

MINISTERSTVO VNITRA	č. j.: MV-69710-1/PST-2025
	identifikátor: O/2025/13
	počet stran: 36
	počet příloh: 0

OZNÁMENÍ

státní tajemnice v Ministerstvu vnitra

č. 13/2025

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Gestor: odbor personálního řízení a kanceláře státního tajemníka	Schvalovatel: ministr vnitra Mgr. Bc. Vít Rakušan v. r. státní tajemnice v Ministerstvu vnitra Ing. Štěpánka Cvejnová v. r. nejvyšší státní tajemník PhDr. Jindřich Fryč v. r. generální ředitel Hasičského záchranného sboru České republiky genpor. Ing. Vladimír Vlček, Ph.D., MBA, v. r. předseda Základní odborové organizace Ministerstva vnitra Odborového svazu státních orgánů a organizací PhDr. David Hubený, Ph.D., v. r. předseda Nezávislého odborového svazu Policie České republiky Tomáš Machovič v. r.
---	---

Schváleno: 30. dubna 2025	Přezkum: -
Platnost: 30. dubna 2025	Účinnost: 1. května 2025

Zkrácený název:

Kolektivní smlouva

Anotace:

Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců. Jejím předmětem je zlepšení zejména sociálních, zdravotních a kulturních podmínek výkonu práce a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Působnost (závaznost):

zaměstnanci v pracovním poměru bez ohledu na skutečnost, zda jsou zařazeni na pracovních či služebních místech

Adresáti:

Adresáti s povinností seznámit se s aktem v rámci ministerstva:

- zaměstnanci

Adresáti mimo organizaci:

- generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky
- odborové organizace

Novelizace:

–

Derogace:

- Kolektivní smlouva ze dne 15. července 2024

Seznam příloh:

–

Související právní předpisy a interní akty řízení:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

Základní odborovou organizací Ministerstva vnitra Odborového svazu státních orgánů a organizací, IČO 69061335, zastoupenou předsedou PhDr. Davidem Hubeným, Ph.D.,

Nezávislým odborovým svazem Policie České republiky, IČO 49629034, zastoupeným předsedou Tomášem Machovičem,

(dále jen „odborové organizace“)

na straně jedné

a

Českou republikou – Ministerstvem vnitra, zastoupenou ministrem vnitra Mgr. Bc. Vitem Rakušanem,

Českou republikou – Ministerstvem vnitra, zastoupenou státní tajemnicí Ing. Štěpánkou Cvejnovou,

Českou republikou – Ministerstvem vnitra, sekci pro státní službu, zastoupenou nejvyšším státním tajemníkem PhDr. Jindřichem Fryčem,

Českou republikou – generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky, zastoupenou generálním ředitelem Hasičského záchranného sboru České republiky genpor. Ing. Vladimírem Vičkem, Ph.D., MBA,

(dále jen „zaměstnavatel“)

na straně druhé

(všichni 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, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) a navazujících právních předpisů, zejména v oblasti platové.

(2) 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 místech¹, 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.

(3) 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.

(4) Smluvní strany dbají o dodržování právních předpisů, služebních předpisů upravujících výkon služby a interních aktů řízení upravujících výkon práce.

¹ dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

ČÁST DRUHÁ

Práva a povinnosti zaměstnavatele a odborových organizací

Čl. 2

Součinnost

(1) Odborové organizace působící 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.

(2) Za zaměstnance jedná zaměstnavatel s tou odborovou organizací, jejíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří vykonávají u zaměstnavatele práci, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

(3) 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, interních aktů řízení upravujících výkon práce a této kolektivní smlouvy.

(4) Zaměstnavatel zabezpečí na základě písemných žádostí zaměstnanců, kteří jsou členy odborových organizací, výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu nebo náhrady platu.

(5) Zaměstnavatel zajistí předávání rekapitulace měsíčních srážek odborových členských příspěvků všech zaměstnanců odborově organizovaných v odborových organizacích těmto odborovým organizacím.

(6) Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům orgánů 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].

(7) Členové odborových organizací při výkonu práce nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni, znevýhodněni nebo jakkoliv zvýhodněni ve svých právech. Zaměstnavatel nesmí od zaměstnanců požadovat údaj o členství v odborové organizaci, není-li to nezbytné s ohledem na uplatnění práv člena odborové organizace.

(8) Odborové organizace se mohou podílet na plánování, vývoji, zavádění a aktualizaci digitalizace agend vykonávaných zaměstnanci. Zaměstnavatel se při digitalizaci služeb veřejné správy poskytovaných uživatelům, kteří nemají postavení orgánů veřejné moci, zavazuje umožnit zaměstnancům, jejichž prostřednictvím jsou služby poskytovány, seznámit se s vlastnostmi příslušného systému nebo aplikace formou včasného proškolení či jinou vhodnou formou a, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, ověřit si též jejich funkčnost a vlastnosti ve zkušebním provozu.

(9) Odborové organizace a zaměstnavatel podle svých možností a podle povahy vykonávané práce spolupracují s cílem podpořit přijímání sociálně znevýhodněných osob a osob se zdravotním postižením do pracovního poměru, a tím i naplňování povinnosti zaměstnavatele uvedené v § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Čl. 3

Informování, projednání a spolurozhodování

(1) Smluvní strany 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 odboru

personálního řízení a kanceláře státního tajemníka. Odpovědnost za plnění povinností vyplývajících z konkrétních ustanovení kolektivní smlouvy stanoví zaměstnavatel v organizačním řádu. Pověřeným zaměstnancem je zpravidla v případě Ministerstva vnitra zástupce odboru personálního řízení a kanceláře státního tajemníka, v případě generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky vedoucí zaměstnanec odboru personálního a PaM, případně jiný zaměstnanec určený zaměstnavatelem, který bude pravidelným účastníkem jednání výborů odborových organizací. 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 odborových organizací. Zaměstnavatel může být zastoupen zaměstnancem, kterého za tímto účelem pověří. Nejméně jednou za pololetí se uskuteční společné setkání všech smluvních stran.

(4) Zaměstnavatel 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 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 za účelem dosažení shody nebo souhlasu odborových organizací, budou při vydání opatřeny doložkou, z níž bude vyplývat, kdy a s kterým zástupcem odborové organizace byly projednány, popřípadě s jakým výsledkem.

(7) Zejména dle § 280 a 287 zákoníku práce zaměstnavatel předkládá k projednání odborovým organizacím 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) dalších opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců.

(8) Součástí návrhu systemizace² předkládaného sekci pro státní službu je informace o jeho projednání s odborovými organizacemi. Tato informace obsahuje alespoň údaj o tom, kdy byl návrh odborovým organizacím poskytnut, jaké stanovisko k němu odborové organizace zaujaly a jakou odpověď na své stanovisko obdržely.

(9) Zaměstnavatel poskytuje a předkládá informace a podklady odborovým organizacím zpravidla 15 dnů před jejich plánovanou účinností a odborové 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. Odborové organizace mají při projednávání právo

² dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď, a to v ústní formě při společném projednávání nebo v písemné formě, pokud se jednalo o písemné informace a podklady zaslané odborovým organizacím a nepostačuje ústní projednání.

(10) Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 zákoníku práce zaměstnavatel vždy projedná s odborovými organizacemi.

(11) Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím do 15 dnů po ukončení čtvrtletí v kalendářním roce jmenovitý přehled nově přijatých zaměstnanců a jmenovitý přehled ukončených pracovních poměrů, včetně uvedení důvodů ukončení pracovního poměru, jsou-li známy.

(12) Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím vždy do 1. března následujícího kalendářního roku v elektronické podobě statistický přehled stavu obsazenosti pracovních míst obsahující zejména:

- a) počet systemizovaných pracovních míst,
- b) počet systemizovaných služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru,
- c) počet pracovních míst obsazených ženami,

a to vždy s rozdělením podle platových tříd, s informací, zda se jedná o řadového zaměstnance nebo vedoucího zaměstnance, a v případě zavedení realizace výběrových řízení na obsazování pracovních pozic rovněž veškeré statistické údaje k těmto výběrovým řízením.

(13) Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím vždy do 1. března 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 procentech³ a korunách,
 - e) objemu nevyužitých prostředků na platy zaměstnanců v předchozím kalendářním roce,
- a to v členění po jednotlivých útvarech⁴ u zaměstnavatele.

(14) Bude-li v rámci zaměstnavatele zavedeno pracovní hodnocení zaměstnanců, poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím 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 výsledky⁵, s uvedením opatření vůči zaměstnanci.

(15) Odborové organizace vydávají předchozí souhlas k hromadnému čerpání dovolené zaměstnanců na příslušný kalendářní rok.

(16) Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím vždy do 1. března následujícího kalendářního roku souhrnnou informaci za uplynulý kalendářní rok týkající se množství sjednaných dohod o výkonu práce na dálku a jejich odůvodnění, a to v členění po jednotlivých útvarech u zaměstnavatele.

(17) Odborové organizace informují zaměstnance o své činnosti a o závěrech jednání se zaměstnavatelem, a to takto:

³ Procentuální výše osobního příplatku se počítá z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, ve které je zaměstnanec zařazen.

⁴ Jednotlivým útvarem se pro účely této kolektivní smlouvy v případě Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky rozumí Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky jako celek.

⁵ V případě, že bude zavedeno pracovní hodnocení nebo v případě, že vedoucí zaměstnanec provede pracovní hodnocení zaměstnance, je možné vycházet z principů služebního hodnocení podle nařízení vlády č. 36 ze dne 4. února 2019 o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů; podprůměrné výsledky provedeného pracovního hodnocení odpovídají dostačujícím nebo nevyhovujícím výsledkům, pokud by bylo provedeno hodnocení v případě státní služby.

- a) Základní odborová organizace Ministerstva vnitra Odborového svazu státních orgánů a organizací na svých intranetových stránkách „<https://organizace.resortmv.cz/oo/oomv/SitePages/DomovskaStranka.aspx>“,
- b) Nezávislý odborový svaz Policie České republiky na internetových stránkách www.nospcr.cz.

(18) 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 jejich provádění. Zavedení výše uvedených kontrolních mechanismů k ochraně zaměstnanců zaměstnavatel projedná (dle povahy kontroly a monitoringu) s odborovými organizacemi.

Čl. 4

Zabezpečení činnosti odborových organizací

(1) Zaměstnavatel vytváří podmínky pro řádný výkon činnosti odborových organizací 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 odborových organizací 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 odborové organizace, na základě konkrétního požadavku a specifikace uživatele přístup zaměstnanců do sítě intranet Ministerstva vnitra za účelem přístupu k informacím poskytovaným odborovými organizacemi (viz čl. 3 odst. 17 kolektivní smlouvy).

(3) V případě potřeby poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím zasedací místnosti, učebny, školicí zařízení a pomůcky a povolí umístění nástěnky odborové organizace ve svých objektech.

(4) Zaměstnavatel umožní dle kapacitních možností zástupcům odborových organizací účast na školeních a seminářích týkajících se pracovního poměru organizovaných v působnosti zaměstnavatele.

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 a Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra; harmonogram zavádění těchto opatření bude stanoven v dohodě s odborovými organizacemi.

(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 (antidiskriminační zákon), 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 a s dobrými mravy.

(4) Zaměstnavatel dbá na zachování hranic mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců. Zaměstnanec je oprávněn se mimo pracovní dobu odpojit. Vedoucí zaměstnanec není oprávněn po zaměstnanci mimo pracovní dobu komunikaci vyžadovat.

(5) 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 pracovním místě. V případě mimořádné události nebo se souhlasem zaměstnance lze lhůtu zkrátit.

(6) V souvislosti se skončením pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci na jeho požádání pracovní posudek, a to do 15 dnů od požádání, nejdříve však 15 dnů před ukončením pracovního poměru, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak.

(7) Na základě žádosti zaměstnance, u něhož tomu nebrání řádné plnění úkolů zaměstnavatele, může příslušný vedoucí zaměstnanec nebo představený povolit pružné rozvržení pracovní doby. Při pružném rozvržení pracovní doby se stanoví začátek základní pracovní doby v 9,00 hodin a konec ve 14,00 hodin. Volitelná doba je pak stanovena od 6,00 do 9,00 hodin a od 14,00 do 18,00 hodin. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. V rámci pružného rozvržení pracovní doby musí být průměrná pracovní doba naplněna nejdéle ve vyrovnávacím období 1 kalendářního měsíce. Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní při úspěšném odběru krve nebo při aferéze.

(8) V případě, že příslušný 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 odborovými organizacemi. V případě zrušení povoleného pružného rozvržení pracovní doby ze strany příslušného vedoucího zaměstnance nebo představeného bez souhlasu konkrétního zaměstnance předem, předloží příslušný vedoucí zaměstnanec nebo představený tento záměr zaměstnavateli k projednání s odborovými organizacemi.

(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, a to pouze s písemným souhlasem všech zaměstnanců daného útvaru a po projednání se zaměstnavatelem.

(10) Na základě žádosti zaměstnance, u něhož tomu nebrání řádné plnění úkolů zaměstnavatele, a na základě kladného stanoviska příslušného vedoucího zaměstnance nebo představeného může zaměstnavatel povolit tzv. stlačený pracovní týden. Stlačený pracovní týden je umožněn ve formátu 4 dny v týdnu po 10 hodinách (tj. po 10,5 hodinách včetně 30minutové přestávky na jídlo a oddech) a pouze při uplatnění pevného rozvržení pracovní doby, přičemž konkrétní pracovní dny stanovuje příslušný vedoucí zaměstnanec nebo představený po dohodě se zaměstnancem.

(11) V případě, že příslušný vedoucí zaměstnanec nebo představený odmítne udělit souhlas s uplatněním stlačeného týdne, rozhodne o žádosti zaměstnance zaměstnavatel. V případě, že zaměstnavatel nevyhoví žádosti, projedná ji s odborovými organizacemi. V případě záměru zrušit již uplatněný stlačený pracovní týden ze strany příslušného vedoucího zaměstnance nebo představeného bez souhlasu zaměstnance předloží příslušný vedoucí zaměstnanec nebo představený tento záměr zaměstnavateli k projednání

s odborovými organizacemi.

(12) V případě, kdy nelze pružné rozvržení pracovní doby uplatnit, určuje se délka směny 8 hodin. Směna začíná v 7,45 a končí v 16,15 hodin. Počet odpracovaných hodin ve dnech, kdy se pružná pracovní doba neuplatní, se do evidence týdenní pracovní doby započítává v rozsahu počtu skutečně odpracovaných hodin, nejvýše však 8 hodin. K delší odpracované době se v těchto dnech nepřihlíží, nejedná-li se o práci přesčas.

(13) Ustanovení odstavce 4 a odstavců 7 až 12 se nevztahují na zaměstnance zařazené v Generálním ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky.

(14) Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(15) 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. 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 přijít.

(16) 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 po něm požadovat pracovní pohotovost mimo pracoviště. Dohoda o pracovní pohotovosti se uzavírá v písemné podobě.

(17) Do délky stanovené pracovní doby započítá zaměstnavatel zaměstnanci 15 minut určených na celkovou osobní očistu, pokud vykonává takovou pracovní činnost, která ji vyžaduje, a to před skončením směny.

(18) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů úřadu, může zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům pracovní volno k výkonu dobrovolnické činnosti, kterou úřad organizuje nebo se s jejím účelem ztotožňuje, a to v nezbytně nutném rozsahu, maximálně však v rozsahu 5 pracovních dnů za kalendářní rok, a za podmínek jím stanovených. Za dobu čerpání pracovního volna se plat nekrátí.

(19) Zaměstnancům zařazeným v Ministerstvu vnitra se umožňuje výkon pomocné služby u Zdravotnického zařízení Ministerstva vnitra nebo Správy uprchlických zařízení Ministerstva vnitra, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů. Tato činnost se považuje za výkon práce, a to v nezbytně nutném rozsahu, maximálně však 10 dnů pro kalendářní rok. Zaměstnanec je povinen před započítáním této služby písemně požádat o souhlas s pomocnou službou svého bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance. Souhlasné stanovisko spolu s písemnou žádostí zaměstnance předá odpovědným útvarům zaměstnavatele k založení do osobního spisu. Po skončení každé pomocné služby je zaměstnanec povinen předložit odpovědným útvarům zaměstnavatele výkaz vystavený výše uvedenou organizační složkou státu prokazující výkon pomocné služby s uvedením konkrétních dnů, po kterých byla pomocná služba prováděna, rovněž k založení do osobního spisu daného zaměstnance.

Čl. 6

Dovolená zaměstnanců

(1) Čerpání dovolené je zaměstnavatel⁶ povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

⁶ Rozhodování o čerpání dovolené bylo nařízením Ministerstva vnitra a služebním předpisem státního tajemníka v Ministerstvu vnitra č. 5 ze dne 3. února 2020 přeneseno na představené a vedoucí zaměstnance.

(2) Zaměstnavatel může čerpání dovolené se souhlasem zaměstnance určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

(3) Vyčerpal-li zaměstnanec v příslušném kalendářním roce nejméně 4 týdny dovolené, může zaměstnavatel převést s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance na základě jeho písemné žádosti nevyčerpanou část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku.

(4) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

(5) Nemůže-li být dovolená vyčerpana podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 3, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v právních předpisech stanoveno jinak.

(6) Jednotliví vedoucí zaměstnanci nebo představení budou pravidelně kontrolovat čerpání dovolené svých podřízených zaměstnanců. Výsledky kontrol budou jednotlivými útvary zasílány v termínech, které budou stanoveny v dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, odpovědným útvarům zaměstnavatele, které je zpracují a projednají s odborovými organizacemi.

Čl. 7

Výkon práce na dálku

(1) Smluvní strany budou ve smyslu § 317 zákoníku práce podporovat možnost sjednání dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o práci na dálku, pokud to nebude bránit řádnému plnění pracovních úkolů, včetně přípravy nebo řešení mimořádných událostí nebo krizových situací.

(2) Důvodem pro sjednání práce na dálku může být například 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 dálku, nebo kdy samostatná činnost zaměstnance je nezávislá na jeho přítomnosti na pracovišti.

(3) Zaměstnanec podá žádost o sjednání práce na dálku zaměstnavateli i v případě, kdy nebyl udělen souhlas příslušného vedoucího zaměstnance nebo představeného. Pokud zaměstnavatel jeho žádosti nevyhoví, zašle zaměstnanci i odborovým organizacím písemné odůvodnění.

(4) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné jiné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

(5) Zaměstnanec může vykonávat práci na dálku pouze ve dny, které budou určeny dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to buď jako konkrétní dny v týdnu, určitý počet dnů v měsíci, nebo hodin v týdnu či měsíci, přičemž konkrétní dny (resp. hodiny) budou určeny po předchozí dohodě mezi zaměstnancem a jeho bezprostředně nadřízeným představeným; v ostatní dny (resp. hodiny) vykonává zaměstnanec práci v místě svého pracoviště. V případě, že nedojde k dohodě, rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi.

(6) Pro výkon práce na dálku 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

na dálku se sjednávají na dobu určitou, zpravidla jednoho roku. Schválení dohody nezakládá nárok na její uzavření na další dobu určitou.

(7) Jiné místo výkonu práce musí odpovídat platným požadavkům na bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce na dálku. V případě, že místo výkonu práce sjednané v dohodě přestane splňovat požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce, je zaměstnanec povinen neprodleně oznámit tuto skutečnost zaměstnavateli.

Čl. 8

Množství pracovních úkolů a pracovní tempo

(1) 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.

(2) 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.

(3) Množství pracovních úkolů a pracovní tempo v jednotlivých útvarech bude zaměstnavatel projednávat s odborovými organizacemi na základě žádosti zaměstnanců zpravidla za přítomnosti vedoucího zaměstnance nebo představeného zodpovědného za předmětnou agendu, popřípadě s příslušným vrchním ředitelem sekce nebo příslušným náměstkem generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky.

ČÁST ČTVRTÁ

Platy

Čl. 9

(1) Odborové organizace jsou oprávněny projednat se zaměstnavatelem za uplynulý kalendářní rok vývoj platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek.

(2) Zaměstnavatel seznámí odborové organizace 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 odborovým organizacím do 15 dnů po jejich obdržení nebo po jejich změně.

(3) V souladu s ustanovením § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce a § 6 nařízení vlády č. 341/2017 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.

(4) Při uplatnění zvláštního způsobu určení platového tarifu podle odst. 3, 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 práce.

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práce pro prostoj, který nezavinil, a není-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši jeho průměrného výdělku.

(6) 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.

(7) 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 zaměstnavateli,
- d) o čtyřnásobek průměrného výdělku u zaměstnance, který ke dni skončení pracovního poměru dosáhl alespoň 20 let pracovního poměru k zaměstnavateli.

(8) Vedoucímu zaměstnanci v Generálním ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky, 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 zaměstnanec jmenované funkce vzdá.

Pro účely vrácení odchodného se postupuje analogicky podle § 68 zákoníku práce.

ČÁST PÁTÁ

Sociální podmínky zaměstnanců

Čl. 10

(1) Zaměstnavatel na žádost zaměstnance zabezpečí poskytnutí podpory, například umožnění práce na dálku 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. Podpora může být takovému zaměstnanci poskytnuta i bez výslovné žádosti, z iniciativy zaměstnavatele nebo odborových organizací.

(2) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich oznámení o osobních důvodech, bez povinnosti předložení dokladu o důvodu nepřítomnosti, indispoziční volno v rozsahu 5 dnů v průběhu kalendářního roku. Za dobu čerpání indispozičního volna se plat nekrátí. Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání indispozičního volna bez zbytečného odkladu poté, co jeho potřeba vznikne. Pro stanovení nároku na dovolenou se indispoziční volno považuje za výkon práce. Nevyčerpaná indispoziční volna nelze převádět do dalšího roku. V době indispozičního volna nemá zaměstnanec nárok na úhradu zvýhodněné stravy.

(3) Zaměstnancům, kteří mají stanovenou pracovní dobu nebo povolenou kratší pracovní dobu rozvrženou jinak než do pětidenního pracovního týdne, se poskytne v kalendářním roce tolik pracovních dnů indispozičního volna, na kolik pracovních dnů v týdnu je rozvržena jejich pracovní doba.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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 jeden den,
- d) za účelem vyhledávání nového pracovního místa, končí-li pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, vždy na jeden půlden v týdnu po celou výpovědní dobu,
- e) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance na jeden 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; k prokázání této překážky v práci na straně zaměstnance bude zaměstnavatel akceptovat čestné prohlášení předložené zaměstnancem.

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

(7) Zaměstnavatel na žádost zaměstnance může poskytnout studijní volno k individuálním studijním účelům v maximálním rozsahu 5 dnů výkonu práce za kalendářní rok. Za dobu čerpání studijního volna se zaměstnanci plat nekrátí.

Čl. 11

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 40 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5 000 Kč za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval nejméně 5 let,

- při dovršení 50 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 8 000 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 nejméně 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 nejméně 10 let,
 - zaměstnanci bude vyplacena odměna ve výši 15 000 Kč, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 15 let.

(2) Pro účely vzniku nároku na odměnu podle odstavce 1 se do doby trvání pracovního poměru zaměstnance započítává doba trvání pracovního a služebního poměru v Ministerstvu vnitra, který vzniku pracovního poměru bezprostředně předcházel. 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) Odměna podle odstavce 1 se vyplátí v nejbližším výplatním termínu určeném zaměstnavatelem pro výplatu platu. Poskytnutí odměny spojené s nabytím nároku na starobní důchod a s přiznáním invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně je vázáno na ukončení pracovního poměru zaměstnance. Nárok na odměnu náleží jen v kalendářním roce vzniku pracovního nebo životního výročí podle odst. 1 písm. a) nebo b). Pokud v důsledku pochybení na straně zaměstnavatele nedojde k výplatě odměny

v kalendářním roce vzniku výročí, bude odměna zaměstnanci vyplacena v nejbližším výplatním termínu po zjištění pochybení.

(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) Odměna podle odst. 1 písm. c) zaměstnanci náleží pouze v případě, že ke skončení pracovního poměru nedošlo z důvodů uvedených § 52 písm. f) až h) a § 55 zákoníku práce. V případě § 52 písm. f) zákoníku práce odměna nenáleží v případě, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce, spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích.

(6) Udělením těchto odměn není dotčen nárok na odměny vyplývající ze zásad používání prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb.

Čl. 12

Péče o zaměstnance

(1) Zaměstnavatel podle svých provozních možností zabezpečí zejména:

- a) vybavení pracovišť kuchyňkami, nebo kuchyňskými kouty, hygienickými potřebami a poskytování ochranných nápojů,
- b) přijetí vhodných opatření včetně případné úpravy pracovní doby pro případy, kdy teplota v objektu, ve kterém zaměstnanec vykonává práci, dosáhne méně než 19 a více než 28 °C a v dalších nepředvídatelných případech, a to na základě rozhodnutí zaměstnavatele, žádosti zaměstnanců, nebo odborových organizací;

v těchto případech se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby,

- 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 bezbariérový přístup nebo kompenzační pomůcky nezbytné pro výkon práce osobami se zdravotním postižením,
- d) úhradu nákladů na očkování proti infekčním nebo jiným onemocněním podle vyhodnocení rizik zaměstnavatelem, a to na jejich žádost a s ohledem na účelnost očkování ve vztahu k riziku ohrožení zdraví při výkonu práce, podle finančních možností úřadu a za podmínky provedení očkování lékaři Zdravotnického zařízení Ministerstva vnitra,
- e) vytvoření podmínek pro sportovní aktivity zaměstnanců a zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům bezplatné používání svých sportovišť a sportovních zařízení mimo dobu výkonu práce; poskytnutí neplaceného pracovního volna v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při akci pořádané zaměstnavatelem zaměstnancům - organizátorům akce a zaměstnancům, kteří se akce účastní, a to i jako zástupci svého zaměstnavatele na akci pořádané jiným úřadem, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,
- f) možnost využití rekreačních zařízení zaměstnavatele pro rodinnou rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, přičemž 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 a provozu zástupci odborové organizace nahlédnutí do materiálů, které byly použity pro tvorbu ceny poukazu. Zaměstnavatel (sekce ekonomiky a provozu) se dále zavazuje ve 4. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku jednat

se Zařízením služeb pro Ministerstvo vnitra o možnosti využití jejich zařízení pro rekreaci zaměstnanci Ministerstva vnitra za zvýhodněnou cenu na následující kalendářní rok, k tomuto jednání budou přizváni zástupci odborových organizací; vzhledem k tomu, že Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra 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 zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud to umožňují provozní podmínky a finanční zdroje zaměstnavatele, a to jedno hlavní jídlo v kalendářním dni za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin v případě, že jejich přítomnost na pracovišti trvá v tomto dni alespoň 3 hodiny,
- i) stravování formou poskytnutí peněžního příspěvku na stravování jako součást výplaty, tzv. stravenkový paušál, na pracovištích zaměstnavatele, kde není možné zajistit stravování zaměstnancům podle vyhlášky Ministerstva financí č. 296/2022 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů, přičemž stravenkový paušál zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům i v případě uzavření pravidelné výdejny stravy; stravenkový paušál se poskytne též zaměstnancům vykonávajícím práci na dálku (viz čl. 7).

(2) S cílem přispět ke zlepšení výkonu práce zaměstnavatel:

- a) vybaví sociální zařízení například 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.),
- d) umožní zaměstnancům využívat psychologické poradenství v rámci Ministerstva vnitra i nad rozsah čl. 10 a vytvoří podmínky k zajištění psychosociální podpory zaměstnanců, včetně vytvoření metodiky prevence šikany na pracovišti či přístupu k bezplatnému psychosociálnímu poradenství,
- e) 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 například 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.

(4) Zaměstnavatel umožní na žádost zaměstnance zejména ze zdravotních důvodů a na základě doporučení lékaře vybavení kancelářských prostor polohovacími stoly.

Čl. 13

Poskytování příspěvků z fondu kulturních a sociálních potřeb

(1) Tvorbu a použití fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „fond“) upravuje § 48 odst. 8, § 60 a § 65 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

(2) Správce fondu přijímá vlastní zásady pro jeho používání.

(3) Zaměstnavatel bude usilovat o co největší administrativní ulehčení procesu nárokování a vyplácení příspěvků z FKSP.

(4) 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 vyhlášky Ministerstva financí č. 296/2022 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů. 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].

(5) Zaměstnanci se poskytnou příspěvek na stravování ve výši odpovídající provozním a rozpočtovým možnostem zaměstnavatele.

(6) Správce fondu přispívá na stravování podle zásad pro používání fondu.

(7) Poskytování dalších plnění z fondu správce fondu stanoví ve shodě s odborovými organizacemi ve svých zásadách podle vlastních podmínek a v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

(8) Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace o připravovaných kontrolních akcích věcně příslušných útvarů zaměřených na hospodaření s fondem. Odborové organizace mohou zaměstnavateli

navrhnout účast svého zástupce.

ČÁST ŠESTÁ

Bezpečnost práce, ochrana zdraví

Čl. 14

(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“)⁷⁾.

(2) Zaměstnavatel prostřednictvím vedoucích zaměstnanců nebo 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 odborovým organizacím do 30. ledna následujícího roku a její znění zpřístupní zaměstnancům. Do doby odstranění závad budou zaměstnavatelem přijata preventivní opatření, která vedou k minimalizaci rizik.

(3) Prověrku podle odstavce 2 provede zaměstnavatel bezodkladně i po vyhlášení nouzového stavu, stavu pandemické pohotovosti, případně mimořádných opatření podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo podle zákona o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů z důvodu ohrožení zdraví a životů osob (dále jen „opatření“), mají-li vliv na činnost zaměstnavatele a plnění pracovních úkolů. Prověrka se provádí pouze jednou, nejsou-li opatření

⁷⁾ § 101 odst. 1 zákoníku práce.

vyhlášena z jiného důvodu. Povinnost zaměstnavatele se považuje za splněnou, i pokud prověrku s přihlédnutím k vyhlášeným opatřením provedl v řádném termínu podle odstavce 2. Při vyhlášení opatření uvedených ve větě první zaměstnavatel využije zejména výkonu práce na dálku a dalších opatření směřujících ke snížení zdravotních rizik, a to v rozsahu, při kterém bude zachována akceschopnost zaměstnavatele v návaznosti na plnění pracovních úkolů.

(4) Odborové organizace jsou oprávněny delegovat do jednotlivých prověřkových komisí svého zástupce.

(5) 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 odborovým organizacím přehled a vyhodnocení pracovních úrazů, ke kterým v průběhu předchozího kalendářního roku došlo.

(6) Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi připravované zásadní změny podmínek prostředí výkonu práce, hygieny práce, podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

ČÁST SEDMÁ

Stížnosti a kolektivní spory

Čl. 15

(1) Zaměstnanec vykonávající práci v Ministerstvu vnitra má právo podat písemnou stížnost zaměstnateli. Zaměstnanec vykonávající práci v Generálním ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky má právo obrátit se s podnětem na ombudsmana Hasičského záchranného sboru České republiky.

(2) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem (§ 276 odst.

9 zákoníku práce) nebo na jeho žádost i s odborovými organizacemi stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(3) Zaměstnanec je oprávněn požádat odborové organizace o pomoc s řešením své stížnosti nebo námitek podaných zaměstnavateli.

(4) Kolektivní spory se řeší podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

ČÁST OSMÁ

Závěrečná ustanovení

Čl. 16

(1) Dodržování závazků sjednaných v této kolektivní smlouvě se smluvní strany zavazují kontrolovat průběžně, přičemž komplexní kontrola plnění kolektivní smlouvy bude zúčastněnými stranami provedena ve vzájemné součinnosti vždy k 30. září daného 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 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

(6) Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v šesti stejnopisech s platností originálu, přičemž každá smluvní strana obdrží po jednom originálu.

(7) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu všech smluvních stran a účinnosti dne 1. května 2025. Uzavírá se na dobu neurčitou.

(8) Tuto kolektivní smlouvu lze vypovědět vždy k 30. září s tím, že skončí k 31. prosinci daného kalendářního roku, nebo po vzájemné dohodě.

(9) Platnou kolektivní smlouvu bude zaměstnavatel neprodleně publikovat a zveřejní ji na vlastních intranetových stránkách. Odborové organizace seznámí zaměstnance s obsahem smlouvy bezodkladně.

(10) Platnost kolektivní smlouvy ze dne 15. července 2024 končí dnem nabytí platnosti této kolektivní smlouvy, čímž není dotčeno vázání stran právními vztahy doposud vzniklými.

č.j. MV-69710-1/PST-2025

Za zaměstnavatele:

Za odborové organizace:

Mgr. Bc. Vít RAKUŠAN

ministr vnitra

PhDr. David HUBENÝ, Ph.D.

předseda Základní odborové
organizace Ministerstva vnitra
Odborového svazu státních orgánů
a organizací

Ing. Štěpánka CVEJNOVÁ

státní tajemnice v Ministerstvu vnitra

Tomáš MACHOVIČ

předseda Nezávislého odborového
svazu Policie České republiky

PhDr. Jindřich FRYČ

nejvyšší státní tajemník

genpor. Ing. Vladimír VLČEK,

Ph.D., MBA

generální ředitel

Hasičského záchranného sboru

České republiky