jeho žádost i s odborovou organizací, stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- 3) Zaměstnanec je oprávněn požádat odborovou organizaci o pomoc s řešením své stížnosti podané zaměstnavateli a to také v případě, že pracovní hodnocení zaměstnance, bude-li zavedeno, bude obsahovat závěr, že zaměstnanec při plnění pracovních úkolů dosahoval nevyhovujících výsledků.
- 4) Kolektivní spory se řeší podle zákona o kolektivním vyjednávání.

## ČÁST OSMÁ

### Přechodná a závěrečná ustanovení

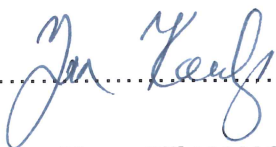
#### Čl. 17

- 1) Vedoucímu zaměstnanci, který jím byl ke dni účinnosti této kolektivní smlouvy, odvolanému z vedoucího pracovního místa, na které byl jmenován, a které se neruší, přičemž funkci vedoucího zaměstnance vykonával u zaměstnavatele alespoň po dobu
  - a) 1 roku, náleží odchodné ve výši jednonásobku průměrného výdělku,
  - b) 3 let, náleží odchodné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku,
  - c) 5 let, náleží odchodné ve výši trojnásobku průměrného výdělku,
  - d) 7 let, náleží odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku,jestliže zaměstnavatel pro něj nemá další pracovní zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo jestliže vedoucí zaměstnanec nabízenou práci zaměstnavatelem odmítne a jeho pracovní poměr skončí výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu. Toto neplatí v případě, že se vedoucí pracovník jmenované funkce vzdá.
- 2) Pro účely vrácení odchodného se postupuje analogicky podle § 68 zákoníku práce.
- 3) Odchodné podle tohoto článku nenáleží náměstkům ministra vnitra dle ust. 173 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, řediteli kabinetu ministra vnitra, vedoucímu oddělení poradců a vedoucímu oddělení organizace a podpůrných činností v kabinetu ministra vnitra.

## Čl. 18

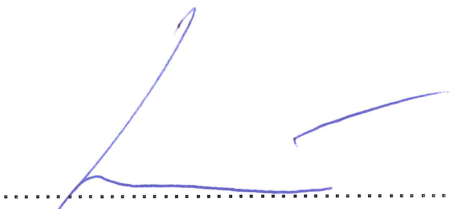
- 1) Dodržování závazků sjednaných v této kolektivní smlouvě se smluvní strany zavazují kontrolovat průběžně. Komplexní kontrola plnění kolektivní smlouvy bude zúčastněnými stranami provedena ve vzájemné součinnosti vždy k 30. 9. kalendářního roku.
- 2) Ujednání v této kolektivní smlouvě, která by zaručovala zaměstnancům nároky v menším rozsahu, než zaručuje zákoník práce a předpisy související, jsou neplatná.
- 3) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců.
- 4) Spory vyplývající z plnění této kolektivní smlouvy budou řešeny jednáním smluvních stran s cílem dospět k dohodě v zájmu dosažení sociálního smíru.
- 5) Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy formou číslovaných dodatků ve smyslu § 8 odst. 5) zákona o kolektivním vyjednávání.
- 6) Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v 6 stejnopisech s platností originálu. Každá smluvní strana obdrží po jednom originálu.
- 7) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem 1. července 2017 a uzavírá se na dobu neurčitou.
- 8) Tuto kolektivní smlouvu lze vypovědět vždy k 30. 9. s tím, že skončí k 31. 12. kalendářního roku, nebo po vzájemné dohodě.
- 9) Platnou kolektivní smlouvu bude zaměstnavatel neprodleně publikovat ve Věstníku Ministerstva vnitra a zveřejní ji na vlastních webových stránkách. Odborové organizace seznámí zaměstnance s obsahem smlouvy bezodkladně.
- 10) Platnost kolektivní smlouvy ze dne 23. ledna 2007 včetně všech uzavřených příloh a Dohoda o tvorbě a používání fondu kulturních a sociálních potřeb končí dnem 30. června 2017, čímž není dotčeno vázání stran právními vztahy doposud vzniklými.

V Praze dne 27. června 2017



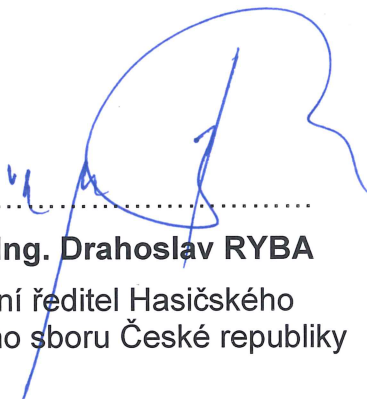
**Mgr. Jiří KAUCKÝ**

státní tajemník v Ministerstvu vnitra



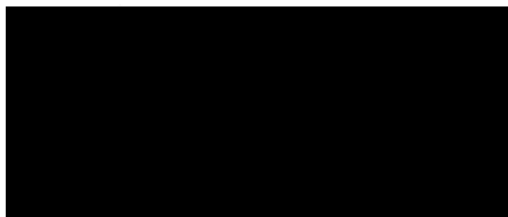
**Mgr. Iva HŘEBÍKOVÁ**

personální ředitelka sekce pro státní službu

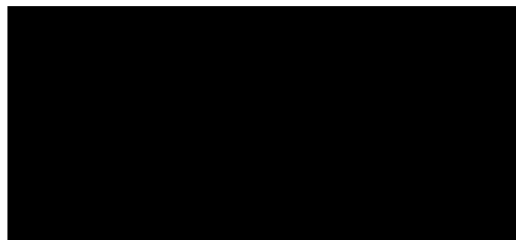


**genmjr. Ing. Drahoš RYBA**

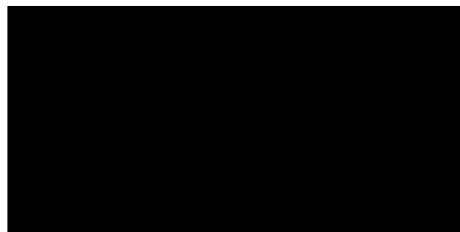
generální ředitel Hasičského  
záchranného sboru České republiky



předseda závodního výboru  
Základní odborové organizace  
Odborového svazu státních  
orgánů a organizací na  
Ministerstvu vnitra



předseda Nezávislého  
odborového svazu Policie České  
republiky



předseda Základní odborové  
organizace Odborového svazu  
státních orgánů a organizací  
Sekce informatiky při  
Ministerstvu vnitra