Kolektivní smlouva S100a/2017/MG

V souladu s ustanovením § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění (dále jen ZP) a zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění

uzavírají

1. Zaměstnavatel

Moravská galerie v Brně, Husova 18, 662 26 Brno

(dále jen MG)  
zastoupený Mgr. Janem Pressem, ředitelem

a

1. Odborový orgán

Základní odborová organizace Moravské galerie v Brně

(dále jen ZOOS MG)

zastoupený PhDr. Alenou Krkoškovou, předsedkyní

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVU na roky 2017 a 2018** (dále jen KS)

I.

Mzdová oblast

* 1. Způsob odměňování v organizaci je stanoven zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů a dalšími souvisejícími nařízeními vlády.
  2. V případě, že jsou v organizaci vykonávány činnosti ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách, tak jak jsou uvedeny § 128 ZP a v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., činí příplatek za práci ve ztíženém prostředí nejméně 5 % ze  základní sazby minimální mzdy (11 000,- Kč hrubého), tj. 550,- Kč. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je nárokovou složkou platu a jeho výše je určena v platovém výměru.
  3. Ve smyslu § 122 až 137 a dalších zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a souvisejících nařízení vlády je zpracován vnitřní platový předpis, který je nedílnou součástí KS.
  4. Schváleným rozpočtem pro rok 2017 byl Moravské galerii v Brně stanoven limit mzdových prostředků ve výši 37.319.688 Kč, z toho na platy zaměstnanců 36.799.688 a na ostatní osobní výdaje 520 tis. Zaměstnavatel bude průběžně sledovat dosaženou praxi u jednotlivých zaměstnanců rozhodnou pro jejich přeřazení do vyššího platového stupně.

1.5 Organizace se dohodla se zaměstnanci, že případné snižování objemu mzdových prostředků budou řešena především cestou hledání náhradních zdrojů (granty, dotace,

apod.). V případě snižování počtu zaměstnanců se bude organizace snažit minimalizovat dopad na matky samoživitelky.

1.6 Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat nebo některou jeho složku.

Termíny výplaty platu v roce 2017 jsou stanoveny tímto výplatním kalendářem

za leden 10. 2.

za únor 10. 3.

za březen 10. 4.

za duben 10. 5.

za květen 9. 6.

za červen 10. 7.

za červenec 10. 8.

za srpen 11. 9.

za září 10. 10.

za říjen 10. 11.

za listopad 11. 12.

**za prosinec 10. 1. 2018**

* 1. Organizace se se zaměstnanci dohodla, že plat bude vyplácen bankovním převodem na účet zaměstnance.
  2. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené na zotavenou plat splatný během dovolené, pokud o to zaměstnanec požádá.

II.

Závazky v pracovněprávních vztazích

* 1. Zaměstnavatel poskytne **členu ZV** odborové organizace MG v Brně k výkonu jeho činnosti jako zástupce zaměstnanců pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku, pro **jiný úkon v obecném zájmu** (ZP § 203 odst. 2 písm. a) v rozsahu čtyř hodin měsíčně.
  2. Zaměstnavatel poskytne **zaměstnanc**i pracovní volno bez náhrady mzdy pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na **schůzích, konferencích** nebo **sjezdech** (ZP § 203 odst. 2 písm. b).
  3. Zaměstnavatel poskytne **zaměstnanci** pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce k účasti na **školení pořádaném odborovou organizací**. Odborová organizace se zavazuje informovat zaměstnavatele o pořádání školení pro zaměstnance nejpozději 20 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním a zaměstnavatel se zavazuje nejpozději 5 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním informovat odborovou organizaci, zda účasti zaměstnanců na školení nebrání vážné důvody (ZP § 203 odst. 2 písm. c).
  4. Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem **projednat** s odborovou organizací (§ 61 odst. 1).
  5. Formy a postup projednávání:

Týká-li se projednávání záležitostí uvedených v čl. 2.1 až 2.17 této kolektivní smlouvy, zavazuje se zaměstnavatel předat odborové organizaci náležité podklady spolu s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním písemně (elektronicky na adresu předsedy) alespoň 5 pracovních dnů před termínem jednání. Odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli své stanovisko, popř. i návrhy na příslušná opatření k předloženým záležitostem písemně (elektronicky na adresu ředitele) alespoň dva dny před termínem jednání.

Odborová organizace má právo přizvat na jednání zástupce odborového svazu, jehož je členem, popř. nezávislého experta. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit uvedeným osobám přístup na jednání. Zaměstnavatel má právo přizvat na jednání zástupce zřizovatele, popř. nezávislého experta. Odborová organizace se zavazuje umožnit uvedeným osobám přístup na jednání.

2.6 Společná ustanovení o projednávání a informování:

O každém jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace se pořizuje zápis ve dvou vyhotoveních. Shodnou-li se zástupci jednotlivých stran na konkrétních závěrech, musí být tyto závěry v zápise uvedeny. Jestliže se jednající strany na tom dohodnou, musí být zápis vyhotoven bezprostředně nebo nejpozději do tří dnů po skončení jednání. Za vyhotovení zápisu odpovídá zaměstnavatel. Zápis podepisují a jeho správnost ověřují pověřený zástupce zaměstnavatele a pověřený zástupce odborové organizace. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení zápisu.

2. 7 Hromadné propouštění:

Při hromadném propouštění **před předáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům** je zaměstnavatel povinen o svém záměru a o náležitostech uvedených v § 62 odst. 2 ZP **nejpozději 30 dnů předem** písemně informovat odborovou organizaci.

* 1. Zaměstnanci, u něhož dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, náleží po skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených   
     v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně   
     12 násobku průměrného výdělku.
  2. Zaměstnavatel bude předkládat odborovému orgánu zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech do 7 dnů po vzniku tohoto pracovního poměru. Zprávy budou předkládány písemně a budou obsahovat následující údaje: jméno zaměstnance, funkce. V případě, že by došlo k překročení stavu pracovníků závazně určených nadřízeným orgánem MG, projedná zaměstnavatel nejméně 14 dní dopředu vznik nového pracovního poměru s odborovým orgánem. Pro rok 2017 je stanoven počet 142 zaměstnanců.

2.10 Zaměstnavatel bude projednávat s odborovým orgánem výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru vždy před doručením zaměstnanci, kterého se to týká. O jiných případech rozvázání pracovního poměru (dohody, zrušení pracovního poměru ve zkušební době atp.) bude zaměstnavatel informovat odborový orgán nejpozději do týdne po skončení jednotlivého pracovního poměru.

2.11 Pokud se výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru týká člena odborového orgánu v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, požádá zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 61 odst. 2 ZP o souhlas výkonný výbor Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody, který je příslušným odborovým orgánem ve smyslu Stanov odborového svazu, čl. VIII, odst. 5.

2.12 Zaměstnavatel umožní matkám, těhotným ženám a osobám pečujícím o dítě, pokud to dovolí jeho provozní potřeby, na základě individuálních požadavků úpravu pracovní doby.

* 1. Zaměstnavatel může zaměstnanci ve stálém pracovním poměru vedle pracovního volna pro překážky v práci na straně zaměstnance vyjmenované v ust. § 199 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb. poskytnout další pracovní volno s náhradou platu, a to pracovní volno z důvodu náhlé zdravotní indispozice zaměstnance. Pracovní volno s náhradou platu pro náhlou zdravotní indispozici lze poskytnout pouze při splnění následujících podmínek:

1. pracovní volno z důvodu náhlé zdravotní indispozice lze poskytnout pouze v rozsahu maximálně tří (3) dnů v kalendářním roce, z toho maximálně v rozsahu dvou (2) pracovních dnů po sobě jdoucích.
2. zaměstnanec je povinen o vzniku překážky v práci představované náhlou zdravotní indispozicí uvědomit nadřízeného vedoucího zaměstnance nejpozději před začátkem pracovní doby příslušného pracovního dne a o poskytnutí pracovního volna požádat
3. o poskytnutí pracovního volna z důvodu náhlé zdravotní indispozice zaměstnanci rozhoduje jeho přímý nadřízený
4. pracovní volno z důvodu náhlé zdravotní indispozice lze zaměstnanci poskytnout pouze tehdy, není-li současně zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným,
5. za dobu čerpání pracovního volna z důvodů náhlé zdravotní indispozice bude zaměstnanci poskytnuta zaměstnavatelem náhrada platu ve výši 100 % průměrného výdělku za jeden den a 60% průměrného výdělku za zbývající dva dny, přičemž volba výše náhrady platu ze dvou v této větě uvedených možností pro konkrétní den záleží na zaměstnanci.
6. nevyčerpané pracovní volno z důvodu náhlé zdravotní indispozice nelze převést do dalšího kalendářního roku.

Pracovní volno z důvodu náhlé indispozice nelze poskytnout zaměstnancům ve zkušební době sjednané podle ust. § 35 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

2.14 Zaměstnavatel může poskytnout neplacené volno na základě individuální žádosti, přednostně matkám a osobám pečujícím o dítě ve věku do 15 let a o osamělé staré osoby (rodiče atp.). Zaměstnanec je povinen svoji žádost doložit.

2.15 Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům účast na školení za účelem prohloubení kvalifikace nezbytné k výkonu činnosti sjednané v pracovní smlouvě.

2.16 Povolí-li zaměstnavatel zaměstnanci studium při zaměstnání z důvodů zvýšení kvalifikačního předpokladu k výkonu funkce, uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem

písemnou dohodu. V písemné dohodě budou uvedeny podmínky umožnění studia poskytováním pracovních i jiných výhod, ale i závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli ve smyslu § 231 až 235 ZP.

2.17 V návaznosti na § 228 a 230 ZP nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě vynaložených nákladů na prohloubení kvalifikace v případě, kdy se jedná o krátkodobé kurzy, školení a zaškolení spojené s výkonem činnosti sjednané v pracovní smlouvě, dále jazykové kurzy, odborné stáže a semináře.

III.

Bezpečnost práce

* 1. Zaměstnavatel uskuteční prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejpozději do 30. 12. 2017. Protokol o zjištěných nedostatcích a způsobu jejich odstranění předá zaměstnavatel odborovému orgánu neprodleně po skončení prověrky, nejpozději do   
     7 kalendářních dnů od skončení prověrky. Prověrek se zúčastní člen ZOOS MG.
  2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky v rozsahu a za podmínek stanovených v obecně závazných právních předpisech.
  3. Zaměstnavatel bude neprodleně informovat odborový orgán o zjištěném pracovním úrazu, o přijatých opatřeních, včetně jeho odškodnění.

IV.

Sociální oblast

* 1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování zakoupením stravenek u českých poskytovatelů stravovacích poukázek. Cena stravenky bude v roce 2017 činit 90,- Kč. Na jednu stravenku bude zaměstnavatel přispívat 43,- Kč z provozních prostředků a 21,- Kč z FKSP. Zbytek částky (26,- Kč) uhradí zaměstnanec formou srážky z platu. Příspěvek se poskytuje všem zaměstnancům v pracovním poměru, kteří odpracují v daném kalendářním dni alespoň 3 hodiny v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě. Na stravenku nemají zaměstnanci nárok ve dnech čerpání dovolené, neplaceného a náhradního volna, indispozičního volna, v době pracovní neschopnosti a konají-li služební cestu a přitom v tento den odpracovali méně než tři hodiny v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.
  2. Odborový orgán a zaměstnavatel budou podporovat tuzemskou i zahraniční rekreaci rodinnou, rekreaci dětí a dospělých v souladu s rozpočtem FKSP a přijatými Zásadami pro používání prostředků FKSP. Příspěvek na rekreaci dětí se vztahuje i na rodiče, kteří nemají dítě ve své péči.
  3. Odborový orgán bude pro zaměstnance organizovat tematické kulturní zájezdy, na které přispívá zaměstnavatel dle platných Zásad pro používání prostředků FKSP. Zájezdy s odborným a vzdělávacím zaměřením se mohou konat na základě předchozího souhlasu ředitele v pracovních dnech s náhradou mzdy.
  4. Odborový orgán a zaměstnavatel budou podporovat různé druhy kurzů podle možnosti   
     a účelnosti, které budou přispívat ke zvýšení kvalifikace nebo zájmu zaměstnance. Odborová organizace bude dle možností pořádat pro všechny zaměstnance jazykové kurzy, vedení MG umožní konání jazykových kurzů v rámci pracovní doby.
  5. Základní příděl do FKSP činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy   
     a náhrady platů a odměny za pracovní pohotovost. Dalšími příjmy fondu budou splátky půjček poskytnutých do konce roku 2017. Převody jednotného přídělu do FKSP během roku se uskutečňují zálohově z měsíčních mzdových nákladů. Vyúčtování skutečného přídělu se provede k roční účetní uzávěrce.
  6. Z FKSP lze zaměstnancům přispívat v souladu se schváleným rozpočtem na tuzemskou i zahraniční rekreaci a na tuzemské a zahraniční zájezdy. Celkové náklady na zájezd nebo rekreační pobyt zaměstnance uhradí organizace z fondu a zaměstnanci je poskytne za cenu sníženou o příspěvek z fondu (viz § 8 vyhlášky o FKSP).
  7. Příspěvky z FKSP s výjimkou sociálních výpomocí, sociálních půjček a darů při pracovních a životních výročích nelze poskytovat v hotovosti.
  8. Zaměstnavatel spolu s odborovým orgánem sestaví návrh rozpočtu FKSP, který je součástí KS.
  9. Zaměstnavatel a odborový orgán vypracují zásady pro tvorbu a použití FKSP, které jsou součástí KS.
  10. Při pracovních výročích 20 let ode dne nástupu do MG a každých dalších 5 let zaměstnání v MG může zaměstnavatel poskytnout dar ve výši 4.000,- Kč (z toho 2.000,- jako nepeněžní dar) z FKSP v souladu s § 14 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 114/2002 Sb. Dar musí být navržen a čerpán v roce výročí, jinak na něj pracovník ztrácí nárok.
  11. Při životních výročích 50 let a při prvním odchodu do důchodu lze za podmínky odpracování nejméně 5 let v MG poskytnout dar do výše 4.000,- Kč (z toho 2.000 jako nepeněžní dar). Poskytnutí daru navrhuje vedoucí oddělení, schvaluje ředitel a vyplácí zaměstnavatel z FKSP podle § 14 odst. 1 písm. c) a d) nařízení vlády č. 114/2002 Sb. Dar při příležitosti životního jubilea musí být poskytnut v kalendářním roce, kdy nárok na plnění vznikl.

V.

Vzájemné vztahy smluvních stran

5.1. Odborová organizace bude dostávat zápisy z provozních porad a zástupce odborového orgánu bude přizván, budou-li předmětem jednání opatření týkající se většího počtu zaměstnanců a pracovněprávních vztahů. Výbor odborové organizace bude předávat vedení MG zápisy ze svých jednání.

5.2 Zaměstnavatel projedná dle § a 287 odst. 2, a 280 ZP s odborovým orgánem zejména:

1. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele
2. zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62
3. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
4. převod práv podle § 338 až 342
5. bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108
6. systém hodnocení a odměňování zaměstnanců
7. systém školení a vzdělávání zaměstnanců
8. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se ZPS, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb
9. další opatření, která se týkají tří a více zaměstnanců
10. opatření uvedená v § 108 odst. 2 písm. c ZP.
    1. Zaměstnavatel bude seznamovat všechny zaměstnance s koncepcí a záměry činnosti organizace, se zásadními otázkami ekonomiky a rozvoje organizace a s dalšími skutečnostmi uvedenými v §§ 279, 280 a 287 ZP na odborových schůzích nebo konferencích.
    2. Zaměstnavatel bude informovat odborový orgán pravidelně jednou ročně o následujících skutečnostech:

a) o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji

1. o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních
2. o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
3. o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin
4. o záležitostech uvedených v § 279 ZP
   1. Zaměstnavatel bude podle svých možností přihlížet ke stanoviskům odborového orgánu. V případě nezohlednění příslušného stanoviska, sdělí zaměstnavatel odborovému orgánu důvody, pro které toto stanovisko neakceptoval.
   2. Pokud je nevyhnutelné konat schůzi výboru odborové organizace (resp. členskou schůzi nebo konferenci) v části pracovní doby, nebo pokud je člen odborové organizace zván na schůze, porady nebo školení pořádané vyšším odborovým orgánem, poskytne zaměstnavatel těmto zaměstnancům volno s náhradou platu. Pro zabezpečení plnění úkolů odborové organizace, organizačních a administrativních úkolů, zejména těch, které jsou spojeny s FKSP, je členům výboru odborové organizace poskytováno nezbytné pracovní volno ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) ZP.
   3. Dle § 277 ZP vytvoří zaměstnavatel na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti odborového orgánu, zejména poskytne podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, uhradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

VI.

Ustanovení přechodná a závěrečná

* 1. Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu obou smluvních stran a trvá do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 30. 4. 2019.
  2. Součástí KS je:
* Vnitřní platový předpis Moravské galerie v Brně
* Zásady používání prostředků FKSP dle vyhl. 114/2002
* Přehled čerpání FKSP v roce 2016
* Rozpočet FKSP na rok 2017
* Výplatní termíny v roce 2017
  1. Smluvní strany se zavazují, že v případě vydání nových pracovněprávních a mzdových předpisů změní, případně doplní formou písemného dodatku ta ustanovení KS, jež budou těmito předpisy dotčena. Změna nebo doplnění bude provedeno stejným způsobem, jakým byla KS uzavřena.

6.4. Plnění KS budou obě strany kontrolovat pololetně. O výsledku kontroly budou

informovat zaměstnance organizace.

* 1. Neplnění závazků KS bude řešeno dle příslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů.

6.6. Pokud jsou některé pracovněprávní nároky upraveny vnitřním předpisem, který je v rozporu s touto kolektivní smlouvou, je tento vnitřní předpis neplatný ve smyslu § 305 ZP.

V Brně dne 30. 4. 2017

………………………………. ……………………………….

PhDr. Alena Krkošková Mgr. Jan Press

předsedkyně ZOOS MG ředitel Moravské galerie v Brně

**Zásady pro používání prostředků FKSP dle vyhl. 114/2002**

**Úvod**

Za hospodaření s FKSP, účetně vedený na účtu 912, plně odpovídá majitel tohoto fondu, tedy Moravská galerie v Brně. Při tvorbě a čerpání rozpočtu FKSP spolurozhoduje Odborová organizace MG. FKSP slouží všem zaměstnancům organizace nezávisle na tom, zda jsou organizováni v odborech, včetně rodinných příslušníků a důchodců, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali v MG.

A) **Tvorba**

Moravská galerie v Brně postupuje při hospodaření s fondem dle ust. § 3 Vyhlášky 114/2002 Sb. na základě sestaveného rozpočtu fondu s tím, že stanoví způsob jeho čerpání následovně:

B) **Čerpání**

# Půjčky

1) Na základě písemné smlouvy (formulář je k dispozici v účtárně MG), doporučené vedoucím pracoviště a schválené odborovým orgánem, lze poskytnout z prostředků fondu půjčku na:

a) pořízení domu nebo bytu do osobního vlastnictví, na složení členského podílu na družstevní byt a na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení a na který se vydává stavební povolení nebo které podléhá ohlášení;

b) koupi bytového zařízení.

2) Půjčky z prostředků fondu jsou bezúročné a poskytují se za těchto podmínek:

a) zaměstnanci lze poskytnout půjčku do výše 20.000 Kč;

b) každá poskytnutá půjčka je splatná nejpozději do 3 let od uzavření smlouvy, minimální měsíční splátka musí činit alespoň 4% z vypůjčené částky;

c) při rozvázání pracovního poměru je půjčka splatná ke dni rozvázání pracovního poměru; půjčka může být převedena na jinou organizaci;

1. půjčku nelze poskytnout pracovníkům na neplacené dovolené a ženám na mateřské dovolené (vzhledem k tomu, že se strany zaměstnavatele není záruka jejího splácení);
2. se splácením musí být započato nejpozději v druhém měsíci následující po dni poskytnutí půjčky;
3. při půjčce na rekonstrukci nebo výstavbu rodinného domu předloží pracovník stavební povolení příslušného úřadu. V případě stavebních úprav rodinného domu nebo bytu, na které postačí ohlášení, předloží pracovník souhlas stavebního úřadu. Stavební povolení ani souhlas stavebního úřadu se nevyžaduje v případě odstraňování následků havárií.

**Stravování**

Z fondu přispívá organizace zaměstnancům na stravování ve výši 8,- Kč na jeden oběd. Hodnota stravenky je 90,- Kč (z toho 43,- Kč zaměstnavatel, 26,- Kč zaměstnanec, 21,- Kč FKSP), s platností od 1. 2. 2017.

**Kultura a tělovýchova**

Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na:

a) vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce ve výši 50% pro zaměstnance organizace a jejich rodinné příslušníky;

b) dopravu na akce a činnosti organizované nebo spoluorganizované Moravskou galerií v Brně;

c) na poznávací a pobytové zájezdy organizované Moravskou galerií v Brně.

# Rekreace

a) na poznávací a pobytové zájezdy organizované Moravskou galerií v Brně;

b) podle typu dětské rekreace bude FKSP přispívat zaměstnanci Moravské galerie v Brně do výše 1 000 Kč na 1 dítě ročně do 18 let věku dítěte

**Sociální výpomoci a půjčky**

1. Z fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, případně jejich nejbližší pozůstalým v mimořádně závažných případech a při řešení složitých neočekávaných sociálních situací. Sociální výpomoc může v jednotlivých případech činit až 15.000 Kč.
2. Na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku až do výše 10.000 Kč se splatností nejvýše do 2 let od uzavření smlouvy o půjčce. Při skončení pracovního poměru je půjčka splatná ke dni odchodu zaměstnance.

3) Sociální výpomoci a půjčky k překlenutí tíživé finanční situace (nutno doložit) se poskytují v hotovosti. Každá poskytnutá půjčka nebo sociální výpomoc musí být schválena samostatně v souladu se zásadami pro jejich poskytování.

4) Žádost o poskytnutí sociální výpomoci se podává písemně s náležitým zdůvodněním. Postup při vyřizování žádosti: Zaměstnanec předloží vyplněný formulář s přílohami vedoucímu EO, následně ke schválení výboru ZOOS MG, nakonec schvaluje ředitel organizace.

**Dary**

Z fondu lze poskytnout zaměstnancům dary:

1. za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelných událostech a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky; dar může dosáhnout částky maximálně 5.000 Kč;
2. při pracovních a životních výročích, dle ustanovení kolektivní smlouvy.

Poskytnutí daru navrhuje vedoucí oddělení, schvaluje ředitel, vyplácí zaměstnavatel.

# Vnitřní platový předpis Moravské galerie v Brně

Odměňování zaměstnanců Moravské galerie v Brně (dále jen MG) se řídí platnými předpisy upravujícími odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci plat, nebo odměna z dohod. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejný plat nebo odměna z dohod. Plat a odměny z dohod jsou poskytovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do platu se pro tento účel nezahrnuje plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 ve znění pozdějších předpisů. K datu uzavření kolektivní smlouvy činila minimální mzda 11.000 Kč za měsíc.

Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na který zaměstnanci vzniklo právo dle platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

1. Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních (ust. § 123 odst. 5 zákoníku práce) dle tabulky platových tarifů uvedené v Příloze č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
2. Zaměstnanec MG je zařazen podle § 123 odst. 2) ZP do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády, kterým se stanoví katalog prací, zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Zařazení pracovníka do platové třídy provádí, po projednání s vedoucími příslušných úseků pracovnice personálního úseku, která posoudí kvalifikační předpoklady pro výkon dané funkce podle předložených dokladů o vzdělání. Zařazení pracovníka do platové třídy následně schvaluje ředitel MG.
3. Podle odstavce 3 zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, pokud pro výkon práce zařazené v příslušné platové třídě splňuje potřebné vzdělání.
4. Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanoví-li zvláštní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání (dle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů)
   1. na dobu 4 roků
   2. na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.
5. Do platového stupně je zaměstnanec zařazen podle doby „započitatelné praxe“ v souladu s ustanovením § 123 odst. 4) ZP a míry jejího zápočtu určené v § 4 odst. 2) až 9) nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Praxi dokládá zaměstnanec čestným prohlášením s uvedením pracovní funkce a dobou trvání. Započitatelnou praxi stanovuje pracovnice úseku práce a mzdy na základě podkladů dodaných zaměstnancem.

Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvého dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl doby započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně v Příloze č. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

1. Zařazením zaměstnance do platové třídy a platového stupně přísluší zaměstnanci platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedených v  Příloze č. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.
2. Výjimku podle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů tvoří zaměstnanci zařazení v 1. až 5. platové třídě, u kterých provede zařazení do platového stupně vedoucí oddělení po konzultaci s pracovnicí úseku práce a mzdy. V návrhu zohledňuje především náročnost vykonávané práce, případně další kritéria. Jedná se zejména o tyto profese:

Bezpečnostní pracovník 4.třída, pokladní 4.třída, dozorce výstav 4.třída, uklízečka 2.třída, domovník 4.třída

1. Příplatky k platovému tarifu:
   1. příplatek za vedení:
      * vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení podle stupně řízení a náročnosti řídící práce formou procentuálních částek z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen, a to:
      * vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců 5 až 30 %
      * vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení 15 až 40 %
      * vedoucí zaměstnanec - statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení 30 až 60 %

Příplatek za vedení přísluší také zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plné rozsahu jeho řídící činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností, vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvého dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

* 1. osobní příplatek:

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do 10. až 16. platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Osobní příplatek a jeho výši navrhuje vedoucí oddělení, případně odboru a schvaluje ředitel MG. Nově přijatému zaměstnanci je možno přiznat osobní příplatek až po uplynutí nejméně 3 měsíců trvání pracovního poměru.

Stanovení osobních příplatků a mimořádných odměn

1. Přímý vedoucí zaměstnanec vyzve zaměstnance k vyplnění hodnotícího formuláře a stanoví termín hodnotícího rozhovoru.
2. Hodnotící pohovor probíhá v klidu a nerušeném prostředí, formou polostrukturovaného rozhovoru, s možností se vyjádřit a přednést návrhy
3. Hodnocení zaměstnance je vždy zaměřeno na jeho pracovní výkon, na přístup a postoj k práci, nikoliv však na osobní preference.
4. Přímý vedoucí zaměstnanec vyhodnotí individuální plán rozvoje a aktivity zaměstnance za uplynulé hodnotící období a navrhne výši osobního příplatku v mezích limitu finančních prostředků, který k tomu dostane k dispozici.
5. Přímý vedoucí zaměstnanec projedná návrh na změnu výši osobního příplatku s ředitelem a vyžádá si jeho písemné vyjádření
6. Změna výše osobního příplatku je aplikována od následujícího měsíce a je platná zpravidla pro dobu do následujícího hodnocení. Změny výše osobního příplatku v mezidobí se řídí pracovněprávními předpisy nebo nařízením ředitele MG.
   1. příplatek za noční práci:

Příplatek za noční práci přísluší zaměstnanci ve výši 20% průměrného hodinového výdělku. Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou

* 1. příplatek za práci v sobotu a v neděli:

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku

* 1. plat nebo náhradní volno za práci přesčas:

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu a osobního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas konán a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

* 1. plat nebo náhradní volno za práci ve svátek:

Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

* 1. příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí:

Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek ve výši 550,- Kč. Tento příplatek je stanoven v souladu s § 128 ZP, který stanovuje sazbu nejméně 5 % minimální mzdy za měsíc.

* 1. Vykonává-li zaměstnanec pracovní pohotovost na místě odlišném od pracoviště organizace, náleží mu za tuto dobu odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

1. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce platový výměr, ve kterém je povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu, o termínu a místu výplaty. Dojde-li ke změně některé složky platu, oznámí zaměstnavatel tuto skutečnost zaměstnanci písemně, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem, vydá platový výměr orgán, který ho na pracovní místo ustanovil.

1. Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu, pokud to finanční prostředky organizace dovolí. Odměnu navrhuje vedoucí oddělení případně vedoucí odboru a schvaluje ředitel MG. Pokladním galerie, které realizují prodej zboží, mimo vstupenek, náleží měsíční odměna ve výši 5 % z prodeje tohoto zboží bez horní hranice omezující její výši. Tato odměna není nároková, o jejím přidělení rozhoduje vedoucí oddělení marketingu a komunikace.
2. Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat nebo některou jeho složku. Plat a jeho složky přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za který se plat poskytuje. Termín výplaty je stanoven na 10. den v měsíci, konkrétní termínový kalendář je součástí kolektivní smlouvy.

Na základě dohody mezi zaměstnanci a MG je plat poukazován bezhotovostním způsobem na účet zaměstnance, který si určil, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty. Zaměstnanec odpovídá za změnu směrování platby, podklady předává mzdové účtárně vždy písemně.

Jednotlivé složky platu ani celkový plat jednotlivce se nezveřejňují. Zaměstnanci, kteří přicházejí při plnění svých pracovních povinností do styku s údaji o platech, jsou povinni tyto údaje tajit a nezveřejňovat.

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) - nemůže-li práci konat pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání - přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Odstupné bude zaměstnanci vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Tento předpis nabývá účinnosti dnem

Mgr. Jan Press

ředitel Moravské galerie v Brně

Zpracovala: ing. Marie Kočařová, vedoucí ekonomického oddělení MG

Moravská galerie v Brně

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | | |  |  |  | |  | | Moravská galerie v Brně | |  |  | |  | | |  |  |  | |  | **Čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb za rok 2016** | | | | | |  | | |  |  |  | | v Kč | | |  |  |  | | účet | | | příjmy | rozpočet 2016 | skutečnost 2016 | |  | | | počáteční zůstatek k 1. 1. 2016 | 26 806,57 | 26 806,57 | | 412001 | | | tvorba fondu | 525 000,00 | 535 996,98 | | **Zdroje fondu 2016 celkem** | | | | **551 806,57** | **562 803,55** | |  | | |  |  |  | |  | | | výdaje |  |  | | 412003 | | | příspěvek na stravování | 430 000,00 | 416 700,00 | | 412002 | | | sociální výpomoc | 10 000,00 | 0,00 | | 412004 | | | životní a pracovní jubilea | 36 000,00 | 35 000,00 | | 412005 | | | péče o zdraví | 50 000,00 | 55 900,00 | | 412008 | | | kulturní akce | 0,00 | 0,00 | | 412009 | | | příspěvek na dětské tábory | 10 000,00 | 10 000,00 | | **Čerpání fondu celkem** | | | | **536 000,00** | **517 600,00** | |  | | |  |  |  | | **zůstatek fondu k 31. 12. 2016** | | | | **15 806,57** | **45 203,55** | |  | | |  |  |  | | 412006 | | | poskytnuté půjčky | 50 000,00 | 23 412,00 | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | | V Brně dne 27. 1. 2017 | | | |  |  | | Zpracovala: Ing. M. Kočařová | | | |  |  | | vedoucí ekonomického oddělení | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | | ………………………………………. …………………………………. | | | | | | | předsedkyně ZOOS MG v Brně ředitel Moravské galerie v Brně | | | | | | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | |  | | |  |  |  | | | | | |  | | |  | |  | |  | |  | |  |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Moravská galerie v Brně | |  |  |  |  |  | | **Rozpočet fondu kulturních a sociálních potřeb na rok 2017** | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | Schváleným rozpočtem na rok 2017 byl Moravské galerii v Brně stanoven limit mzdových prostředků ve výši 37.319.688 Kč, z toho na platy zaměstnanců 36.799.688 Kč a na ostatní osobní výdaje 520.000 Kč. Zákonná výše tvorby fondu je ve výši 2 % prostředků na platy. Spolu s možností čerpání mzdových prostředků z jiných zdrojů (granty, dotace, fond odměn) je předpoklad tvorby FKSP pro rok 2017 ve výši 774 000 Kč. | | | | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | v Kč |  |  |  |  |  |  | | účet | příjmy | rozpočet 2017 |  |  |  |  | |  | Počáteční zůstatek fondu k 1. 1. 2017 | 45 203,55 |  |  |  |  | | 412001 | tvorba FKSP z prostředků na platy | 774 000,00 |  |  |  |  | | **Zdroje fondu celkem** | | **819 203,55** |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | |  | výdaje |  |  |  |  |  | | 412003 | příspěvek na stravování | 693 000,00 |  |  |  |  | | 412002 | sociální výpomoc | 10 000,00 |  |  |  |  | | 412004 | životní a pracovní jubilea | 33 000,00 |  |  |  |  | | 412005 | péče o zdraví | 55 000,00 |  |  |  |  | | 412009 | příspěvek na dětské tábory | 15 000,00 |  |  |  |  | | **Čerpání fondu celkem** | | **806 000,00** |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | **zůstatek fondu k 31. 12. 2017** | | **13 203,55** |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | 412006 | poskytnuté půjčky | 30 000,00 |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | V Brně dne 27. 1. 2017 | |  |  |  |  |  | | Zpracovala: Ing. M. Kočařová  vedoucí ekonomického oddělení | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| …………………………………………. ………………………………………..  předsedkyně ZOOS MG v Brně ředitel Moravské galerie v Brně | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | |  | | | |  |  | |  | |  | |  | |
|  | |  | | | |  |  | |  | |  | |  | |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Moravská galerie v Brně |  |  |  | | Husova 18, 662 26 Brno |  |  |  | |  |  |  |  | | **Výplatní termíny v roce 2017** | | | | |  |  |  |  | |  |  |  |  | | měsíc | datum výplaty |  |  | | za leden | 10. 2. |  |  | | za únor | 10. 3. |  |  | | za březen | 10. 4. |  |  | | za duben | 10. 5. |  |  | | za květen | 9. 6. |  |  | | za červen | 10. 7. |  |  | | za červenec | 10. 8. |  |  | | za srpen | 11. 9. |  |  | | za září | 10.10. |  |  | | za říjen | 10. 11. |  |  | | za listopad | 11. 12. |  |  | | za prosinec | 10. 1. 2018 |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | | D. Kratochvílová, 27. 1. 2017 |  |  |  | |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  | |  | | | |  |  | |  | |  | |  | |
|  | | | | | |  |  | |  | |  | |  | |
|  | | | | | |  |  | |  | |  | |  | |
|  | | | | | |  |  | |  | |  | |  | |
|  | |  | | | |  |  | |  | |  | |  | |
|  | |  | | | |  |  | |  | |  | |  | |
|  | |  | | | |  |  | |  | |  | |  | |