

# ÚPLNÉ ZNĚNÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY ze dne 20. 7. 2012

## PŘEHLED USTANOVENÍ SMLOUVY

- **ČÁST PRVNÍ - Úvodní ustanovení**
  - čl. 1 Předmět Smlouvy
  - čl. 2 Vymezení některých pojmů
  - čl. 3 Odborový orgán
- **ČÁST DRUHÁ - Účast odborové organizace**
  - čl. 4 Podmínky pro činnost odborové organizace
  - čl. 5 Informování o uzavřených pracovních poměrech
  - čl. 6 Informování o rozvazování pracovních poměrů a jejich projednání
  - čl. 7 Právo zaměstnanců a odborové organizace na informace a projednání
- **ČÁST TŘETÍ - Odměňování zaměstnanců**
  - čl. 8 Právní úprava odměňování
  - čl. 9 Hodnocení zaměstnanců
  - čl. 10 Odměny poskytované zaměstnancům
  - čl. 11 Výplatní termín
- **ČÁST ČTVRTÁ - Kulturní a sociální potřeby zaměstnanců**
  - čl. 12 Fond zaměstnanců
  - čl. 13 Stravování zaměstnanců
  - čl. 14 Stravné při pracovní cestě
  - čl. 15 Příspěvek na ošacení
  - čl. 16 Jednorázové odškodnění pozůstalých při smrti zaměstnance
  - čl. 17 Jazykové kurzy
- **ČÁST PÁTÁ - Další kolektivní ujednání**
  - čl. 18 Práce přesčas
  - čl. 19 Noční práce
  - čl. 20 Pracovní pohotovost
  - čl. 21 Zkušební doba
  - čl. 22 Opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - čl. 23 Preventivní zdravotní péče
- **ČÁST ŠESTÁ - Závěrečná ustanovení**
  - čl. 24 Vnitřní předpisy zaměstnavatele
  - čl. 25 Započítávání doby zaměstnání
  - čl. 26 Účinnost a trvání Smlouvy
  - čl. 27 Vyhotovení Smlouvy
  - čl. 28 Seznámení zaměstnanců se Smlouvou

## **Statutární město České Budějovice**

se sídlem náměstí Přemysla Otakara II., č. 1,2, 370 92 České Budějovice,

jehož jménem jedná

Mgr. Juraj Thoma,  
primátor statutárního města České Budějovice,

zastupující statutární město České Budějovice navenek, stojící v čele Magistrátu města České Budějovice (dále jen „magistrát“), řídící Městskou policii České Budějovice (dále jen „městská policie“) a jednající jménem města v pracovněprávních vztazích zaměstnanců zařazených v městské policii

a

Ing. Zdeněk Řeřábek,  
tajemník Magistrátu,

plnící funkci statutárního orgánu zaměstnavatele vůči zaměstnancům města zařazeným v magistrátu

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „město“),

a

## **Organizace odborového svazu státních orgánů a organizací, výbor základní organizace statutární město České Budějovice**

se sídlem náměstí Přemysla Otakara II., č. 1,2, 370 92 České Budějovice,

jejímž jménem jedná

Marie B o Ź o v s k á,  
předsedkyně Výboru odborové organizace

( dále jen „odborová organizace“ ),

uzavírají

v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění

tuto

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVU**

**podle § 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,**

# ČÁST PRVNÍ ÚVODNÍ USTANOVENÍ

## Čl. 1

### Předmět Smlouvy

Tato Smlouva upravuje, v souladu s § 22 a násl. zákoníku práce, vztahy mezi smluvními stranami a platová a ostatní práva zaměstnanců vyplývající z pracovněprávního vztahu. Tato Smlouva je uzavírána jako podniková ve smyslu § 23 odst. 4 písm. a) zákoníku práce.

## Čl. 2

### Vymezení některých pojmů

(1) Pro účely této Smlouvy se zaměstnancem rozumí osoba, která je v pracovněprávním vztahu k statutárnímu městu České Budějovice jakožto zaměstnavateli.

(2) Pro účely této Smlouvy se dále rozumí

a) „zákoníkem práce“ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,

b) „nařízením o platu“ nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

## Čl. 3

### Odborový orgán

(1) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Ke dni uzavření této Smlouvy je jím Výbor odborové organizace ( dále jen „Výbor“ ). Odborová organizace se zavazuje, že při změně personálního složení Výboru bude tato skutečnost bez zbytečného odkladu písemně oznámena zaměstnavateli.

(2) Členové odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve věcech, o nichž se dozvědí z titulu své funkce. Tato mlčenlivost trvá i po skončení výkonu funkce, resp. ukončení pracovního poměru k zaměstnavateli.

# ČÁST DRUHÁ ÚČAST ODBOROVÉ ORGANIZACE

## Čl. 4

### Podmínky pro činnost odborové organizace

(1) Zaměstnavatel vytváří podmínky pro činnost odborové organizace a jejích orgánů. Zaměstnavatel zejména

a) na své náklady poskytuje vhodné prostory pro schůzovní činnost členů odborové organizace, tj. malou zasedací místnost pro potřebu práce Výboru a velkou zasedací místnost pro potřebu jednání členské schůze,

b) na své náklady poskytuje psací potřeby a jiné obdobné pomůcky pro činnost odborové organizace, a to v přiměřeném rozsahu dle možností zaměstnavatele a skutečných potřeb odborové organizace vyplývajících z její činnosti,

c) na své náklady zajišťuje Výboru jeden výtisk odborného časopisu zabývajícího se pracovněprávní oblastí a činností odborů,

d) na své náklady poskytuje vhodné prostory pro archivaci dokumentů odborové organizace,

e) poskytuje členům odborového orgánu a dalším členům odborové organizace pracovní volno s náhradou platu na dobu nezbytně nutnou pro výkon jejich funkce.

(2) Zaměstnavatel zabezpečuje u členů odborové organizace výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu a prostředky takto sražené odvádí na účet odborové organizace. Tyto srážky budou prováděny na základě dohody o srážkách z platu, uzavřené mezi odborovou organizací a jejím členem. Číslo účtu nebo jeho změny, je odborová organizace povinna vždy v dostatečném předstihu sdělit zaměstnavateli.

## **Čl. 5**

### **Informování o uzavřených pracovních poměrech**

Zaměstnavatel podává odborové organizaci písemné zprávy o nově uzavřených pracovních poměrech, a to pravidelně každé dva měsíce. O vypisovaných výběrových řízeních na obsazení pracovních míst zaměstnavatel informuje odborovou organizaci bez zbytečného odkladu po jejich vypsání.

## **Čl. 6**

### **Informování o rozvazování pracovních poměrů a jejich projednání**

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí. Nevyjádří-li se odborová organizace ve lhůtě deseti dnů ode dne, kdy jí byla záležitost podle předchozí věty písemně předložena, považuje se skončení pracovního poměru za projednané. S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci prostřednictvím písemné zprávy podávané pravidelně každé kalendářní čtvrtletí.

(2) Jde-li však o rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením u zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, a to v době jeho funkčního období nebo v době 1 roku po jeho skončení, postupuje se podle § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

## **Čl. 7**

### **Právo zaměstnanců a odborové organizace na informace a projednání**

(1) Zaměstnanci mají právo na informace a projednání podle § 276 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel informuje zaměstnance a jedná s nimi prostřednictvím odborové organizace. Zaměstnavatel s odborovou organizací projednává a informuje ji o záležitostech stanovených v § 287 zákoníku práce a rovněž o dalších skutečnostech stanovených pracovními předpisy (např. § 46, § 99 či § 348 odst. 3 zákoníku práce). Jde-li o poskytování informací o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, činí tak zaměstnavatel po schválení vyúčtování hospodaření města za uplynulý kalendářní rok zastupitelstvem města.

(2) Odborová organizace rovněž dbá na dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovních předpisů, stejně jako vykonává kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele a za tím účelem je oprávněna požadovat po zaměstnavateli splnění povinností podle § 108 a § 322 odst. 1 zákoníku práce.

(3) V případech stanovených pracovními předpisy je třeba předchozího souhlasu odborové organizace s úkony zaměstnavatele (např. § 217 odst. 1 zákoníku práce - vydávání rozvrhu čerpání dovolené; § 306 - vydávání a změna pracovního řádu). V takových případech se odborová organizace zavazuje poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost a vždy sdělit zaměstnavateli důvody případného odmítnutí souhlasu tak, aby mohly být zaměstnavatelem odstraněny.

(4) Členové Výboru jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

## ČÁST TŘETÍ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

### Čl. 8

#### Právní úprava odměňování

Poskytování platu a dalších nárokových i nenárokových plnění vyplývajících z pracovněprávního vztahu se řídí příslušnými ustanoveními pracovněprávních předpisů (zejm. část šestá a sedmá zákoníku práce, nařízení o platu). V mezích těchto právních předpisů se odměňování řídí ustanoveními této Smlouvy a dále ustanoveními vnitřního platového předpisu, který se zaměstnavatel zavazuje vydat za účelem rozvedení právní úpravy v rámci konkrétních podmínek zaměstnavatele.

### Čl. 9

#### Hodnocení zaměstnanců

Hodnocení poměru zaměstnanců k práci a hodnocení jejich pracovních výsledků provádí zaměstnavatel průběžně, zpravidla dvakrát ročně. Hodnocení je podkladem především pro přehodnocování výše osobních příplatků zaměstnanců a určování jejich odměn.

### Čl. 10

#### Odměny poskytované zaměstnancům

(1) Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci jakožto nenároková plnění

a) odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu ve smyslu § 134 zákoníku práce,

b) cílovou odměnu za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu ve smyslu § 134a zákoníku práce,

c) odměnu za činnost při mimořádných a živelných událostech a popřípadě i jiné odměny ve smyslu § 224 zákoníku práce.

(2) Zaměstnavatel se zavazuje, že podmínky pro poskytování odměn podle předchozího odstavce a postup při jejich přiznávání upraví ve vnitřním platovém předpisu.

(3) Zaměstnavatel se dále zavazuje poskytovat zaměstnancům v pracovním poměru následující odměny ve smyslu § 224 zákoníku práce, a to jako jednorázová nároková plnění vždy v případě, že zaměstnanec naplní podmínky pro jejich poskytnutí:

a) **odměna k životnímu jubileu**, která bude zaměstnanci poskytnuta v případě, že

I. zaměstnanec dosáhl padesát let věku a současně v den, kdy se tak stalo, délka nepřetržitého trvání jeho pracovního poměru dosáhla alespoň pěti celých let, anebo

II. pracovní poměr zaměstnance skončil, pokud jde o první skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod a pokud je současně splněna též podmínka, že délka nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance dosáhla ke dni skončení pracovního poměru alespoň pěti celých let,

b) **odměna za dlouholetou pracovní činnost**, která bude zaměstnanci poskytnuta v případě, že nepřetržitý pracovní poměr zaměstnance dosáhl celých deseti let trvání, a poté opětovně vždy v případě dosažení každých dalších celých pěti let nepřetržitého trvání pracovního poměru, naposledy však při dosažení celých čtyřiceti let nepřetržitého trvání pracovního poměru.

(4) Pokud došlo k přerušení pracovního poměru zaměstnance (tj. k jeho ukončení a následnému opětovnému uzavření), započítává se pro účely tohoto článku až doba ode dne vzniku posledního a dosud nepřerušeno pracovního poměru. Při splnění předchozí věty se však započítávají také doby podle čl. 25. Odměny podle této Smlouvy mohou být poskytovány pouze u těch nároků, které vzniknou nově až ode dne účinnosti této Smlouvy (zaměstnanec tak např. nemá nárok na odměnu

k životnímu jubileu podle této Smlouvy, pokud dosáhl věku padesáti let, avšak stalo se tak již přede dnem nabytí účinnosti této Smlouvy).

(5) Žádná z odměn podle odst. 3 však zaměstnanci nepřísluší v případě, že ke dni splnění podmínek pro poskytnutí odměny

a) pracovní poměr skončil z důvodu výpovědi podané zaměstnavatelem, resp. zaměstnavatel podal výpověď a běží tak u pracovního poměru zaměstnance výpovědní doba, a to s výjimkou výpovědi zaměstnavatele podaných podle § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce,

b) bylo zaměstnavatelem dáno okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce.

(6) Výše odměn podle odst. 3 činí

a) 20 000 Kč, jde-li o odměnu k životnímu jubileu [odst. 3 písm. a)],

b) peněžitou částku stanovenou jako násobek částky 1 000 Kč určený počtem let, po které nepřetržitě trval pracovní poměr, jde-li o odměnu za dlouholetou pracovní činnost [odst. 3 písm. b)].

(7) Podrobnosti administrace přiznání odměny podle odst. 3 a její vyplácení zaměstnancům upraví v souladu s výše uvedeným zaměstnavatel ve svém vnitřním platovém předpisu.

## **Čl. 11**

### **Výplatní termín**

Plat je splatný pozadu za období kalendářního měsíce, přičemž zaměstnavatel se zavazuje, že výplatní termín stanoví ve svém vnitřním platovém předpisu na 13. den v měsíci. V případě, že tento den připadne na dny pracovního klidu nebo svátek, bude výplatním dnem poslední předcházející pracovní den.

## **ČÁST ČTVRTÁ KULTURNÍ A SOCIÁLNÍ POTŘEBY ZAMĚSTNANCŮ**

## **Čl. 12**

### **Fond zaměstnanců**

Zaměstnavatel se zavazuje zřídit fond zaměstnanců za účelem zajišťování sociálních a kulturních potřeb zaměstnanců a do tohoto fondu v přiměřeném rozsahu přispívat z rozpočtových prostředků určených na odměňování zaměstnanců. Příjmy, výdaje a hospodaření fondu, jakož i podmínky a rozsah poskytování příspěvků zaměstnancům z něj, stanoví zaměstnavatel zvláštním vnitřním předpisem. Zaměstnavatel se dále zavazuje, že nejméně jedním členem komise nebo jiného výkonného orgánu tohoto fondu bude člen orgánu odborové organizace nebo jiný zaměstnanec určený odborovou organizací.

## **Čl. 13**

### **Stravování zaměstnanců**

(1) Zaměstnavatel zabezpečuje zaměstnancům v pracovním poměru dle svých provozních a finančních možností stravování, a to

a) na základě smlouvy o závodním stravování uzavřené se subjektem oprávněným poskytovat stravovací služby (stravování na čipové karty) a

b) na základě smlouvy o umožnění stravování v zařízeních veřejného stravování (stravování s využitím jídelních kupónů - tzv. „stravenky“).

(2) Stravování podle odst. 1 písm. b) je zabezpečováno zaměstnancům pracujícím v jednosměnném provozu, kteří jsou zařazeni

a) v magistrátu na pracovišti umístěném v budově magistrátu v Jeronýmově ulici,

b) v magistrátu na odboru sportovních zařízení,

c) v magistrátu, jde-li o zaměstnance podílející se na kontrolní či dozorové činnosti a z povahy této práce vyplývá, že jsou často mimo své stálé pracoviště, anebo

d) v městské policii.

(3) Stravování podle odst. 1 písm. a) je zabezpečováno ostatním zaměstnancům neuvedeným v odst. 1 pracujícím v jednosměnném provozu.

(4) O povolení výjimky z ustanovení předchozích dvou odstavců může na základě žádosti zaměstnance rozhodnout osoba oprávněná v souladu s příslušnými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele určovat plat daného zaměstnance. Tato může o změně rozhodnout i bez žádosti zaměstnance, vyžaduje-li to důležitá potřeba zaměstnavatele.

(5) Stravování podle odst. 1 písm. a) a b) je zabezpečováno zaměstnancům pracujícím ve dvou a vícesměnném provozu, a to na základě rozhodnutí osoby oprávněné v souladu s příslušnými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele určovat plat daného zaměstnance.

(6) Na poskytnutí jednoho hlavního jídla v průběhu pracovní směny, resp. k nákupu kupónu opravňujícího k jeho odebrání, má nárok zaměstnanec, který odpracuje v této směně alespoň tři hodiny. Za směnu se v tomto případě považuje též odpracovaná práce přesčas nenavazující přímo na stanovenou směnu dle harmonogramu. Při čerpání dovolené nemá zaměstnanec na hlavní jídlo nárok.

(7) Při směnách trvajících déle než 10 hodin může zaměstnavatel zaměstnanci umožnit další nákup stravenky či kupónu v poloviční hodnotě.

(8) Není-li možné zajistit stravování podle odst. 1 písm. a) [např. dovolená všech pracovníků jídelny, technické důvody, skončení smlouvy se subjektem podle odst. 1 písm. a) do doby uzavření nové smlouvy apod.], zabezpečí zaměstnavatel náhradní stravování, a to rozhodnutím osoby oprávněné v souladu s příslušnými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele určovat plat daného zaměstnance.

(9) V době čerpání hromadné dovolené (§ 220 zákoníku práce) není stravování podle tohoto článku zabezpečováno. Stejně tak nemusí být zabezpečováno při povodních, živelných a jiných mimořádných událostech, z důvodu kterých není možné po zaměstnavateli zajištění stravování spravedlivě požadovat.

(10) Kalkulace nákladů, ceny a příspěvků z rozpočtu odpovědného místa a z fondu zaměstnanců města se stanoví takto (hodnoty jsou uváděny v Kč):

	na čipové karty (jídelna MM)	na jídelní kupony
plná cena jídla	76,96	75,00
cena pro zaměstnance	23,00	23,00
příspěvek z fondu zaměstnanců města	15,00	15,00
část ceny krytá z rozpočtu odpov. místa (1080)	38,96	37,00

## Čl. 14

### Stravné při pracovní cestě

Stravné při pracovní cestě poskytuje zaměstnavatel ve výši dolních hranic sazeb stanovených v § 176 odst. 1 zákoníku práce (popřípadě pozměněných prováděcím právním předpisem podle § 189 zákoníku práce) navýšených o 10 Kč, nejvýše však ve výši horních hranic těchto sazeb.

## **Čl. 15**

### **Příspěvek na ošacení**

(1) Zaměstnavatel poskytuje jedenkrát ročně příspěvek na ošacení ve výši 2.000,- Kč, podléhající zdanění, těmto kategoriím zaměstnanců:

a) zaměstnancům, kteří vykonávají pracovní činnost matrikáře ve smyslu § 9 zákona č. 301/2000 Sb. o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

b) zaměstnancům pověřeným organizováním občanských obřadů,

c) v dalších odůvodněných případech, rozhodne-li tak osoba oprávněná v souladu s příslušnými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele určovat plat daného zaměstnance.

(2) Ustanovení tohoto článku se nijak nedotýká nároků zaměstnance na poskytnutí pracovních pomůcek vyplývajících z příslušných pracovněprávních předpisů.

## **Čl. 16**

### **Jednorázové odškodnění pozůstalých při smrti zaměstnance**

Minimální částky jednorázového odškodnění pozůstalých stanovené v § 378 zákoníku práce se zvyšují na jejich trojnásobek v případě, že zemřelý zaměstnanec byl strážníkem městské policie a k jeho smrti došlo ve službě.

## **Čl. 17**

### **Jazykové kurzy**

Vyjma vzdělávání úředníků uskutečňovaného podle příslušných právních předpisů, zajišťuje zaměstnavatel pro zaměstnance rovněž kurzy jazykových znalostí s ohledem na sblížování legislativy a výkonu veřejné správy v rámci Evropské unie. Podmínky účasti na těchto kurzech a další podrobnosti upraví zaměstnavatel příslušným vnitřním předpisem.

## **ČÁST PÁTÁ**

### **DALŠÍ KOLEKTIVNÍ UJEDNÁNÍ**

## **Čl. 18**

### **Práce přesčas**

(1) Vážnými provozními důvody ve smyslu § 93 odst. 2 zákoníku práce se rozumí i nezbytné zabezpečení výkonu veřejné správy magistrátem.

(2) Období podle § 93 odst. 4 zákoníku práce, v rámci něhož nesmí práce přesčas činit v průměru více než 8 hodin týdně, se vymezuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

## **Čl. 19**

### **Noční práce**

Priměřeným sociálním zajištěním ve smyslu § 94 odst. 3 zákoníku práce se rozumí zejména zajištění možnosti ohřevu teplé stravy a nápojů (poskytnutí či zpřístupnění vařiče a varné konvice). Zaměstnavatel se zavazuje provádět pravidelnou kontrolu úplnosti a funkčnosti prostředků pro poskytnutí první pomoci a prostředků umožňujících přivolání rychlé lékařské pomoci umístěných na pracovišti, kde se pracuje v noci.



## **Čl. 20**

### **Pracovní pohotovost**

Pracovní pohotovost může být vykonávána jen na místě dohodnutém se zaměstnancem, přičemž toto místo musí být odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad možného výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance, a to pouze tehdy, jde-li o

- a) výkon nezbytných agend a činností, které je zaměstnavatel povinen ze zákona zabezpečit, jak v oblasti státní správy tak i samosprávy,
- b) řešení naléhavých činností spojených s obranou a ochranou obyvatel a majetku,
- c) realizaci opatření k odvrácení živelních událostí nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků,
- d) zajištění bezporuchového a bezpečného chodu složitých technologických zařízení,
- e) zprovoznění nových investičních celků,
- f) anebo v jiných důležitých případech, jestliže s tím vysloví odborová organizace předchozí souhlas.

## **Čl. 21**

### **Zkušební doba**

Zkušební doba je se zaměstnanci sjednávána vždy v délce tří měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. V případě, že jde o vedoucího zaměstnance, je sjednávána zkušební doba vždy v délce šesti měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. To platí i u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, stejně jako u sjednání zkušební doby v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo.

## **Čl. 22**

### **Opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

V rámci péče o bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci (dále jen „bezpečnost práce“) zaměstnavatel realizuje mimo jiné tato opatření:

- a) nejméně jednou do roka organizuje v dohodě s Výborem prověrky bezpečnosti práce na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele a zjištěné nedostatky odstraňuje,
- b) pravidelně prověřuje a aktualizuje vnitřní předpisy platné v oblasti bezpečnosti práce, požární ochrany a ochrany před působením látek zdraví škodlivých,
- c) zajišťuje pravidelné zkoušky řidičů motorových vozidel,
- d) zajišťuje pravidelné zkoušky zaměstnanců v technických a řemeslných profesích, a to zejména v oblasti revizních činností, obsluhy tlakových nádob, obsluhy čpavkového a chlórového hospodářství, sváření a jiných oblastech,
- e) zajišťuje provádění měření úrovně škodlivin na vymezených pracovištích zařízení plaveckého a zimního stadionu a
- f) pravidelně projednává otázky bezpečnosti práce s Výborem.

## **Čl. 23**

### **Preventivní zdravotní péče**

(1) Zaměstnavatel uzavře smlouvu s odborným lékařem nebo zdravotnickým zařízením za účelem poskytování preventivních ošetření pro zaměstnance zařazeného

- a) v zařízeních plavecký a zimní stadion, pracuje-li ve ztížených a zdraví zatěžujících podmínkách,

b) a v městské policii, je-li strážníkem.

(2) Náklady na tuto péči jsou hrazeny z rozpočtu zaměstnavatele. Tímto článkem nejsou dotčeny povinnosti zaměstnavatele k zajištění pracovnělékařských služeb vyplývající z příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů.

## **ČÁST ŠESTÁ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

### **Čl. 24**

#### **Vnitřní předpisy zaměstnavatele**

(1) Zaměstnavatel vydává v souladu s § 305 zákoníku práce vnitřní platový předpis, upravující platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Dále vydává v souladu s § 306 zákoníku práce pracovní řád, který rozvádí ustanovení zákoníku práce, jiných právních předpisů a této kolektivní smlouvy, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, a to podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel vydává rovněž organizační řád, který stanoví organizační strukturu magistrátu, respektive městské policie, zřizuje odbory a oddělení a stanoví rozdělení pravomocí v rámci magistrátu a městské policie a rovněž stanoví celkový počet tabulkových pracovních míst v magistrátu a městské policii.

(3) Předpisy podle odst. 1 a 2 zaměstnavatel stanoveným způsobem pravidelně aktualizuje tak, aby byl zajištěn jejich soulad s právními předpisy.

(4) Jde-li o pracovní řád, je podmínkou jeho vydání či změny předchozí písemný souhlas odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje, že svůj souhlas nebo odmítnutí souhlasu sdělí zaměstnavateli písemně, a to nejpozději do deseti dnů poté, co jí byl návrh pracovního řádu nebo jeho změny postoupen.

(5) Jde-li o vnitřní platový předpis nebo o organizační řád, zaměstnavatel se zavazuje předem písemně informovat odborovou organizaci o znění návrhů těchto předpisů nebo jejich změn, a to zpravidla nejpozději týden před jejich vydáním nebo projednáváním v příslušném orgánu zaměstnavatele.

### **Čl. 25**

#### **Započítávání doby zaměstnání**

(1) Pro účely čl. 10 této Smlouvy se do doby trvání pracovního poměru k Městu započítává též doba:

a) doba zaměstnání u Městského národního výboru v Českých Budějovicích podle právní úpravy účinné do přijetí zákona č. 367/1990 Sb. o obcích (obecní zřízení),

b) doba zaměstnání u předcházejících zaměstnavatelů, pokud práva a závazky z pracovněprávních vztahů přešly na Město v souvislosti s převodem majetku státu (zákon č. 92/1991 Sb. o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby) a

c) doba zaměstnání u předcházejících zaměstnavatelů, pokud práva a závazky z pracovněprávních vztahů přešly na Město, resp. Městský národní výbor v Českých Budějovicích, podle § 338 a násl. zákoníku práce.

(2) Pokud došlo k přerušování pracovněprávního vztahu se zaměstnancem (tj. k jeho ukončení a pozdějšímu opětovnému uzavření), započítává se až výše uvedená doba ode dne trvání posledního uzavřeného a dosud nepřerušovaného pracovněprávního vztahu.

## **Čl. 26**

### **Účinnost a trvání Smlouvy**

(1) Tato Smlouva nabývá účinnosti dnem 1. 8. 2012 s výjimkou čl. 28, který nabývá účinnosti již prvním dnem následujícím po dni uzavření Smlouvy. Dosavadní kolektivní smlouva uzavřená mezi stranami této Smlouvy a její dodatky se zrušují.

(2) Tato Smlouva je uzavírána na dobu neurčitou s možností výpovědi dle § 26 odst. 1 zákoníku práce. Změny této Smlouvy je možné učinit pouze uzavřením písemného dodatku ke Smlouvě.

## **Čl. 27**

### **Vyhotovení Smlouvy**

Tato Smlouva se uzavírá ve třech vyhotoveních. Jedno vyhotovení obdrží odborová organizace. Zbývá dvě vyhotovení obdrží zaměstnavatel.

## **Čl. 28**

### **Seznámení zaměstnanců se Smlouvou**

Strany této Smlouvy jsou povinny seznámit zaměstnance s jejím obsahem nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. V této lhůtě rovněž zaměstnavatel zajistí vydání Smlouvy ve Sbírce vnitřních předpisů Magistrátu města České Budějovice, a to ve formě sdělení tajemníka magistrátu, jehož přílohou bude úplné znění této Smlouvy. Pro pozdější změny této Smlouvy platí předchozí věty obdobně s tím, že sdělení tajemníka magistrátu obsahuje kromě úplného znění dodatku Smlouvy i úplné znění Smlouvy po zahrnutí změn provedených dodatkem.

V Č. Budějovicích dne 20. 7. 2012

Ing. Zdeněk Řeřábek, v. r.

Mgr. Juraj Thoma, v. r.

Marie Božovská, v. r.