

Název zaměstnavatele: Muzeum města Ústí nad Labem, p. o.
zastoupené: Mgr. Václavem Houfkem, ředitelem muzea
(dále jen zaměstnavatel)

a

Základní odborová organizace Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody
název organizace: Základní odborová organizace Muzea města Ústí nad Labem
se sídlem: Masarykova 1000/3, 400 01 Ústí nad Labem
zastoupená: Mgr. Tomášem Okurkou, Ph.D., předsedou
(dále jen odborová organizace)

uzavřeli tuto

Kolektivní smlouvu na rok 2018

I.

Všeobecná ustanovení

1. Smlouvou se obě smluvní strany zavazují, v souladu s ustanoveními platných právních předpisů, k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v následujících částech.
2. Při uzavírání kolektivní smlouvy, v případných kolektivních sporech o plnění závazků z této kolektivní smlouvy vyplývajících, a při doplňcích a změnách této kolektivní smlouvy, obě smluvní strany vycházejí ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a z ustanovení zákoníku práce (dále také ZP).
3. Práva a povinnosti vyplývající pro obě smluvní strany z pracovněprávních vztahů, která nejsou součástí této kolektivní smlouvy, se řídí zákoníkem práce a dalšími platnými právními předpisy.

II.

Vzájemné vztahy smluvních stran

1. Zaměstnavatel vytvoří zástupcům zaměstnanců (členům závodního výboru) na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti: především jim poskytne místnost s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti a umožní v přiměřené míře využití kancelářské techniky, telefonu, kopírky, počítače a internetu. Dále uhradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady k účasti na jednání odborových orgánů, školení apod. (§ 277 ZP).

2. Zaměstnavatel je povinen poskytnout členu orgánu odborové organizace k výkonu funkce člena výboru pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst. 2a ZP).

3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, a to k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. (§ 203 odst. 2c ZP).

4. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech (§ 203 odst. 2b ZP).

5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni (§ 203 odst. 2l ZP).

Informování a projednání:

6. Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o veškerých náležitostech uvedených v § 279 a § 287 odst. 1 zákoníku práce. Především je povinen poskytnout odborové organizaci informace o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a ekologických opatřeních zaměstnavatele
- c) 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, pokud je zaměstnavatel o těchto skutečnostech informován
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách (např. o významných změnách na pracovištích, týkajících se stavebních úprav, vybavení apod., o významných změnách v organizaci práce, nebo o úsporných opatřeních, jejichž důsledkem budou změny v pracovních podmínkách)
- e) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a o opatřeních k zamezení diskriminace
- f) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou
- g) o vypsaných výběrových řízeních, jejich podmínkách, pravidlech a případné změně a o výsledcích těchto výběrových řízení
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně minimálně v rozsahu § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP
- i) vývoji platů, průměrném platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a podle jednotlivých organizačních složek, a to nejpozději do 30. 6. daného kalendářního roku za rok předcházející

Zaměstnavatel za tímto účelem poskytne odborové organizaci nezbytné údaje, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zástupci odborové organizace mohli posoudit, popřípadě se připravit na

projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření (§ 278 odst. 2 ZP). Informace poskytované na žádost odborové organizace poskytne zaměstnavatel bez zbytečného zdržení po podání žádosti.

7. Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací (dle § 280, § 287 odst. 2 a § 348 odst. 3, ZP) všechna opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele a pravděpodobný hospodářský vývoj
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
- d) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 341 ZP
- e) zásadní otázky odměňování, vnitřní platový předpis upravující odměňování zaměstnanců
- f) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném § 101 až 106 a § 108 ZP
- g) skutečnost, zda se jedná o neomluvené zameškání práce (§ 348 odst. 3 ZP)
- h) Výši náhrady škody vyšší než 1 000 Kč způsobené zaměstnancem zaměstnavateli a obsah dohody o způsobu její úhrady podle § 263 ZP.

Zaměstnavatel za tímto účelem poskytne odborové organizaci nezbytné údaje, z nichž lze jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, aby bylo možno vyměnit si vzájemně stanoviska a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby mohli zástupci odborové organizace na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Odborová organizace má před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Rovněž má právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.

Obě smluvní strany jsou povinny si vzájemně poskytovat součinnost (§ 278 odst. 3 a 4 ZP).

Další ustanovení:

8. Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět na účet odborové organizace, číslo účtu 2500733306/2010 (§ 146 odst. c ZP). Tato služba se provádí na základě písemné žádosti zaměstnance. Zaměstnavatel odečte zaměstnancům-členům odborové organizace po skončení zdaňovacího období při ročním zúčtování daní od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů v platném znění.

9. Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP. Tuto kontrolu bude odborová organizace vykonávat v souladu s ustanoveními § 321 a § 322 ZP a Stanovami OSPKOP. Zaměstnavatel umožní zástupcům odborů pověřeným kontrolou vstup do prostor, u kterých je to z hlediska práva kontroly nutné. Výsledná opatření z kontrol oznámí zaměstnavatel odborové organizaci.

10. Minimálně 1x ročně se na základě předchozí dohody uskuteční jednání zaměstnavatele a zástupců odborové organizace k hodnocení plnění kolektivní smlouvy a jejích dodatků.

Spolurozhodování:

11. Smluvní strany budou společně rozhodovat v těchto případech:

- při ukončování pracovního poměru výpovědí nebo 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 (*podle § 61 odst. 2 ZP*)
- při stanovování termínů ročního plánu a organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (*podle § 108 odst. 5 ZP*)
- při vyslání zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance (*podle § 199 odst. 2 ZP*)
- při sestavování rozvrhu čerpání dovolených (*podle § 217 odst. 1 ZP*)
- při určování hromadného čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolené (*§ 220 ZP*)
- při přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání (*§ 225 ZP*)
- při vydávání nebo změně pracovního řádu (*§ 306 odst. 4 ZP*).

12. Pokud je podle právních předpisů a ujednání v čl. II bod 11 této KS třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v případně navržené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.

13. O každém jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace podle čl. II bod 11, (případně 7) této kolektivní smlouvy se pořizuje zápis ve dvou vyhotoveních. 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. Zápis podepisují a jeho správnost ověřují pověřený zástupce zaměstnavatele a pověřený zástupce odborové organizace. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení zápisu.

III.

Pracovněprávní nároky a podmínky

1. Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci popis pracovní činnosti. Stejná lhůta platí i v případě změny pracovních podmínek, která vyžaduje změnu popisu práce. Dále zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání seznámí se zvláštními právními předpisy, které se vztahují k práci, která má být předmětem pracovního poměru (*viz § 31 ZP*).

2. Při nástupu do práce zaměstnavatel prokazatelně seznámí zaměstnance s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou, popř. dalšími vnitřními předpisy (§ 37 odst. 5 ZP).
3. Zaměstnavatel bude základní odborové organizaci předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru (§ 38 odst. 3 ZP).
4. Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP, pokud zaměstnanec s tímto převedením nesouhlasí, projedná zaměstnavatel předem s odborovou organizací, v případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
5. Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, je povinen zaměstnanci nabídnout jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má.
6. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 ZP nebo okamžitým zrušením podle § 55 ZP, případně zrušení pracovního poměru ve zkušební době, projedná předem zaměstnavatel s odborovou organizací způsobem stanoveným v čl. II odst. 7 KS. V případě jejího nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí (§ 61 odst. 1 ZP).
7. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (§ 61 odst. 2 ZP). Tento souhlas může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení. V souladu s čl. VIII. odst. 4 Stanov Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody je v tomto případě příslušným odborovým orgánem výkonný výbor odborového svazu (§ 15 odst. 2 ZP).
8. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce.
9. Při hromadném propouštění, před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, je zaměstnavatel povinen nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci o náležitostech uvedených v § 62 odst. 2 ZP.
10. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 63 ZP).
11. Jiné případy rozvázání pracovního poměru projedná zaměstnavatel s odborovou organizací dle § 61 odst. 5 ZP.
12. Zaměstnance, kteří mají sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nebo jejich pracovní poměr je omezen na dobu konání určitých prací, zaměstnavatel upozorní na datum skončení pracovního poměru včas, nejméně dva týdny předem. Toto ustanovení se neuplatňuje v případech, kdy zaměstnavatel přesné datum ukončení pracovního poměru nezná (např. při návratu zaměstnance po dlouhodobé pracovní neschopnosti).

14. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši odstupňované podle u zaměstnavatele odpracovaných let:
- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| méně než 1 rok | 1 měsíční plat |
| alespoň 1 rok a méně než 2 roky | 2 měsíční platy |
| alespoň 2 roky a méně než 15 let | 3 měsíční platy |
| alespoň 15 let a méně než 25 let | 4 měsíční platy |
| alespoň 25 let a více | 5 měsíčních platů |
15. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 6násobku měsíčního průměrného výdělku.
16. Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat.

IV. Pracovní doba

1. Pracovní doba u zaměstnanců pracujících na plný úvazek je stanovena:

a) jako rovnoměrně rozvržená: týká se pokladních, prodavaček, dozoru a uklízeček

b) na směnný provoz: týká se pracovníků ostrahy

c) jako pružná

Ostatní zaměstnanci na všech pracovištích mají pružnou pracovní dobu. Úseky volitelné pracovní doby jsou: 6.00 až 9.00 hod. a 14.00 až 22.00 hod. Úsek základní pracovní doby je: 9 až 14 hod. Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Ve zdůvodněných případech povoluje přímý nadřazený příchod na pracoviště nejpozději ve 13.30 hod. s tím, že v tento den musí zaměstnanec odpracovat 8hodinovou pracovní dobu.

Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období 1 měsíce. V případě, že nelze tento termín z objektivních důvodů dodržet, může činit vyrovnávací období nejvýše 3 měsíce. - § 85 odst. 4 ZP.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní v době dočasné pracovní neschopnosti, karantény, ošetření člena rodiny, mateřské 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).

Práce z domova:

Zaměstnanci mohou vykonávat práci z domova. Práci z domova povoluje písemně přímý nadřízený zaměstnanec. Práce z domova nesmí přesáhnout 2 dny v kalendářním měsíci. Limit práce z domova se nepřevádí do dalších měsíců.

2. U zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek je pracovní doba řešena individuální dohodou zaměstnance s ředitelem organizace a přímým nadřízeným.

3. Přestávka v práci trvá 30 minut a zaměstnanec na ni má nárok nejpozději šestou hodinou po začátku pracovní doby v daném dni. Přestávka v práci se nezapočítává do pracovní doby. Pokladní (prodej vstupného) mají směnu bez přerušení. Zaměstnanci, který nemůže přerušit práci a čerpat standardní přestávku v práci na jídlo a oddech bude poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby.

4. Pro potřeby cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, případně v dalších případech určených zaměstnavatelem se pracovní doba stanoví jako rovnoměrně rozvržená se začátkem a koncem pracovní doby takto: 8:00-16:30 hod. (§ 85 odst. 5 a 6 ZP).

5. Za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku (§ 126 ZP), nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

6. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (§ 99 ZP).

7. Pro výkon noční práce se stanoví tyto podmínky: směna pro noční dozory nepřevýší 12 hod. (§ 94 ZP).

8. Náhradní volno povoluje přímý nadřízený.

V.

Dovolená

1. Čerpání dovolené zaměstnanců probíhá podle rozvrhu čerpání dovolené stanoveného na daný kalendářní rok. Zaměstnavatel stanoví tento rozvrh s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance a předloží jej k odsouhlasení odborové organizaci do 31. 3. příslušného roku. Zaměstnanci jsou povinni oznámit předpokládané termíny čerpání dovolené svému nadřízenému do 1. 3.

1. Zaměstnanec žádá o čerpání dovolené písemně, formou žádanky o dovolenou, a to nejpozději den před nástupem na dovolenou. Žádanku o dovolenou odevzdá zaměstnanec ke schválení přímému nadřízenému, který ji odevzdá na ekonomické oddělení.

2. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr k Muzeu města Ústí nad Labem trval po celý kalendářní rok, je povinen čerpat alespoň tři týdny dovolené v daném kalendářním roce, (pokud mu na ně vznikl nárok). Do dalšího roku je možný převod max. 10 dní, s možností vyčerpání v 1. čtvrtletí dalšího roku.

VI. Odměňování

Odměňování zaměstnanců se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a příslušnými prováděcími nařízeními vlády, především nařízením vlády č. 564/2006 Sb. (o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě) a č. 567/2006 Sb. (o minimální mzdě) ve znění pozdějších předpisů, nařízením vlády č. 222/2010 Sb. (o katalogu prací) a vnitřním platovým předpisem. Nebude uplatněn princip pásmového odměňování, tedy tzv. platy v rozpětí.

1. Celkový předpokládaný objem prostředků vynakládaný na platy v období leden – prosinec 2018 činí cca 12.000.000,- Kč.

- Průměrný měsíční plat k 1. 1. 2018 činí 23.000,- Kč

- Přepočtený počet zaměstnanců k 1. 1. 2018 je 38,45

2. Zaměstnavatel se zavazuje, že při odměňování zaměstnanců nebude využívat smluvních platů.

3. Zařazování zaměstnanců do platové třídy se řídí § 3 nařízením vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanci se zařazují do platových tříd v souladu s katalogem prací, který je stanoven nařízením vlády č. 222/2010 Sb. Zařazení do platové třídy se vždy provádí na základě nejnáročnějších prací, jejichž výkon zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje. Pokud tato práce není v katalogu uvedena, je zaměstnanec zařazen do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti.

4. Zařazování zaměstnanců do platového stupně se řídí § 4 nařízením vlády č. 564/2006 ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec je zařazen do platového stupně příslušné platové třídy v závislosti na zápočtu doby rozhodné pro toto zařazení. Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl doby započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně.

5. Zaměstnancům přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v Příloze č. 1 k nařízením vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých jsou zařazeni (§ 5 odst. 1 nařízením vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

6. Jednou ročně provede zaměstnavatel společně se zástupcem (zástupci) odborové organizace a vedoucími oddělení revizi zařazení zaměstnanců do platové třídy a platového stupně a

souladu náplně práce dle katalogu práce se skutečně vykonávanou prací. Na vyžádání zaměstnance je za součinnosti zaměstnavatele, zástupce odborové organizace a vedoucího oddělení možno provést individuální přezkoumání zařazení zaměstnance do platové třídy a platového stupně.

7. Osobní příplatek:

Základní kritéria pro poskytování osobního příplatku:

- trvalý kvalitní výkon prováděných prací
- tvůrčí přístup k plnění úkolů
- plnění většího rozsahu vykonávaných prací
- odborná znalost veškeré pracovní problematiky
- plnění úkolů požadovaných nad rámec určené pracovní náplně
- odpovědnost vykazovaná při plnění pracovních úkolů
- nadprůměrné organizační a řídicí schopnosti, apod.

O výši osobního příplatku, jeho zvýšení, snížení, popř. odejmutí rozhoduje ředitel organizace na návrh vedoucího oddělení a u vedoucích pracovníků přímo.

8. Odměny:

V souladu s § 134 a § 224 ZP může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu:

- a) za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu
- b) za poskytnutí pomoci v mimořádných situacích.

O udělení těchto odměn rozhoduje ředitel organizace na návrh vedoucího oddělení a u vedoucích pracovníků přímo.

9. Splatnost a výplata platu:

Plat je splatný nejpozději do 15. dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci na plat nárok. Plat je vyplacen v pracovní době na pracovišti (Muzeum města Ústí nad Labem, Masarykova 3, Ústí nad Labem) nebo odesílána na účet zaměstnance, pokud se na tom zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli.

10. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel, a to v dohodě s příslušným zaměstnancem, kterého na pracovní cestu vysílá (§ 153 ZP).

11. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností, jakož i náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů, potřebných pro výkon práce, pokud jich používají s jeho souhlasem.

12. Náhrady cestovních výdajů se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Výše tuzemského stravného je stanovena podle sazeb stanovených vyhláškou MFČR, náhrady stravného při zahraniční pracovní cestě jsou vypláceny podle aktuálních sazeb, stanovených vyhláškou MFČR.

13. Jednou ročně provede zaměstnavatel společně se zástupcem (zástupci) odborové organizace kontrolu řádného a včasného placení sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance. Kontrolu řádného a včasného placení sociálního a zdravotního pojištění je za součinnosti zaměstnavatele a zástupce odborové organizace rovněž možno provést kdykoli na vyžádání zaměstnance.

VII.

Sociální podmínky zaměstnanců

1. Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní lékařské prohlídky u smluvního závodního lékaře (§ 32 ZP).

2. Pracovně lékařskou péči zaměstnancům poskytuje toto zdravotnické zařízení: Ústecká poliklinika, s. r. o., a to v následujícím rozsahu: preventivní zdravotní prohlídka, periodické zdravotní prohlídky (§ 103 odst. 1 písm. d ZP).

3. Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky pro sladování profesního a rodinného života a vytvářet lepší podmínky pro zaměstnance s povinnostmi k rodině (§ 195 až 199 ZP). Konkrétně se jedná např. o zřízení odpočinkových místností pro těhotné ženy, včetně míst určených ke kojení, opatření pro usnadnění návratu do zaměstnání pro zaměstnance po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, po skončení péče o osobu blízkou, vytvoření podmínek pro možnost zaměstnání na zkrácený úvazek, pomoc při umístění dítěte ve školce apod.

4. Zaměstnanci mohou čerpat 3 dny omluveného - indispozičního volna s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v průběhu jednoho kalendářního roku, které mohou využít v případě zdravotních potíží nevyžadujících pracovní neschopnost. Toto omluvené volno nenahrazuje první tři dny pracovní neschopnosti (karenční dobu nemoci) a dny omluveného volna nemohou navazovat na dny čerpání dovolené. Nově příchozí zaměstnanci mohou tuto formu omluveného volna čerpat až po odpracování 3 měsíců (v délce zkušební doby) s tím, že zaměstnancům, kteří nastoupí po 31. 3. náleží pouze 1 den omluveného - indispozičního volna s náhradou platu. Nevyčerpané dny indispozičního volna nelze převádět do dalšího roku. Zaměstnanec ohlásí čerpání indispozičního volna přímému nadřízenému a ten o tom neprodleně písemně informuje ekonomické oddělení.

VIII.

Odborný rozvoj zaměstnanců

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude usilovat o odborný růst zaměstnanců a přispěje k jejich proškolení.

2. Zaměstnavatel zajistí pomoc zaměstnanci, který si doplňuje svou kvalifikaci dálkovým studiem na střední či vysoké škole, pokud toto studium bude v zájmu MMUL. Zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavře smlouvu o studiu. V souladu s ustanovením § 232 ZP budou těmto zaměstnancům poskytovány pracovní úlevy, studijní příspěvky a hrazeno cestovné do školy a zpět. U zaměstnanců, s nimiž byla uzavřena smlouva o studiu, má zaměstnavatel

právo kontrolovat plnění studijních povinností. Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda uzavřená se zaměstnancem o studiu se řídí § 231 až 235 ZP.

3. Zaměstnancům bude umožněn jejich odborný rozvoj účastí na seminářích, konferencích, doškolovacích kurzech, výstavách a dalších akcích a aktivitách potřebných pro jejich práci. (§ 227, § 230 ZP).

IX.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel zajistí 1x za dva roky školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky bude zaměstnavatel bezplatně poskytovat zaměstnancům podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce (§ 104 odst. 5 ZP).

3. Každý zaměstnanec má nárok na příspěvek ve výši 500 Kč na pořízení pracovních přezůvek jednou za dva roky.

4. Ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat bezplatně zaměstnancům za podmínek stanovených dle *Narřízení vlády č. 361/2007 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci* (§ 104 odst. 5 ZP).

X.

Tvorba a čerpání FKSP

1. Zaměstnavatel a odborová organizace se zavazují využívat prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) účelně a v souladu s právními předpisy o používání FKSP (vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů) a v souladu se zásadami pro hospodaření s prostředky FKSP ve prospěch zaměstnanců a důchodců – bývalých zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracovali až do odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu, a podle schváleného rozpočtu. Rozpočet a zásady FKSP jsou nedílnou součástí této kolektivní smlouvy (§ 225 ZP).

2. O užití prostředků z FKSP rozhoduje zaměstnavatel se souhlasem odborové organizace.

XI.

Závěrečná ustanovení Doba účinnosti kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva se uzavírá pro období **od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018** (§ 26 ZP).

Tuto kolektivní smlouvu lze měnit v kterémkoliv jejím ustanovení režimem zákona o kolektivním vyjednávání.

Smluvní strany se zavazují, že o kolektivní smlouvě na další období začnou jednat nejpozději **do 1. 11. 2018**

Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: prostřednictvím sdílených disků muzea a e-mailu. (§ 29 ZP).

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem zástupců obou smluvních stran.

XII. Přílohy

Nedílnou součástí kolektivní smlouvy je příloha: Směrnice pro tvorbu a čerpání prostředků z FKSP

V Ústí nad Labem 29. 12. 2017

Za ZV odborové organizace

Mgr. Tomáš Okurka, Ph.D.
předseda Základní odborové organizace Muzea města Ústí nad Labem

Za zaměstnavatele

Mgr. Václav Houfek
ředitel Muzea města Ústí nad Labem