

**S B Í R K A**  
**interních aktů řízení**  
**ředitelky Národního archivu**  
**POKYN**

**Ročník 2007**

**V Praze dne 11.9.2007**

**Částka: 6**

---

**Č.j.: NA 2958/2007-12**

6. Pokyn ředitelky Národního archivu, kterým se vydává Kolektivní smlouva, uzavřená mezi Národním archivem a základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na Ministerstvu vnitra ČR

**Rozdělovník:**

- ředitelka NA
- 1. – 12. odd. elektronicky
- auditor elektronicky
- právník elektronicky
- personalista
- podatelna

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Česká republika – Národní archiv  
zastoupený ředitelkou PhDr. Evou Drašarovou, CSc.  
na straně jedné

a

základní odborová organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací  
na Ministerstvu vnitra ČR zastoupená předsedou závodního výboru  
Ing. Jaroslavem Maděrou  
na straně druhé

uzavírají tuto kolektivní smlouvu (dále jen „smlouva“)

### Čl. 1

#### Úvodní ustanovení

Smlouva vychází ze zákona o kolektivním vyjednávání, zákoníku práce a souvisejících právních předpisů. Upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi Českou republikou, za kterou jedná organizační složka Národní archiv (dále jen „zaměstnavatel“), a zaměstnanci pracujícími v této organizační složce (dále jen „zaměstnanci“). Současně vymezuje vzájemné vztahy zaměstnavatele s příslušnými odborovými orgány - Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na Ministerstvu vnitra (dále jen „odborový orgán“), jejímiž členy jsou zaměstnanci Národního archivu.

### Čl. 2

#### Spolupráce zaměstnavatele a odborových orgánů

(1) Smluvní strany touto smlouvou vyjadřují vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zajistit sociální smír. Za tím účelem se zavazují plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele i odborového orgánu, vyplývající z právních předpisů a této smlouvy.

(2) K zabezpečení činnosti odborového orgánu zaměstnavatel podle svých provozních možností poskytne bezplatně a v přiměřeném rozsahu místnost včetně kancelářských potřeb, spojovací a výpočetní techniky.

(3) Zaměstnavatel poskytne členům odborového orgánu k výkonu funkce pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce – dále jen ZP).

(4) Odborový orgán se zavazuje informovat zaměstnavatele vždy do 31. ledna o aktuálním počtu členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jakož i důchodců - bývalých zaměstnanců zaměstnavatele.

### Čl. 3

#### Zajištění informovanosti odborových orgánů

(1) V zájmu účelné a věcné spolupráce si obě smluvní strany budou včas a v nezbytném rozsahu poskytovat informace o změně své organizační struktury včetně změn v obsazení funkcí vedoucích zaměstnanců na straně zaměstnavatele a funkcí na straně odborových orgánů. Zaměstnavatel zajistí spolupráci na tomto úseku prostřednictvím personálního pracovníka, odborový orgán prostřednictvím předsedy, případně jiného pověřeného člena.

(2) Pro zajištění oboustranné informovanosti se bude účastnit na gremiálních poradách Národního archivu zástupce odborového orgánu působící u zaměstnavatele.

(3) Zaměstnavatel poskytne odborovému orgánu podklady k projednání vždy s dostatečným časovým předstihem, nejméně však tři dny před projednáváním, v případě změn organizační struktury a dalších závažných změn, týkajících se rozvázání pracovního poměru, zařazení pracovníků a změn pracovních náplní alespoň 1 měsíc před datem zamýšlené změny.

(4) Zaměstnavatel zajistí plnění svých zákonných povinností vůči odborovému orgánu (např. v § 279 odst. 1, § 280 odst. 1, § 287 ZP), prostřednictvím pracovníků, do jejichž věcné gesce spadá konkrétní problematika. Toto opatření bude zakotveno do příslušného ustanovení organizačního řádu zaměstnavatele.

(5) Zaměstnavatel zajistí informovanost odborového orgánu poskytováním interních aktů řízení týkajících se pracovně právní oblasti.

### Čl. 4

#### Kontrolní činnost odborových orgánů

(1) Odborové orgány informují zaměstnavatele v dostatečném časovém předstihu o zamýšlených kontrolních akcích zaměřených na dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z této smlouvy včetně termínu jejich konání, a to i prostřednictvím dálkového přístupu (intranet, pošta apod.). Následně zaměstnavatele seznámí se závěry provedené kontroly a návrhem na přijetí termínovaných opatření k odstranění zjištěných nedostatků.

(2) Smluvní strany si vzájemně poskytnou součinnost při provádění své kontrolní činnosti. Kontrolní akce na úseku bezpečnosti práce, případně úseku dodržování pracovněprávních předpisů, zajistí po vzájemné dohodě společně.

### Čl. 5

#### Hmotná zainteresovanost

(1) Zaměstnavatel seznámí odborový orgán s plánovaným počtem zaměstnanců a finančním limitem prostředků na platy, stanovenými na příslušný kalendářní rok. Písemnou informaci o uvedených ukazatelích, případně o jejich korekci předloží zaměstnavatel odborovému orgánu do 15 pracovních dnů po jejich obdržení nebo po jejich změně. Jejich přípravu zajistí věcně příslušný ekonomický a personální útvar.

(2) Zaměstnavatel poskytne odborovému orgánu vždy do konce února informace zjištěné a platné v lednu příslušného kalendářního roku, týkající se:

- a) skutečného a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců NA,
- b) celkového čerpání prostředků na platy v členění - platový tarif, osobní příplatek, příplatek za vedení a odměny,
- c) průměrné platové třídy v NA,
- d) průměrné výše osobních příplatků v NA,
- e) průměrné výše osobních příplatků v jednotlivých platových třídách,
- f) průměrné výše odměn v NA v uplynulém kalendářním roce,

- g) objemu nevyužitých mzdových prostředků vrácených do státního rozpočtu, včetně analýzy důvodů, proč k jejich nedočerpání došlo.

Informace zabezpečí věcně příslušný ekonomický a personální útvar.

(3) V souladu s ust. § 123, odst. 6, písm. f) ZP a § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do první až čtvrté platové třídy, vykonává-li činnosti převážně manuálního charakteru.

(4) Na písemnou žádost zaměstnance zabezpečí mzdová účetní srážky z jeho platu na příspěvky odborovému orgánu, splátky půjček z FKSP a na jeden účet zaměstnance, event. i další srážky, o které zaměstnanec požádá, pokud je to v souladu s právními předpisy a počítačové zpracování platů zaměstnanců to umožňuje.

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj, který nezavinil, a není-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(6) Při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy se poskytne zaměstnanci, není-li převeden na jinou práci, náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

(7) Zaměstnavatel je v souladu s ust. § 305 ZP oprávněn, po projednání s odborovým orgánem, vydat vnitřní předpisy, upravující zejména řešení problematiky opakovaného uzavírání smluv na dobu určitou, úpravy, rozvržení a kontroly využívání pracovní doby, zařazování do platových tříd, problematiku, týkající se specifických skupin zaměstnanců a dále pak předpisy, reagující na změny právních předpisů týkajících se úpravy pracovněprávních vztahů.

## Čl. 6

### Pracovněprávní vztahy

(1) Pracovněprávní úkony a související opatření, u kterých se ve smyslu platných právních předpisů vyžaduje projednání, které je vedeno za účelem dosažení shody nebo souhlasu odborového orgánu, budou při vydání opatření doložkou, z níž bude vyplývat, kdy, s jakým výsledkem byly odborovým orgánem byly projednány.

(2) Zaměstnavatel předloží vždy jednou měsíčně odborovému orgánu prostřednictvím personálního pracovníka jmenné seznamy zaměstnanců, kterým ve sledovaném období vznikl nebo skončil pracovní poměr. Tím není dotčeno ust. § 61 ZP.

(3) Po projednání s odborovým orgánem vedoucí zaměstnanec s personální pravomocí umožní uplatnění individuálního rozvržení pracovní doby zaměstnanci, který o to požádá, pokud to provozní podmínky na pracovišti dovolí.

(4) Pracovní volno pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 až 203 ZP) zaměstnavatel zaměstnanci poskytne v nezbytně nutném rozsahu (na základě žádosti) za předpokladu, že činnost nelze provést mimo pracovní dobu a provozní podmínky na pracovišti poskytnutí pracovního volna dovolí.

(5) Pracovní volno bez náhrady platu poskytne zaměstnavatel na základě písemné žádosti zaměstnance na dobu, po kterou pobírá rodičovský příspěvek.

(6) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno při osobních překážkách v práci s náhradou platu nebo bez této náhrady v případech a za podmínek, uvedených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, není-li dále stanoveno jinak.

(7) Na rozdíl od podmínek stanovených pro poskytování pracovního volna a poskytování náhrady platu v příloze nařízení vlády citovaného v odst. 6, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu i v těchto dalších případech:

- a) při vlastní svatbě i za druhý den poskytnutého pracovního volna,
- b) při vstupu do partnerství podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, bude poskytnuto pracovní volno ve stejném rozsahu jako při vlastní svatbě,

- c) při účasti dítěte na svatbě svého rodiče 1 den k účasti na svatbě,
- d) při poskytnutí pracovního volna za účelem vyhledávání nového pracovního místa, končí-li pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP, vždy na 1 půlden v týdnu po celou výpovědní dobu, přičemž dobu takto poskytnutého volna lze po dohodě se zaměstnavatelem spojit.

(8) Uzavřou-li zaměstnanec a zaměstnavatel smlouvu o úhradě plateb veřejného zdravotního pojištění, jehož plátcem je zaměstnavatel, za dobu poskytnutého pracovního volna bez náhrady platu (§ 9 odst. 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů), může zaměstnavatel zaměstnancům poskytnout pracovní volno bez náhrady platu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody v těchto případech:

- a) k přednáškové a pedagogické činnosti nad rozsah uvedený v § 203 ZP,
- b) na další vzdělávání a kurzy nad rámec profesního vzdělávání zajišťovaného zaměstnavatelem,
- c) rodičům pečujícím o dítě mladší 15 let, popř. o starší zdravotně postižené dítě, a to zejména v době školních prázdnin,
- d) k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní speciální školy se poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu nad rámec rozsahu, vyplývajícího z bodu 3 písm. b) přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb.,
- e) k doprovodu dospělého rodinného příslušníka do zařízení sociální nebo zdravotnické péče,
- f) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance bude poskytnuto pracovní volno na jeden den, v den porodu nebo následující pracovní den (podle výběru zaměstnance), a to nad rámec rozsahu, vyplývajícího z bodu 6 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Pracovní volno poskytnuté k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno.
- g) na nezbytně nutnou dobu k zařízení úředních formalit, požadovaných pro poskytování dávky státní sociální podpory v případě, kdy zaměstnanci na tuto dávku vznikl nárok.

(9) Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(10) Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 ZP vždy projedná zaměstnavatel předem s odborovým orgánem.

(11) Do délky stanovené pracovní doby započítá zaměstnavatel zaměstnancům patnáct minut určených na celkovou osobní očistu, pokud vykonávají takovou pracovní činnost, která ji vyžaduje, a to před skončením směny.

(12) Zamýšlí-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) ZP, nabídne zaměstnanci jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má. Tento závazek zaměstnavatel nebude plnit, jestliže zaměstnanec písemně sdělí, že nemá dále zájem setrvávat u něj v pracovním poměru, případně není ochoten na nabízené pracovní místo přejít.

(13) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 ZP).

(14) Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli jinak, činí výpovědní doba při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP tři měsíce. Je-li sjednána pracovní doba odlišná, nesmí být výpovědní doba kratší než 2 měsíce.

(15) Odstupné poskytované při skončení pracovního poměru podle odstavce 13 tohoto článku se zvyšuje o 1 násobek průměrného výdělku zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli, případně k některému ze subjektů resortu Ministerstva vnitra, trval 10 a více let a dosáhli alespoň 50 let věku.

**(16) Vedoucímu zaměstnanci odvolanému z jmenované funkce, která není zároveň rušena, a zaměstnavatel pro něj nemá odpovídající pracovní zařazení nebo vedoucí zaměstnanec nabízenou práci odmítne, a jehož pracovní poměr skončí výpovědí dle § 52 písm. c) ZP, náleží odchodné. Výše se stanoví dle stejných kritérií jako výše odstupného uvedená v předcházejícím odstavci.**

**(17) V zájmu dosažení spravedlivějšího a jednoduššího určení délky dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, bude nárok na dovolenou přepočítáván na hodiny, přičemž při čerpání dovolené bude odepisováno**

**tolik hodin, kolik měli zaměstnanci odpracovat v příslušné směně. Stejného postupu se užije i v těch případech, kdy u zaměstnance dojde v průběhu kalendářního roku ke změně v rozvržení pracovní doby (rovnoměrné za nerovnoměrné rozvržení a naopak).**

(18) Jestliže poměrná část dovolené (§ 212 odst. 2 a 3 ZP) činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden (§ 216 odst. 5 ZP). Zaokrouhlení se provádí tak, že v případech, kdy z propočtu nároku na dovolenou vyplynou čísla s desetinnými místy do dvou desetín a sedmi desetín, se provede zaokrouhlení směrem dolů; v případech, kdy z propočtu nároku na dovolenou vyplynou čísla s desetinnými místy od tří desetín a osmi desetín, se provede zaokrouhlení směrem nahoru.

#### Čl. 7

##### Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

(1) Pro vytvoření optimálních podmínek k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „bezpečnost“) ve smyslu § 101 - § 108 ZP a v souladu s čl. 4 smlouvy, oprávnění zástupci smluvních stran sjednají:

- a) vždy pro příslušný kalendářní rok termíny dílčích společných kontrol jednotlivých pracovišť a zařízení v rámci komplexní prověrky bezpečnosti tak, aby byla naplněna povinnost provést nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti práce na všech pracovištích,
- b) pro odstranění zjištěných závad odpovídající časové harmonogramy nebo navrhnou nezbytná opatření investičního charakteru k zařazení do plánu investic s určením priorit odstraňování závad a časovým harmonogramem tohoto postupu.

(2) Na základě vyhodnocení rizik a efektivnosti opatření, přijatých k jejich odstranění nebo alespoň minimalizování, charakteru práce a pracovního prostředí zaměstnavatel zpracuje seznam pracovišť, na kterých budou zaměstnancům bezplatně poskytovány osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky (§ 104 ZP).

(3) Ekonomicko-provozní oddělení NA předloží vždy do 15. dubna kalendářního roku odborovému orgánu zprávu o výsledcích komplexních prověrek bezpečnosti na jednotlivých pracovištích v průběhu předchozího kalendářního roku, včetně informací o plnění harmonogramu, sjednaného pro odstranění zjištěných závad.

(4) Zaměstnavatel zpracuje pro každý rok přehled a vyhodnocení pracovních úrazů, k nimž došlo v průběhu roku. Seznam předloží do 15. dubna následujícího roku odborovému orgánu spolu s opatřeními, přijatými k zamezení možnosti vzniku nebo opakování obdobných případů.

(5) Zaměstnavatel projedná s odborovým orgánem připravované zásadní změny podmínek pracovního prostředí, hygieny práce, podmínek bezpečnosti a školení zaměstnanců o bezpečnosti.

(6) Školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (včetně školení o protipožární ochraně a o nácviu evakuace budov) bude zaměstnavatel zajišťovat pravidelně 1x za 36 měsíců.

#### Čl. 8

##### Péče o zaměstnance

(1) Jako výraz ocenění pracovních zásluh poskytne zaměstnavatel zaměstnanci finanční odměnu ze mzdového fondu NA při dovršení životního jubilea 50 let věku a při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu (§ 224 odst. 2 ZP), dále za čin, kterým projevil mimořádnou statečnost nebo přispěl k záchraně lidského života.

- (2) S cílem přispět ke zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť zaměstnavatel v rámci svých možností bude:
  - a) dbát o potřebnou vybavenost a kulturu pracovního prostředí včetně optimálního pracovního prostoru a v rámci možností zabezpečí bezbariérový přístup,
  - b) zajišťovat zákaz kouření v objektech NA s výjimkou vyčleněných prostor (kuřárna).

(3) Na úseku péče o zaměstnance zaměstnavatel bude dále:

- a) umožňovat zaměstnancům využití svých místností vhodných pro pořádání významných životních a pracovních výročí, a to pouze za úhradu přímých nákladů,

b) vytvářet podmínky pro kulturně sportovní aktivity zaměstnanců a zpřístupňovat jim bezplatné využití vlastních sportovních zařízení (fitnesscentrum, kulturní a sportovní akce, rekreace),

c) poskytovat zaměstnancům zvýhodněné závodní stravování.

(4) Povinnosti a práva zaměstnanců budou konkrétně vymezeny v pokynu ředitelky Národního archivu, kterým bude vydán pracovní řád po předchozím projednání, resp. schválení odborovým orgánem, s účinností k 1. září 2007 (§ 306 odst. 4 ZP).

#### Čl. 9

##### Vzdělávací činnost

(1) Zaměstnavatel umožní v souladu se svými potřebami a možnostmi zaměstnancům studium na středních, vyšších odborných a vysokých školách, a to za podmínek stanovených právními předpisy. V případě, že zvýšení odborné kvalifikace touto formou je nezbytné pro výkon funkce sjednané v pracovní smlouvě, hradí zaměstnavatel náklady na zvýšení kvalifikace za podmínek sjednaných v kvalifikační dohodě, a to ve smyslu § 234 ZP.

(2) V zájmu profesního růstu zaměstnanců bude zaměstnavatel v souladu se svými potřebami a na své náklady vytvářet zaměstnancům vhodné podmínky pro prohlubování kvalifikace k výkonu sjednaného druhu práce.

(3) Mimo důvody uvedené v ustanovení § 235 odst. 3 ZP může zaměstnavatel přiměřeně snížit nebo zcela prominout úhradu nákladů v případech hodných zvláštního zřetele (např. sociální důvody).

#### Čl. 10

##### Fond kulturních a sociálních potřeb

(1) Tvorbu a použití fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „fond“) rámcově upravuje samostatná dohoda stran této smlouvy.

(2) V souladu s článkem 4 bude zaměstnavatel informovat odborový orgán o připravovaných kontrolních akcích zaměřených na hospodaření s fondem. Odborový orgán může navrhnout statutárnímu zástupci NA případnou účast svého zástupce a tento ji umožní.

#### Čl. 11

##### Závěrečná ustanovení

(1) Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a lze ji vypovědět za podmínek stanovených v ustanovení § 26 odst. 1 ZP.

(2) Veškeré změny a doplňky k této smlouvě lze činit po dohodě účastníků pouze formou písemných, číslovaných dodatků a příloh, které se stávají nedílnou součástí smlouvy.

(3) Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o všech skutečnostech, které vykazují znaky porušování některého ustanovení této smlouvy.

(4) Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami a účinnosti dnem 1. září 2007.

(5) Platnou smlouvu bude zaměstnavatel neprodleně publikovat v pokynech ředitelky NA a zveřejní ji na vlastních webových stránkách. Stejně tak bude publikovat její případné změny a doplňky. Odborový orgán seznámí zaměstnance s obsahem smlouvy nejpozději do 15 dnů od nabytí její účinnosti.

Č. j. NA 2958/2007-12

V Praze dne 23.8.2007

Předseda výboru  
základní odborové organizace  
Odborového svazu státních

orgánů a organizací na MV:

**Ing. Jaroslav Maděra v. r.**

Ředitelka Národního archivu:

**PhDr. Eva Drašarová, CSc. v.r.**