

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

## **ZOO Dvůr Králové a. s.**

Štefánikova 1029

554 01 Dvůr Králové nad Labem

IČ: 27478642

zastoupená: MVDr. Přemyslem Rabasem, statutárním ředitelem

**(dále jen zaměstnavatel)**

## **Odborový svaz pracovníků kultury a ochrany přírody**

**Základní odborová organizace Zoologické zahrady Dvůr Králové, a.s.**

evidovaná u Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody

Štefánikova 1029

554 01 Dvůr Králové nad Labem

IČ: 72036311

zastoupená: Milanem Syrůčkem, předsedou

**(dále jen odborová organizace)**

## **uzavírají tuto Kolektivní smlouvu**

### **I.**

#### **Všeobecná ustanovení**

1. Touto Smlouvou se obě smluvní strany zavazují, že budou v rámci udržení sociálního smíru spolupracovat na plnění závazků dohodnutých v Kolektivní smlouvě (dále jen KS).
2. Práva a povinnosti vyplývající pro obě smluvní strany z pracovněprávních vztahů, která nejsou součástí této Smlouvy, se řídí platnými právními předpisy.
3. Při uzavírání Smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této Smlouvy vyplývajících a při doplňcích a změnách této Smlouvy obě smluvní strany vycházejí ze zákona o kolektivním vyjednávání a z příslušných ustanovení zákoníku práce (dále jen ZP).

### **II.**

#### **Vzájemné vztahy smluvních stran**

Vzájemné vztahy se řídí příslušnými ustanoveními ZP.

1. Zaměstnavatel vytvoří v místě výkonu zaměstnání zástupcům zaměstnanců – členům odborových orgánů – přiměřeným způsobem na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti a ty je budou moci využívat (používat) i mimo pracovní dobu. Po předchozí dohodě poskytne odborové organizaci jednací místnost v budově ředitelství společnosti.
2. Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace, (členové výboru odborové organizace - předseda, místopředsedové, hospodář, příp. další) k výkonu jejich činnosti jako zástupců zaměstnanců, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu v rozsahu maximálně 7 hodin měsíčně s tím, že toto volno bude předem písemně oznámeno příslušnému vedoucímu pracovníkovi a evidováno, např.

zápisem do deníku. Pracovní volno s náhradou platu nad tento časový limit lze dohodnout pouze v odůvodněných případech (např. v průběhu kolektivního vyjednávání apod.).

3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu pěti pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Odborová organizace se zavazuje informovat zaměstnavatele o pořádání školení pro zaměstnance nejpozději 15 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním a zaměstnavatel se zavazuje nejpozději 5 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním informovat odborovou organizaci, zda v pořádání školení nebrání vážné provozní důvody. Účast na těchto akcích doloží účastníci potvrzením.
4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na základě jeho žádosti pracovní volno bez náhrady mzdy pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, nebudou-li mu v tom bránit závažné provozní důvody. Účast na těchto akcích doloží účastníci potvrzením.
5. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům 4x ročně účast na členských schůzích odborové organizace v rámci pracovní doby s náhradou platu, s tím, že konání schůze nezasáhne do stanovené pracovní doby více jak jednu hodinu. Zástupci odborové organizace stanoví termín a místo konání členské schůze s přihlédnutím k provozním podmínkám zaměstnavatele, a tento termín a místo konání písemně oznámí zaměstnavateli nejpozději 10 kalendářních dnů předem. Odborová organizace zaměstnanci účast na členské schůzi písemně potvrdí. Ujednání tohoto bodu se vztahuje i na ustanovení § 276 odst. 7 ZP o konání voleb zástupců zaměstnanců (členů orgánů odborové organizace působící u zaměstnavatele) v pracovní době.
6. O účasti delegovaných zástupců na sjezdu odborového svazu informují zástupci odborové organizace zaměstnavatele minimálně 10 kalendářních dnů předem. Účast na sjezdu doloží delegovaní zástupci písemným potvrzením.

#### **A. Vzájemné informování:**

7. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance, resp. odborovou organizaci, o veškerých skutečnostech uvedených v § 279 a § 287 odst. 1 ZP v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, tak aby zástupci odborové organizace mohli posoudit stav oznamované skutečnosti, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Informace poskytované zaměstnavatelem na vyžádání poskytne zaměstnavatel nejpozději do 14 kalendářních dnů od podání žádosti, pokud se obě strany nedohodnou na jiné lhůtě. Za poskytnutí informací odborové organizaci je považováno prokazatelné doručení v listinné či elektronické podobě.
  - K zajištění informací o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji poskytne zaměstnavatel odborové organizaci zejména tyto materiály (bez vyžádání, není-li uvedeno jinak):
    - schválený rozpočet na příslušný kalendářní rok
    - roční účetní závěrku.
  - K zajištění informací o činnostech zaměstnavatele, jejich pravděpodobném vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a ekologických opatřeních zaměstnavatele poskytne zaměstnavatel odborové organizaci zejména tyto materiály (bez vyžádání, není-li uvedeno jinak):
    - přehled úkolů stanovených na kalendářní rok
    - schválené koncepční a strategické dokumenty určené zaměstnancům a veřejnosti

- výroční zprávy.
  - K zajištění informací o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a o uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele poskytne zaměstnavatel odborové organizaci zejména tyto materiály (bez vyžádání, není-li uvedeno jinak):
    - aktuální znění vnitřních předpisů.
  - K zajištění informací o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách poskytne zaměstnavatel odborové organizaci zejména tyto informace (bez vyžádání, není-li uvedeno jinak):
    - o významných změnách na pracovištích, týkajících se stavebních úprav, vybavení apod.
    - o významných změnách v organizaci práce
    - o úsporných opatřeních, jejichž důsledkem budou změny v pracovních podmínkách.
  - K zajištění informací o průměrné mzdě, o vývoji mezd a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin poskytne zaměstnavatel odborové organizaci nejpozději do 30. 4. daného roku za rok předchozí informace v následujícím členění:
    - tarifní mzda
    - příplatky za vedení
    - odměny
    - ostatní osobní náklady
    - stav fondu odměn
  - Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o ukončení pracovních poměrů a přijetí nových zaměstnanců (do 15. dne následujícího měsíce).
  - Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a s opatřeními k zamezení diskriminace.
  - Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně minimálně v rozsahu § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP.
8. Odborová organizace poskytne zaměstnavateli na požádání platnou verzi stanov odborového svazu a informuje ho o provedených změnách tohoto dokumentu.

## **B. Projednání s odborovou organizací:**

9. Projednáním se rozumí výměna stanovisek s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel zajistí projednání v dostatečném předstihu a způsobem, který umožní, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Za dostatečný předstih je pro tyto účely zpravidla považována lhůta 14 kalendářních dnů od prokazatelného doručení informace. Zástupci odborové organizace mají právo obdržet na své stanovisko odpověď. Obě strany si budou poskytovat v procesu projednávání vzájemnou součinnost.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací v souladu s § 280 a § 287 odst. 2 ZP opatření, týkající se většího počtu zaměstnanců, zejména:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele a pravděpodobný hospodářský vývoj s výhledem na 1 rok dopředu
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců a pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny

- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP
- organizační řád a jeho dílčí změny
- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 342 ZP,
- zásadní otázky mzdové politiky na příslušné období, vnitřní mzdový předpis upravující odměňování zaměstnanců
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném § 101 až 106 a § 108 ZP.
- vnitřní předpisy související s KS

10. Zaměstnavatel je dále povinen projednat s odborovou organizací:

- posuzování neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, tj. neomluvené absence (§ 348 odst. 3 ZP)
- rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí danou zaměstnavatelem
- výši náhrady škody vyšší než 1 000 Kč způsobené zaměstnancem zaměstnavateli a obsah dohody o způsobu její úhrady podle § 263 ZP.

11. Odborová organizace bude průběžně informována o přípravě a změnách zásadních dokumentů, jako jsou organizační řád, organizační struktura, vnitřní mzdový předpis a o přípravě opatření týkajících se úspor s dopadem na zaměstnanost a pracovní podmínky. Zaměstnavatel předloží návrh na projednání těchto opatření minimálně 30 kalendářních dnů před předpokládaným nabytím jejich účinnosti, pokud se strany nedohodnou jinak. K projednání těchto opatření bude svoláno jednání zástupců odborových organizací za účasti statutárního zástupce zaměstnavatele.

12. Odborová organizace má před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Rovněž má právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem.

### **C. Spolurozhodování:**

13. Rozsah spolurozhodování odborové organizace

Smluvní strany budou společně rozhodovat v těchto případech:

- při ukončování pracovního poměru výpovědí nebo jeho okamžitým zrušením, je-li pracovní poměr takto ukončován se členem orgánu odborové organizace (odborovým funkcionářem) a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období (§ 61 odst. 2 ZP)
- při stanovování termínů ročního plánu prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 108 odst. 5 ZP)
- při vydání nebo změně pracovního řádu, který rozvádí ustanovení zákoníku práce podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele
- při určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance (podle § 199 odst. 2 ZP).

14. Pokud je podle právních předpisů a ujednání této Smlouvy třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a navrhne lhůtu, ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje bez zbytečného odkladu žádost zaměstnavatele posoudit a v navržené lhůtě (nejpozději do 10 pracovních dnů od doručení žádosti) uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.

#### D. Další ustanovení:

15. Z podnětu zaměstnavatele nebo na žádost zástupců odborové organizace svolá ředitel schůzku k projednání aktuálních problémů organizace a záležitostí, které nesnesou odkladu.
16. Na základě dohody obou smluvních stran mají zaměstnavatel a odborová organizace právo přizvat si na jednání nezávislého experta. Odborová organizace má právo přizvat si na jednání po dohodě se zaměstnavatelem zástupce odborového svazu, jehož je členem.
17. Minimálně 1x ročně svolá ředitel jednání za účasti zástupců odborové organizace k hodnocení plnění kolektivní smlouvy a jejích dodatků.
18. Odborová organizace může požádat ředitele o mimořádné zařazení jimi navržené záležitosti do programu porady vedení. Pokud ředitel žádosti odborové organizace vyhoví, přizve zástupce odborové organizace k účasti na projednání příslušného bodu programu.
19. Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace na základě písemné žádosti zajišťovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět v rámci příslušného měsíce na účet odborové organizace (§ 146 odst. c ZP).
20. Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, po skončení zdaňovacího období, od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
21. Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP. Tuto kontrolu bude odborová organizace vykonávat v souladu s ustanovením § 321 a § 322 ZP. Zaměstnavatel umožní zástupcům odborů pověřeným kontrolou vstup do prostor, u kterých je to z hlediska práva kontroly nutné.
22. Odborová organizace se zavazuje vyhotovit o každé kontrole zápis, v němž uvede zejména rozsah kontroly (okruh kontrolovaných předpisů), okruh kontrolovaných pracovišť a kontrolní závěr (zjištění porušení právních předpisů a navržená opatření k odstranění nedostatků), popř., že k porušení právních předpisů nedošlo. Zápis o provedené kontrole předá odborová organizace řediteli společnosti do 5 pracovních dnů od provedení kontroly. Zaměstnavatel má právo písemně se ke kontrolním závěrům vyjádřit.
23. O každém jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace se pořizuje zápis. Shodnou-li se zástupci smluvních stran na konkrétních závěrech, musí být tyto závěry v zápise uvedeny. Jestliže se jednající strany na tom dohodnou, musí být zápis vyhotoven bezprostředně po skončení jednání, jinak bude zápis vyhotoven do pěti pracovních dnů po skončení jednání. Za vyhotovení zápisu odpovídá zaměstnavatel, nedohodnou-li se jednající strany jinak. Správnost zápisu ověřují pověřený zástupce zaměstnavatele a pověřený zástupce odborové organizace. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení zápisu.
24. K plnění povinnosti odborové organizace informovat zaměstnance o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem dle ustanovení § 276 odst. 6 ZP bude se souhlasem zaměstnavatele sloužit nástěnka odborové organizace umístěná na budově proti služebnímu vchodu do areálu zoo.
25. Smluvní strany se dohodly na následujících pravidlech pro posuzování stížností zaměstnanců: Požádá-li zaměstnanec o účast odborové organizace při projednávání jeho stížnosti, musí tak učinit písemně a tuto písemnou žádost předat jak přímému nadřízenému,

tak zástupci odborové organizace. Zaměstnavatel se bude žádostí zabývat bez zbytečného odkladu a schůzku všech účastníků řízení svolá nejpozději do 30 dnů od obdržení žádosti.

### III.

#### Práva a povinnosti vyplývající z pracovně právních vztahů

Práva a povinnosti vyplývající z pracovně právních vztahů se řídí ustanoveními ZP, zejména pak §§ 31, 35, 37, 38, 51, 61,62, 63, 67, 203.

1. Zaměstnavatel v souvislosti se vznikem pracovního poměru vydá nejpozději do jednoho měsíce zaměstnanci popis pracovní činnosti. Shodně postupuje i v případě změny pracovních podmínek, které znamenají změnu popisu pracovní činnosti.
2. Zaměstnavatel projedná se zástupci odborové organizace dočasné převedení zaměstnance na jinou práci nebo do jiného místa výkonu práce, než je sjednáno v pracovní smlouvě, jestliže zaměstnanec s převedením nesouhlasí a požádá o projednání.
3. Zaměstnavatel bude informovat zástupce odborové organizace o písemné výzvě zaměstnanci k odstranění nedostatků a o písemném upozornění zaměstnance na možnost rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP.
4. Před dáním výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. c) ZP více než jednomu zaměstnanci poskytne zaměstnavatel výboru odborové organizace informace o:
  - důvodech propouštění
  - počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni
  - době, v níž se má propouštění uskutečnit
  - a další, k projednání nezbytné informace, na základě žádosti výboru odborové organizace.
5. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši odstupňované podle u zaměstnavatele odpracovaných let:

• méně než 1 rok	odstupné	1 měsíční plat
• alespoň 1 rok a méně než 2 roky	odstupné	2 měsíční platy
• alespoň 2 roky a méně než 20 let	odstupné	3 měsíční platy
• alespoň 20 let a více	odstupné	4 měsíční platy
6. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.
7. V případě pracovních poměrů na dobu určitou, uzavřených na dobu delší než deset měsíců, oznámí zaměstnavatel zaměstnanci minimálně 21 dnů před smluvním datem ukončení pracovního poměru, zda na ukončení pracovního poměru k tomuto datu trvá, nebo zda mu pracovní smlouvu prodlouží. Toto ustanovení nelze uplatnit v případech, kdy zaměstnavatel přesné datum ukončení pracovního poměru nezná (např. při návratu zaměstnance po dlouhodobé pracovní neschopnosti).
8. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno zaměstnancům, kteří vykonávají odbornou přednáškovou činnost či výuku na školách a ve vědeckých institucích, nejvýše však v rozsahu 12 směn v příslušném kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Kratší části směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají. Zaměstnavatel poskytne za tuto činnost náhradu platu, pokud o to zaměstnanec

prokazatelně požádá a doloží čestným prohlášením, že tato činnost není honorována z jiného zdroje. Náhrada platu náleží zaměstnanci pouze v případě, že vykonávaná odborná přednášková činnost či výuka je v zájmu ZOO Dvůr Králové a. s. O přiznání náhrady platu rozhoduje přímý nadřízený.

#### IV. Pracovní doba

1. Pracovní doba je stanovena zaměstnavatelem. Stanovení začátků a konců směn a stanovení rozvrhu týdenní pracovní doby je v kompetenci ředitele po předchozím projednání s odborovou organizací.
2. Pracovní doba v ZOO Dvůr Králové a. s. může být:
  - a. rovnoměrně rozvržená (zpravidla do pětidenního pracovního týdne)
  - b. pružně rozvržená – uplatní-li se pružné rozvržení pracovní doby, bude rozsah základní pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech činit 5 hodin a průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období 1 kalendářní měsíc (v případě, že nelze tento termín z objektivních důvodů dodržet může činit vyrovnávací období nejvýše 26 týdnů).
  - c. nerovnoměrně rozvržená.
3. Pružné rozvržení pracovní doby umožní zaměstnavatel v provozech, kde je to vhodné a u činnostech, které to dovolují. Bližší podmínky stanovuje pracovní řád.
4. Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní v době dočasné pracovní neschopnosti, karantény, ošetřování člena rodiny, mateřské dovolené, rodičovské dovolené a překážky z důvodu výkonu veřejné funkce. Tyto překážky v práci se posuzují jako výkon práce za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.  
Jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, stanovené v příslušných právních předpisech, a překážky v práci z důvodu výkonu jiných úkonů v obecném zájmu se při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby (např. vyšetření nebo ošetření nebo pracovní volno k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti), kromě těch překážek, které jsou vymezené přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno (např. svatba nebo činnost dárce při odběru krve).
5. V souvislosti s vysláním zaměstnance na pracovní cestu (cestu mimo pravidelné pracoviště) musí být zaměstnanci poskytnut nepřetržitý odpočinek v trvání minimálně 8 hodin mezi dvěma směnami. Za počátek doby odpočinku se považuje až okamžik skutečného návratu zaměstnance z pracovní cesty.
6. Nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu určí zaměstnavatel s ohledem na provoz jednotlivých organizačních útvarů/pracovišť a podle jejich specifických potřeb. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas však nesmí na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní dobu za období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
7. Zaměstnavatel, pokud mu to umožňují provozní podmínky, může se zaměstnancem, kterého původně přijal k výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu, sjednat na základě zdravotních nebo jiných vážných důvodů, kratší pracovní dobu než je stanovená týdenní pracovní doba. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny, její rozvrh stanovuje zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou náleží plat odpovídající jejímu rozsahu.

8. V odůvodněných případech (nad rámec ustanovení § 241 ZP např. dostupnost dopravní obslužnosti) může zaměstnavatel vyhovět žádosti zaměstnance o individuální úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání provozní důvody.
9. Pokud je vzhledem k okolnostem a pracovním podmínkám zřejmé, že musí zaměstnanec po ukončení výkonu práce provést osobní očistu, provede zaměstnanec tuto očistu na místě či v zařízení zaměstnavatelem k tomu určeném. Doba nezbytně nutná k provedení očisty se považuje za pracovní dobu, a to v rozsahu nejvýše 15 minut.
10. Do pracovní doby se nezapočítává doba nezbytná na cestu z vrátnice na pracoviště a zpět.
11. Délka pracovní doby na zoologii může být zkrácena na 35 hod. týdně a to po dobu maximálně 60 kalendářních dnů. A to na základě rozhodnutí vedoucího útvaru zoologie. Případně chybějící hodiny zaměstnanci odpracují v ostatních měsících v rámci kalendářního roku.
12. Pracovním týdnem se v ZOO Dvůr Králové a. s. rozumí pondělí až neděle.
13. O pravidlech čerpání přestávek v práci rozhoduje zaměstnavatel s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance. Vykonává-li zaměstnanec práci za takových podmínek, kdy práce nemůže být zcela přerušena a není tak možné čerpat standardní přestávku v práci na jídlo a oddech (např. bezpečnostní pracovníci), bude mu poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby.
14. Délka přestávky v práci na jídlo a oddech činí 30 minut a poskytuje se nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Pokud provoz vyžaduje stanovit delší přestávku na jídlo a oddech (např. z důvodu vzdálenosti, či osobních potřeb zaměstnance), vedoucí, který je členem porady vedení, může u jím určených profesí tuto přestávku prodloužit s tím, že vedoucí určí dobu o kterou bude posunut konec pracovní doby zaměstnance, tak aby splnil svou denní pracovní povinnost a přidělené úkoly.
15. Na pracovní cestě je zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejpozději po 6 hodinách práce v délce 30 minut.
16. Začátek přestávky je stanoven příkazem ředitele tak, aby se všichni zaměstnanci v době oběda postupně vystřídali.
17. Čerpání dovolené zaměstnanců v příslušném kalendářním roce bude probíhat podle rozvrhu čerpání dovolené. Zaměstnavatel stanoví tento rozvrh s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance do 30. 4. příslušného roku (§ 217 ZP).
18. Řádná dovolená je stanovena na 4 týdny. Každému zaměstnanci, který v příslušném kalendářním roce odpracoval rozsah pracovní doby, připadající na kalendářní rok, ponížený o řádně čerpanou dovolenou, případně čerpanou nemocenskou v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a za splnění níže uvedených podmínek se prodlužuje dovolená o 1 týden.  
Podmínky pro prodloužení dovolené o 1 týden:
  - a) nepřítomnost způsobená překážkami na straně zaměstnance, které nejsou zákonnými překážkami, nepřesáhne 4 dny,
  - b) celková nepřítomnost z důvodu zákonných překážek a překážek, které nejsou zákonnými, mimo ošetřování dítěte mladšího 10 let, v součtu nepřesáhne 10 pracovních dnů. Celková nepřítomnost včetně ošetřování dítěte mladšího 10 let a překážkami, které nejsou zákonné, nepřesáhne v součtu 20 pracovních dnů,
19. S ohledem na zvláštní povahy práce a vážné provozní důvody zaměstnavatele při zajišťování ekonomicky efektivního provozu areálu zaměstnavatele v průběhu roku u prací jejichž výkon je sezónní, tj. závislý na době sezóny tj. letním období, mohou být uzavírány opakovaně pracovní poměry na dobu určitou se zaměstnanci v sezónních družích práce a



profesích jako například: Prodavačka, prodavačka - pokladní, Kontrolorka vstupenek, Uklízečka, Pokojská, Recepční, Zahradnice – zemědělský dělník, Závozník, Řidič na výživě, Strážný kempu, Řidiči autobusů a trucků Safari, Ostraha a dispečer návštěvnického provozu. Ve všech výše uvedených profesích se mění během roku aktuální potřeba počtu pracovníků podle zajišťovaného rozsahu prací na obsluhovaných pracovištích.

## **V. Odměňování**

1. Odměňování zaměstnanců ZOO Dvůr Králové a.s. se řídí Vnitřním mzdovým předpisem.
2. Mzda zaměstnanců je tvořena nárokovou a nenárokovou složkou. Nárokovou složku mzdy tvoří tarifní mzda, příplatek za vedení, příplatky za práci o svátcích, v sobotu a v neděli, v noci, za práci přesčas a jiné nároky stanovené právními předpisy. Nenárokovou složku mzdy tvoří odměny.
3. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Pravidelné termíny výplaty mzdy se stanoví nejdéle do 12. kalendářního dne v příslušném měsíci.
4. Zaměstnavatel hodlá pro rok 2019 zachovat zaměstnanost a minimálně vyšší průměrné mzdy na úrovni roku 2018.
5. Zaměstnavatel předloží odborové organizaci schválený plán mzdových nákladů pro rok 2019 doplněný plánem a očekávanou skutečností za rok 2018, vývojem průměrných mezd a dále schválený plán tržeb pro rok 2019. Pokud dojde k jejich změně v průběhu roku, předloží upravené hodnoty odborové organizaci neprodleně po jejich schválení.
6. K 30. 10. 2019 přehodnotí zaměstnavatel podle ekonomických výsledků mzdovou politiku s cílem navýšení mzdových prostředků a výsledek projedná s odborovou organizací.
7. V případě nepříznivého ekonomického vývoje v průběhu roku, čímž se rozumí nenaplnění příjmové stránky rozpočtu (plánu) o více jak 2%, si zaměstnavatel vyhrazuje právo upravit též objem mzdových prostředků nebo přikročit ke snížení stavu zaměstnanců. Takové opatření se však zavazuje realizovat až po projednání s odborovou organizací a po seznámení všech zaměstnanců s ekonomickou situací společnosti a s plánem na její normalizaci.

## **VI. Sociální podmínky zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnanci příspěvek na stravování v souladu s § 6 odst. 9 písm. b zákona 586/1992 Sb. ve výši 40,-- Kč včetně DPH z hodnoty stravenky 65,-- Kč včetně DPH. Zaměstnanec hradí 25,-- Kč včetně DPH formou srážky ze mzdy. Z příspěvku zaměstnavatele ve výši 40,-- Kč bude poskytnutá částka nad limit 55 %, tj. 4,25 Kč, hrazena z daňově neuznatelných ostatních sociálních nákladů. Zaměstnanci vzniká nárok na výše uvedený příspěvek za každý pracovní den, ve kterém přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny (§24 odst. 2 písm. j bod 4 a 5 zákona 586/1992 Sb.).
2. Zaměstnavatel zajistí stravování pro zaměstnance formou internetové rezervace na serveru [www.strava.cz](http://www.strava.cz) v Restauraci U LEMURA. Informace o tomto typu stravování poskytuje

zaměstnancům provozovatel stravování a to společnost Gastro – Zoo.

3. Případnou změnu příspěvku projedná zaměstnavatel předem s odborovou organizací, přičemž snížení příspěvku je možné jen pokud se zhorší ekonomická situace (definice je stejná jako v článku V, bod 5) a snížení příspěvku je možné jen na minimální hodnotu 15,- Kč; není možné jeho úplné zrušení.
4. Zaměstnavatel poskytne stravování za stejných podmínek také zaměstnancům pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr. V případě zaměstnaných studentů, kteří nebudou pobírat mzdu, bude zaměstnavatel hradit plnou hodnotu stravenky, tj. 65,- Kč včetně DPH. Poskytnutá částka nad limit 55 % tj. 29,25 Kč bude hrazena z daňově neuznatelných ostatních sociálních nákladů.
5. U příležitosti pracovních výročí poskytne zaměstnavatel zaměstnancům finanční dar dle délky výkonu práce v ZOO Dvůr Králové. Zaměstnanci bude poskytnut při pracovním výročí:

10 let	dar ve výši	3000,- Kč
15 let	dar ve výši	4500,- Kč
20 let	dar ve výši	6000,- Kč
25 let	dar ve výši	7500,- Kč
30 let	dar ve výši	9000,- Kč
35 let	dar ve výši	10500,- Kč
40 let	dar ve výši	12000,- Kč
45 let	dar ve výši	13500,- Kč
6. Délka výkonu práce se posuzuje podle doby dosažené v kalendářním roce, ve kterém bude dar vyplacen. Do výkonu práce se započítává doba mateřské a rodičovské dovolené a doba výkonu vojenské základní a civilní služby, pokud trval pracovní poměr k ZOO Dvůr Králové. Do posuzované délky výkonu práce se započítává doba výkonu práce v ZOO Dvůr Králové nebo jejích právních předchůdců.
7. Při skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod – za podmínky, že pracovní poměr zaměstnance trval v ZOO Dvůr Králové celkově minimálně 10 let – bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 1000,- Kč za každý odpracovaný rok.
8. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci další pracovní volno bez náhrady platu nad rámec práv vyplývajících ze Zákoníku práce, a to v těchto případech:
  - a) z důvodu péče o dítě do 15 let
  - b) z důvodu péče o rodinného příslušníka a jiných závažných důvodů.Prvních sedm kalendářních dnů tohoto pracovního volna bez náhrady platu se na úhradě zdravotního pojištění podílí zaměstnavatel i zaměstnanec. Pracovní volno bez náhrady platu z výše uvedených důvodů nad rámec sedmi kalendářních dnů může být zaměstnanci poskytnuto pouze v případě, že zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem písemnou dohodu, v níž se zaváže k úhradě i té části pojistného, která je předmětem platby ze strany zaměstnavatele. Veškeré finanční plnění zdravotního pojištění proběhne prostřednictvím zaměstnavatele. Poskytnutí pracovního volna delšího než sedm pracovních dnů podléhá schválení ředitele.
9. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve výši 350,- Kč měsíčně. Zaměstnavatel si vyhrazuje právo upravit tento bod dodatkem KS na základě případného vydání vnitřního předpisu upravujícího poskytnutí příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění.
10. Zaměstnavatel se zavazuje uvolnit na základě žádosti odborové organizace finanční příspěvek až do výše 80.000,- Kč za rok na účast zaměstnanců na soutěžích a dalších kulturních aktivitách zaměstnanců reprezentujících ZOO (např. bowlingový turnaj zoologických zahrad aj.).

11. Zaměstnavatel umožní rodinným příslušníkům a přátelům zaměstnanců vstup do zoo zdarma přes služební vrátnici. Zaměstnavatel si vyhrazuje právo upravit tento bod dodatkem KS na základě případného vydání vnitřního předpisu upravujícího vstup návštěv do areálu zoo.
12. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům slevu v prodejnách zoo a slevu na využívání bowlingu a hotelu.
13. Zaměstnavatel sjedná pro zaměstnance zvýhodněné pojištění pro jejich soukromé zahraniční cesty u pojišťovny, s níž sjednává pojištění pro podnik (pro zoo).
14. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům na základě žádosti a souhlasu příslušného vedoucího zaměstnance vstup na pracoviště se psem.
15. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům na základě žádosti a souhlasu příslušného vedoucího zaměstnance vstup na pracoviště a do zoo, včetně využívání internetu i mimo pracovní dobu.
16. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům, druhům, družkám a přátelům ubytování v ubytovnách zoo, a to za podmínky, že tyto ubytovny disponují volnými kapacitami.
17. Závodní preventivní péči poskytuje zaměstnancům smluvní zdravotnické zařízení. V tomto smluvním zdravotnickém zařízení zaměstnavatel zajišťuje a hradí výstupní a preventivní prohlídky zaměstnanců zákonem vybraných profesí.
18. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům bezúročnou půjčku za následně uvedených podmínek. Roční částka určená na půjčky pro zaměstnance bude ve výši 100 000 Kč. Zaměstnanci bude půjčka poskytnuta v maximální výši 10 000 Kč jednou za 24 měsíců. Splátky půjčky musí být rozděleny tak, aby celá částka byla splacena do 24 měsíců a to formou srážky ze mzdy. Půjčku je možné poskytnout jen zaměstnancům s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Při ukončení pracovního poměru musí být celá zbývající částka půjčky vypořádána nejpozději v poslední pracovní den zaměstnance.

## **VII. Odborný rozvoj zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude usilovat o odborný růst zaměstnanců a přispěje k jejich proškolení.
2. Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami zabezpečí zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců poskytnutím pracovních úlev a hmotného zabezpečení v zákonem určeném rozsahu.
3. Je-li to v zájmu a v souladu s potřebami zaměstnavatele, může zaměstnavatel prodloužit délku pracovního volna při zvyšování kvalifikace o dobu nezbytně nutnou, avšak bez náhrady platu.

## **VIII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

1. Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel zajišťovat dle platné směrnice BOZP a PO. Jednotlivá pracoviště si určí termín školení na základě poslední provedené školení.
2. Školení zaměstnanců v oblasti BOZP zajistí zaměstnavatel.
3. Prověrky BOZP bude zaměstnavatel provádět jednou ročně na všech pracovištích za přítomnosti zástupce odborového orgánu, a to v termínu do 15. 12. příslušného roku.
4. Zaměstnavatel bude prostřednictvím referenta BOZP neprodleně informovat odborovou organizaci o zjištěném pracovním úrazu a přijatých opatřeních.
5. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle pravidel zpracovaných na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce v rozsahu stanoveném vnitřním předpisem (směrnici „Bezpečnost práce“), který bude podléhat schválení odborové organizace.  
Dále budou zaměstnancům bezplatně poskytovány ochranné nápoje a to na základě vnitřních i dalších předpisů.  
Ředitel společnosti je oprávněn vydat prováděcí vnitřní předpis obsahující seznam povolání a pracovních činností pro poskytování ochranných prostředků po předchozím schválení odborovou organizací.  
Povinnost zaměstnavatele poskytovat ochranné prostředky nelze nahrazovat peněžitým plněním.
6. Školení řidičů z povolání bude zaměstnavatel zajišťovat 1x ročně, školení ostatních zaměstnanců, po kterých zaměstnavatel vyžaduje řízení motorových vozidel, bude zaměstnavatel zajišťovat jednou za dva roky. Dále bude zaměstnavatel zajišťovat dle svých možností školení zaměstnanců v poskytování první pomoci.
7. Školení dalších zaměstnanců, u kterých je pravidelné proškolení vyžadováno zvláštními právními předpisy, zajistí zaměstnavatel ve stanovených termínech. Příslušní zaměstnanci jsou povinni se takových školení ve stanovených termínech účastnit.
8. Zaměstnanec je povinen se před začátkem pracovního poměru v ZOO Dvůr Králové podrobit vstupní lékařské prohlídce. Náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou uhradí zaměstnavatel.
9. Zaměstnavatel umožní odborové organizaci účast na jednáních týkajících se BOZP nebo jí poskytne informace o takovém jednání.
10. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit účast pověřenému členu odborového orgánu na školení umožňující mu řádný výkon funkce a zpřístupnit odborové organizaci právní a ostatní předpisy vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
11. Zástupci odborové organizace budou 2x ročně (do 15. 9. příslušného roku a do 28. 2. následujícího roku) seznámeni s:
  - vyhledáváním a vyhodnocením rizik, opatřeními k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
  - evidencí a hlášením pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání
  - s výkonem kontroly a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních předpisů.
12. Kterýkoliv zaměstnanec má právo kdykoliv informovat ústně nebo písemně přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo pověřeného členu odborového orgánu o nedostacích na úseku BOZP; podávat návrhy na opatření k odstranění nedostatků a návrhy

na zlepšení stavu BOZP. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit evidenci podaných podnětů a návrhů a jejich vyhodnocení.

13. Vyhodnocení návrhů a podnětů zaměstnanců projedná zaměstnavatel s příslušným pověřeným členem orgánu odborové organizace do 5 pracovních dnů od přijetí podnětu, nedohodnou-li se účastníci na jiném termínu.

## **X. Závěrečná ustanovení**

1. Tato KS se uzavírá na dobu určitou do 31. 1. 2020 s účinností od 1. 2. 2019.
2. Smlouvu lze vypovědět dle ustanovení § 26 odst. 1 ZP.
3. Provádění změn KS je definováno v zákoně o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. v platném znění. Smlouva může být měněna pouze písemnými, vzestupně číslovanými dodatky.
4. Zaměstnavatel s obsahem KS seznámí všechny zaměstnance (prostřednictvím elektronické či tištěné kopie Smlouvy), a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření a zajistí všem zaměstnancům ZOO Dvůr Králové stálý přístup k jejímu platnému znění. Vedoucí zaměstnanci předají elektronickou verzi KS všem svým podřízeným, kteří uvedou elektronickou adresu, na kterou jim bude smlouva zaslána. Vedoucí dále budou informovat všechny své podřízené, že tištěná verze KS je k dispozici v kanceláři mzdové účtárny. Všichni zaměstnanci stvrdí svým podpisem na evidenčním listě, že byly o těchto možnostech předání KS informováni.
5. Smlouva je vytištěna ve 2 stejnopisech, z nichž jeden obdrží ZOO Dvůr Králové a.s. a jeden Základní odborová organizace ZOO Dvůr Králové.

Ve Dvoře Králové nad Labem dne 31. 1. 2019

**Za ZOO Dvůr Králové a. s.:**

MVDr. Přemysl Rabas: .....

**Za Základní odborovou organizaci ZOO Dvůr Králové a. s.:**

 .....