

Národní filmový archiv se sídlem Malešická 12, 130 00 Praha 3, IČ: 00057266

jednající Michal Bregant, generální ředitel,

jako zaměstnavatel – organizace na straně jedné

a

Základní odborová organizace Národního filmového archivu Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody (dále jen ZOO), zapsaná u Městského soudu v Praze pod identifikačním číslem 05641446

jednající Mgr. Jana Přikrylová, předsedkyně ZOO NFA OSPKOP,

jako odborová organizace na straně druhé

za účelem plnění úkolů vyplývajících z poslání Národního filmového archivu (dále jen NFA), předcházení sporům, sociálnímu napětí a za účelem úpravy pracovněprávních, platových a ostatních nároků a podmínek zaměstnanců NFA uzavírají spolu níže uvedeného dne, měsíce a roku ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce (dále jen ZP) a zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

ČÁST I

Vztahy mezi NFA a odborovou organizací

článek 1

Podmínky pro činnost odborové organizace v NFA

1. Zaměstnavatel bere na vědomí, že odborová organizace, která je účastníkem této smlouvy, je právnickou osobou způsobilou k uzavření kolektivní smlouvy a že orgán, který tuto smlouvu uzavírá, je oprávněn jejím jménem jednat.

2. Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovou organizací zásadní opatření nebo opatření týkající se většího počtu zaměstnanců NFA (pro tyto účely alespoň 7,5% zaměstnanců).
3. Zaměstnavatel vytvoří podle provozních možností podmínky pro činnost odborové organizace působící v NFA. Za tímto účelem:
 - a) zaměstnavatel umožní, v nezbytně nutném rozsahu, bezplatné využití počítače, interní pošty, služebních telefonů, kopírky a tiskárny,
 - b) zaměstnavatel je povinen poskytnout členu orgánu odborové organizace k výkonu jeho činnosti či pro jiný úkon v obecném zájmu podle § 203 odst. 2 písm. a) ZP pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku,
 - c) zaměstnavatel umožní ve svých prostorách bezplatné konání schůzí a voleb do odborového orgánu,
 - d) zaměstnavatel poskytne odborové organizaci na své náklady promítací síň včetně nezbytného vybavení pro setkání současných i bývalých zaměstnanců, pro konání besídek pro děti a dalších akcí pořádaných odborovou organizací.
4. Členové výboru odborové organizace se zavazují zachovávat mlčenlivost o informacích, které byly poskytnuty jako důvěrné a o nichž se dozvěděli při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Na případném zachování mlčenlivosti o skutečnostech, které spadají do režimu informování a projednání, se obě smluvní strany dohodnou předem. V souladu se zákonem na ochranu osobních údajů č. 101/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je možno vybrané osobní údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem dotčeného zaměstnance.
5. Smluvní strany se vzájemně zavazují respektovat pravomoci a postavení druhé smluvní strany, plynoucí z příslušných právních předpisů. Odborová organizace má právo na informování, projednání, spolurozhodování a kontrolu minimálně v rozsahu § 279, 280, 287 a 322 ZP, viz čl. 3 kolektivní smlouvy.
6. Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny písemně reagovat na písemný návrh druhé strany k uzavření či změně kolektivní smlouvy do 10 kalendářních dnů a následně věcně odpovědět do 30 kalendářních dnů.
7. Zaměstnavatel může v souladu s § 305 ZP vydat vnitřní předpisy k úpravě platových nároků a nároků na cestovní náhrady zaměstnanců. Zaměstnavatel seznamuje v souladu s § 37 ZP každého nového zaměstnance s obecně platnými

předpisy v NFA: Kolektivní smlouva, Pracovní řád, Etický kodex, Zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární prevence.

8. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů je řešena v ZP, členové výboru ZOO požívají zvýšenou ochranu dle § 61 ZP.

9. NFA bude na své náklady u členů odborové organizace na základě jejich písemné žádosti zajišťovat měsíčně srážku z jejich čisté mzdy ve výši 1% a tuto bez prodlení převádět na účet odborové organizace č. 4773644359/0800.

článek 2

Informování a projednání

1. Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci prostřednictvím jejího předsedy/její předsedkyně o veškerých náležitostech uvedených v § 279 a § 287 odst. 1 ZP. 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 postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním 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. Opatření k zamezení diskriminace jsou definována v Etickém kodexu NFA. Etický kodex je přílohou této kolektivní smlouvy. Případné změny Etického kodexu NFA budou nejprve projednány s výborem ZOO,

g) vypsání výběrových řízení, jejich podmínkách, pravidlech a případné změně - člen výboru ZOO bude vždy přizván do výběrové komise jako její člen,

h) bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochraně minimálně v rozsahu § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP,

i) vývoji platů a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, o průměrném platu v NFA, o celkové sumě vyplacených osobních příplatků, o průměrném osobním příplatku na zaměstnance s úvazkem 1,0, o celkové sumě

vyplacených odměn podle § 134 ZP a o průměrné odměně na zaměstnance s úvazkem 1,0 a to nejpozději do 30. 6. daného kalendářního roku za rok předcházející.

2. Odborová organizace informuje vedení NFA (GŘ a ředitelé sekcí) o svých zásadách činnosti, jimiž se řídí, včetně jejich změn, a to vždy do deseti pracovních dnů od jejich přijetí. Dále bezodkladně informuje vedení NFA o personálním složení výboru odborové organizace a jeho změnách v souladu se Stanovami OSPKOP.

3. Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací (dle § 280, § 287 odst. 2 a § 348 odst. 3 ZP) všechna opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (minimálně 7,5%), a to zejména:

a) ekonomickou situaci zaměstnavatele a pravděpodobný hospodářský vývoj,

b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační 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.

4. Zaměstnavatel za tímto účelem poskytne odborové organizaci v dostatečném předstihu (minimálně 30 dnů, pokud se nedohodne na jiném termínu) nezbytné údaje, z nichž lze jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, aby bylo možno vyměnit si vzájemně stanoviska a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. 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.

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

článek 3

Spolurozhodování

1. Smluvní strany budou společně rozhodovat v těchto případech:

- a) 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 jednoho roku po skončení funkčního období (podle § 61 odst. 2 ZP),
- b) při stanovování termínů ročního plánu a organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (podle § 108 odst. 5 ZP),
- c) při vyslání zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance (podle § 199 odst. 2 ZP),
- d) při sestavování rozvrhu čerpání dovolených (podle § 217 odst. 1 ZP),
- e) při určování hromadného čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolené (§ 220 ZP),
- f) při sestavení a čerpání rozpočtu FKSP na daný rok (§ 225 ZP),
- g) při vydávání nebo změně pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZP),
- h) při přijímání organizačních změn, z nichž vyplývá potřeba změny pracovního zařazení týkajícího se většího počtu zaměstnanců (alespoň 7,5%) nebo ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost alespoň jednoho zaměstnance,
- i) při stanovení vážných provozních důvodů pro jiný postup zaměstnavatele při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou (§ 39 odst. 4 ZP).

2. Pokud je podle právních předpisů a ujednání 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, v níž očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje neprodleně, nejpozději v zákonem stanovených lhůtách, žádost zaměstnavatele posoudit a v případně navržené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.

3. O každém jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace 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. Nesouhlasí-li

odborová organizace s obsahem zápisu vyhotoveného zaměstnavatelem, má právo na uvedení svých námitek přímo v zápisu. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení zápisu. Zápis je poté uveřejněn na webových stránkách organizace v sekci, která je přístupná výhradně zaměstnancům organizace.

2. Zaměstnavatel se zavazuje, po dohodě s odborovou organizací, svolat alespoň jednou za půl roku porad, které se zúčastní generální ředitel NFA, ředitelé sekcí, a členové výboru ZOO.
3. Účelem těchto porad bude vzájemně se informovat a projednat všechny zásadní otázky týkající se rozvoje NFA a provést kontrolu plnění závazků vyplývajících z uzavřené KS.

ČÁST II

Pracovněprávní podmínky zaměstnanců NFA

článek 1

1. Pracovní doba a přestávky v práci

a) V organizaci stanovená týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 hodin dle § 79 ZP. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, může zaměstnavatel umožnit zaměstnanci kratší pracovní dobu. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby musí odpovídat i snížení platu.

b) Pracovní doba v NFA může být:

bi) rovnoměrně rozložená zpravidla do pětidenního pracovního týdne,

bii) nerovnoměrně rozvržená,

biii) pružně rozvržená - uplatní-li se, bude rozsah základní pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech činit 5(6) hodin a průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období jeden kalendářní měsíc (v případě, že nelze tento termín z objektivních důvodů dodržet, může činit vyrovnávací období nejvýše 26 týdnů).

Úseky volitelné pracovní doby jsou, po dohodě s vedoucím: 6:00-9:00 hod. a 15:00-18:00 hod. Úsek základní pracovní doby je 9:00-15:00 hod.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní při pracovní cestě a 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, pracovní volno k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti), kromě těch překážek, které jsou vymezeny přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno (např. svatba nebo činnost dárce při odběru krve).

c) V odůvodněných případech může zaměstnavatel (nad rámec § 241 ZP) vyhovět žádosti zaměstnance o individuální úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání provozní důvody.

d) Přestávka na jídlo a oddech je zaměstnavatelem poskytnuta nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut se nezapočítávají do pracovní doby.

e) Práce z domova/Home office: Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnanci práci z domova buď na základě ujednání v pracovní smlouvě, nebo na základě dohody se zaměstnancem.

2. Dovolená

Zaměstnancům NFA přísluší dovolená v délce pěti týdnů.

a) Čerpání dovolené zaměstnanců probíhá podle rozvrhu čerpání dovolené stanoveného na daný kalendářní rok. Zaměstnavatel stanoví tento rozvrh s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance a zašle jej odborové organizaci do 15. 5. příslušného roku na vědomí.

Zaměstnanci jsou povinni oznámit předpokládané termíny čerpání dovolené svému nadřízenému do 30. 4. příslušného roku.

b) Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

c) Poskytuje-li se dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny v celku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené.

d) Zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru v NFA celý kalendářní rok, čerpají alespoň čtyři týdny dovolené v kalendářním roce a maximálně jeden týden dovolené lze převést do následujícího kalendářního roku, v němž je nutné je vyčerpat do 31.3.

3. Sociální podmínky zaměstnanců

- a) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci na základě jeho žádosti neplacené volno jeden den v měsíci.
- b) Zaměstnanci mají možnost čerpat pět pracovních dní zdravotního (indispozičního) volna v kalendářním roce s náhradou platu.
- c) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 15 let na jejich žádost pracovní volno bez náhrady mzdy v rozsahu dvou týdnů v kalendářním roce po vyčerpání řádné dovolené, je-li tato žádost podána nejméně 14 dní předem.
- d) O neplacené volno v délce dvou a více pracovních dní (viz bod a)) mohou žádat všichni zaměstnanci řádně plnící své pracovní povinnosti, pokud to umožňují provozní důvody. Tuto žádost lze podat až po vyčerpání řádné dovolené v plném rozsahu.
- e) Zaměstnanci, který v NFA odpracoval minimálně pět let, bude při odchodu do starobního důchodu vyplacen jednorázový příspěvek z rozpočtu NFA ve výši 5 000,- Kč.

4. Pracovní pohotovost a práce přesčas

- a) Pracovní pohotovost se v NFA neprovádí.
- b) Práce přesčas je v organizaci umožněna v rozsahu daném ZP, který stanovuje možnost nařídit práci přesčas nejvýše 150 hodin ročně.
- c) Celkový rozsah nařízené práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně. Vyrovnávací období pro práci přesčas se dle § 93 ZP stanovuje na 52 týdnů.
- d) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařídit práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Pro účely této KS se hromadnou úpravou rozumí úprava pro nejméně 7,5% zaměstnanců
- e) Pravidla pro odměňování práce přesčas jsou uvedena v ZP v platném znění.

5. Cestovní a ostatní náhrady zaměstnancům

a) Při pracovních cestách jsou zaměstnancům poskytovány cestovní náhrady v souladu s § 173 a násl. ZP (se zde danými možnostmi pro příspěvkovou organizaci), přičemž tuzemské stravné je poskytováno v polovině daného rozpětí platného pro daný kalendářní rok a konkrétní délku pracovní cesty. Konkrétní podmínky poskytování náhrad jsou upraveny v mezích daných ZP ve Směrnici k cestovním náhradám.

b) Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, bude poskytnut nezbytný odpočinek od skončení pracovní doby do nástupu do práce v délce 8 hodin. Pokud část této doby odpočinku spadá do pracovní doby zaměstnance, přísluší mu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

6. Nepřetržitý odpočinek

a) V organizaci se u profesí vrátný a topič stanovuje dvanáctihodinová pracovní doba.

b) Zaměstnavatel je povinen dle § 90 odst. 1 rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

c) Odpočinek podle § 90 odst. 2 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

7. Ochrana a rušení pracovních míst

a) Výpovědní doba je podle § 51 ZP dvouměsíční. Prodloužena smí být pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

b) 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, přísluší od zaměstnavatele po skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

bi) jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok,

bii) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky,

biii) trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky,

c) V případě výpovědi či uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. d) (nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší možné expozice) přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásťnásobku průměrného výdělku.

d) Při hromadném propouštění postupuje zaměstnavatel podle § 62 a násl. ZP. Propouštění je pokládáno za hromadné, týká-li se 7,5% a více zaměstnanců.

e) Zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit okamžitě podle § 55 odst. 1 a) a b) ZP jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Dále jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

f) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§55 odst. 2 ZP).

g) Zaměstnavatel při rozhodování o výběru zaměstnanců, u kterých má dojít k rozvázání pracovního poměru z titulu organizačních změn, přihlíží k celkovým pracovním výsledkům, k délce pracovního poměru v NFA a dosažené kvalifikaci, jakož i případné změně pracovní schopnosti, zdravotní a sociální situaci.

h) Zaměstnavatel se v případě reorganizace zavazuje, dle možností, přednostně řešit pracovní působení zaměstnanců v pracovním poměru v předdůchodovém věku tj. 5 a méně let před dosažením nároku na starobní důchod a u samoživitelů.

i) Zaměstnavatel nemá povinnost při ukončení pracovního poměru nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci či mu zajišťovat nové zaměstnání.

j) Zaměstnavatel je povinen projednat každou výpověď ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací nejméně 30 dnů předem. Tato lhůta neplatí u okamžitého zrušení pracovního poměru na základě § 55 odst. 1 a) a b).

článek 2

Hmotná zainteresovanost

1. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací veškerá opatření v oblasti platů zaměstnanců NFA, která jsou uskutečněna formou vnitřního předpisu

NFA, ve vazbě na možnosti dané obecně závaznými předpisy, a to včetně nenárokových netarifních složek platu.

2. V případě výkonu mimořádné práce, způsobené absencí zaměstnanců z důvodu nemoci nebo fluktuace, delší než 10 pracovních dnů, může být poměrná část tarifních platů příslušející jinak těmto zaměstnancům použita na mimořádné odměny zaměstnancům, kteří mimořádné práce vykonávali nebo vykonávají.

3. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhového vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací dle příslušného Katalogu prací. Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo sám také vykonává dle příslušného Katalogu prací. 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.

4. Zaměstnanci NFA jsou v rámci platové třídy zařazováni do platového stupně, který odpovídá době rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně dle Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v platném znění a odpovídá vnitřnímu platovému předpisu NFA.

5. Kritéria pro poskytování nenárokových složek platu, osobního příplatku a odměn jsou stanoveny vnitřním platovým předpisem NFA, který je přílohou této KS.

6. Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat. Plat zaměstnanců NFA je splatný pozadu za měsíční období, a to nejpozději k 9. dni následujícího kalendářního měsíce. Po dohodě se zaměstnancem zaměstnavatel zašle plat na bankovní účet zaměstnance.

článek 3

Péče o zdraví zaměstnanců

1. Zaměstnavatel zajistí všem zaměstnancům NFA pracovně-lékařské služby podle platných předpisů, zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a předpisů o všeobecném zdravotním pojištění.

2. Zaměstnavatel vyvine veškeré úsilí, aby zabezpečil dostatečné hygienické podmínky na pracovišti, které bude průběžně prověřovat a přijme opatření v případě, že tyto podmínky nejsou dostačující.

3. Zaměstnavatel zajistí úrazové a cestovní připojištění zaměstnanců při zahraničních pracovních cestách.

4. Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v organizaci se zaměstnavatel dle § 101 až § 108 ZP, dále dle Zákona č. 309/2006 Sb., kterými se upravují další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále vyhlášky MZ č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovních-lékařských službách a některých druzích posudkové péče) zavazuje zajistit následující preventivní opatření:

- a) pravidelně každý rok do konce ledna provádět kvalifikované posouzení rizik na jednotlivých pracovištích a při jednotlivých pracích,
- b) zlepšovat podmínky v hygienických a sociálních zařízeních,
- c) dbát o zabezpečení čistoty pracovního prostředí,
- d) zlepšovat mikroklimatické podmínky,
- e) zlepšovat osvětlení,
- f) zajišťovat osobní ochranné pracovní prostředky a pomůcky,
- g) zajišťovat dodržování zákazu kouření na pracovištích dle Zákona 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek,
- h) zajišťovat prostřednictvím pravidelných školení vzdělávání zaměstnanců v oblasti BOZP.

5. Zaměstnavatel se zavazuje na požádání odborové organizace poskytnout jí zápisy jednotlivých interních i externích kontrol, zápisy o případech porušení bezpečnostních předpisů a dále statistiku úrazovosti.

ČÁST III

Fond kulturních a sociálních potřeb

článek 1

1. Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) je fondem zaměstnavatele. Jeho tvorba a využívání se řídí platnými předpisy a směrnicí č. 19 o FKSP v aktuálním znění, jež je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.
2. O tvorbě a používání fondu sestavují zaměstnavatel a odborová organizace návrh rozpočtu, který je schvalován výborem odborové organizace zejména na základě relevantních nařízení a aktuální ekonomické situace organizace. Základní přiděl do FKSP tvořený z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů se řídí platnou legislativou. Další příjmy FKSP tvoří náhrady škod a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z FKSP, peněžní a jiné dary určené do FKSP a příjmy z pronájmu rekreačních zařízení, na jejichž provoz NFA přispívá z FKSP.
3. Z FKSP je dle příslušné vyhlášky Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb. možno přispívat na provoz kulturních, rekreačních, sportovních a rehabilitačních zařízení, dále FKSP slouží k poskytování půjček, k příspěvkům na stravování, rekreaci, kulturu a tělovýchovu (masáže), na zájezd organizovaný v NFA a na dary v souladu s vnitřní směrnicí NFA č. 19 k používání FKSP.
4. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad a pravidel rozhodují v konkrétních případech zaměstnavatel a odborová organizace.
5. Za rodinného příslušníka se podle vyhlášky Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb. považují manžel, manželka, druh, družka, partner, partnerka a nezaopatřené děti zaměstnance NFA.
6. Za nezaopatřené se považuje dítě do skončení povinné školní docházky a poté do věku max. 26 let, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání buď studiem, nebo předepsaným výcvikem, a dále dítě, které se nemůže připravovat na budoucí povolání či vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz nebo je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost. Po skončení povinné školní docházky se do 18. roku věku považuje za nezaopatřené dítě také dítě, které je vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Za nezaopatřené dítě nelze však považovat dítě, které je poživitelem invalidního důchodu z důchodového pojištění pro invaliditu třetího stupně.
7. Za vztah druha a družky se považuje životní spojení muže a ženy, kteří spolu trvale žijí ve společné domácnosti a společně uhrazují náklady na své potřeby.
8. Za partnera či partnerku se považuje osoba, která uzavřela se zaměstnancem registrované partnerství dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.

9. Příkaz k úhradě nákladů a jiné čerpání z fondu, včetně objednávek, podepisuje oprávněný vedoucí zaměstnanec jako příkazce operace a příslušný správce rozpočtu NFA odpovědný za sestavení a čerpání rozpočtu FKSP.

11. Organizace poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě stravenky. Nárok na poskytnutí stravenky vznikne, odpracuje-li zaměstnanec v daném kalendářním dni alespoň tři hodiny v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě (Vyhláška Ministerstva financí ČR č. 430/2001 Sb. o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích).

12. Nárok na příspěvek na stravování nevzniká ve dnech, kdy zaměstnanec vykonává služební cestu a stravování se mu hradí v rámci cestovních náhrad.

13. NFA poskytuje z fondu příspěvek na dětskou rekreaci v souladu se směrnicí NFA č. 19 o FKSP v platném znění na dítě ve věku do 15 let po předložení účetního dokladu o úhradě. Příspěvky se poskytují až do vyčerpání částky, která je pro daný rok v rozpočtu FKSP určena.

14. NFA poskytuje z fondu příspěvek na provoz rekreačního zařízení Městečko dle rozpočtu fondu. Využívání rekreačního zařízení Městečko se řídí jeho provozním řádem v platném znění.

15. NFA přispívá na zájezdy organizované pro zaměstnance dle rozpočtu fondu.

16. Při významných pracovních a životních jubileích a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod bude zaměstnavatelem poskytnut dar podle následujících pravidel:

a) životní jubileum padesát let a každých dalších pět let věku, pokud odpracoval v NFA alespoň pět let, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod je výše daru stanovena podle odpracovaných let v NFA:

od 5 do 10 let: 1 000,- Kč

od 10 do 15 let: 1 500,- Kč

od 15 do 20 let: 2 000,- Kč

nad 20 let: 2 500,- Kč

b) pracovní jubileum dvacet let a každých dalších pět let nepřetržitého pracovního poměru v NFA obdrží dar 2 500,- Kč.

Výše daru vyplývá z rozpočtu FKSP a může být upravena dle počtu pracovníků s dosaženými výročími. Výše uvedené částky jsou chápány jako minimální.

17. NFA poskytne/může poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných složitých sociálních situací. Výše sociální výpomoci se řídí dle možností rozpočtu FKSP.

18. NFA poskytne/může poskytnout zaměstnanci, na základě žádosti, bezúročnou půjčku do výše stanovené v rozpočtu FKSP:

a) hotovostní k překlenutí tíživé finanční situace (§ 11 vyhlášky č. 114/2002 Sb.) do výše 15 000,- Kč se splatností do pěti let od uzavření smlouvy o půjčce,

b) bezhotovostní k vybavení domácnosti do výše 15 000,- Kč se splatností do pěti let od uzavření smlouvy o půjčce.

19. Po schválení bezhotovostní půjčky si zaměstnanec na vybrané zboží k vybavení domácnosti nechá vystavit předběžný daňový doklad, tzn. proforma fakturu, zálohovou fakturu. Tento doklad předá do ekonomického oddělení NFA k úhradě. EO zajistí kopii výpisu z banky, kterým zaměstnanec prokáže v obchodě úhradu zboží.

20. Při skončení pracovního poměru je půjčka splatná nejpozději do dne ukončení pracovního poměru.

ČÁST IV

Závěrečná ustanovení

článek 1

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce šesti měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhé straně kolektivní smlouvy. Výpověď lze podat nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.

2. Tato kolektivní smlouva je platná a účinná dnem jejího podpisu oprávněnými zástupci smluvních stran.

3. Tato kolektivní smlouva obsahuje 16 stran textu a je vyhotovena ve dvou stejnopisech s platností originálu. Zaměstnavatel a odborová organizace obdrží po jednom vyhotovení.
4. V případě vypovězení aktuálně platné kolektivní smlouvy se smluvní strany zavazují v předepsané lhůtě zahájit vyjednávání o nové kolektivní smlouvě.
5. Tato kolektivní smlouva může být měněna a doplňována po dohodě smluvních stran písemnými vzestupně číslovanými dodatky.
6. Touto kolektivní smlouvou se ruší a plně nahrazuje kolektivní smlouva podepsaná dne 9. července 2012.
7. Smluvní strany se zavazují, že do jednoho měsíce od uzavření seznámí s obsahem kolektivní smlouvy všechny zaměstnance NFA.

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou následující přílohy:

Vnitřní platový předpis

Etický kodex zaměstnanců NFA

Provozní řád rekreačního zařízení Městečko

Stanovy ZOO NFA OSPKOP

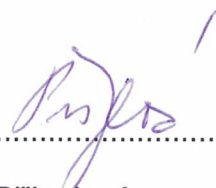
V Praze dne 24.8.2018



Michal Bregant
generální ředitel NFA

Národní filmový archiv
Malešická 12, 130 00 Praha 3
IČO: 00057266

2



Jana Přikrylová
předsedkyně ZOO NFA OSPKOP

46 - 0216 - 3101

Svazu pracovníků kultury a ochrany přírody
a odborové organizace Národního filmového archivu
Malešická 12, 130 00 Praha 3