

Kolektivní smlouva pro rok 2022

uzavřená mezi:

- I. Českou republikou – Obvodním soudem pro Prahu 9**
sídlem 28. pluku 1533/29b, 100 83 Praha 10
za kterou jedná předsedkyně soudu Mgr. Michaela Wenzlová

(dále jen "zaměstnavatel")

a

- II. Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací
Základní odborovou organizací**
Obvodního soudu pro Prahu 9,
za kterou jedná předseda odborové organizace Jaroslav Kalva

(dále jen „odborová organizace“)

Čl. I.

Všeobecná ustanovení

1) Předmět úpravy

- a) Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovníprávních, platových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.
- b) Tato kolektivní smlouva obsahuje následující části:

Čl. I.	Všeobecná ustanovení
Čl. II.	Zaměstnanost, pracovní a sociální podmínky
Čl. III.	Pracovní doba, pracovní volno, dovolená a pracovní neschopnost (karanténa)
Čl. IV.	Platové nároky
Čl. V.	Nárokové a nenárokové složky platu
Čl. VI.	Sociální podmínky zaměstnanců – zásady tvorby a čerpání prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb
Čl. VII.	Příspěvek odborové organizaci
Čl. VIII.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Čl. IX.	Péče o zaměstnance
Čl. X.	Závěrečná ustanovení
Čl. XI.	Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

2) Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

- a) Zaměstnavatel uznává jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené odborové funkcionáře. Toto uznávání se vztahuje i na uplatňování oprávnění vyplývajících ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).
- b) Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů výboru odborové organizace a jakékoliv změny ve složení tohoto výboru.
- c) Poskytování pracovního volna zaměstnanci k jiným úkonům v obecném zájmu je pro potřeby zaměstnavatele a odborové organizace upraveno v § 203 zákoníku práce.

3) Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborové organizace

- a) Zaměstnavatel je v souladu s § 277 zákoníku práce povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
- b) Zaměstnavatel umožní pověřenému zástupci odborové organizace působícímu u Obvodního soudu pro Prahu 9 přístup k informacím a sdělením adresovaným odborové organizaci, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborové organizaci a doručenou na adresu zaměstnavatele.
- c) Zaměstnavatel bude v souladu s § 146 odst. c) zákoníku práce provádět srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců - členů odborové organizace soudu a tyto odvádět na účet odborové organizace č. 241814339/0800 a poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán souhlas těchto zaměstnanců, a že si to nevyžádá náklady ze státního rozpočtu, resp. rozpočtu zaměstnavatele.
- d) Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, po skončení zdaňovacích období od základu daně členské příspěvky v souladu s § 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Za tímto účelem odborová organizace zaměstnavateli předloží potvrzení o výši členských příspěvků, které za zdaňovací období členové odborové organizace zaplatili.

4) Vzájemná informovanost

- a) Zaměstnavatel je povinen ve smyslu ustanovení § 287 zákoníku práce informovat a projednávat s odborovou organizací veškeré náležitosti v rozsahu dle § 279, § 280 a § 287 zákoníku práce.
- b) Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Tuto kontrolu bude odborová organizace vykonávat průběžně za podmínek stanovených v § 322 zákoníku práce.
- c) Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé strany i na dalších jednání svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.
- d) Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se oprávněných zájmů druhé smluvní strany.

5) Osobní údaje

- a) Zaměstnavatel je oprávněn vést o zaměstnancích nezbytné osobní údaje v rámci personální agendy pro účely platové, daňové, nemocenského, sociálního a zdravotního pojištění a údaje statistické. Osobní údaje jsou shromažďovány u personalistky soudu a mzdové účetní.

- b) Právo nahlížet do osobních spisů zaměstnanců mají členové vedení zaměstnavatele, personalistka a mzdová účetní; zaměstnanec pouze do svého osobního spisu.

Čl. II.

Zaměstnanost, pracovní a sociální podmínky

1) Zajištění zaměstnanosti

- a) Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. K realizaci nezbytných potřeb zaměstnavatele lze dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti uzavírat s jinými osobami než zaměstnanci jen výjimečně.
- b) Výjimečné zařazení zaměstnance do platové třídy – v souladu s § 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, může zaměstnavatel výjimečně zařadit zaměstnance do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání až na dobu 4 roků, nebo na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu předchozího výjimečného zařazení v délce trvání alespoň 4 roků, prokázal schopnost k výkonu požadované práce. Každé výjimečné zařazení bude zaměstnavatelem posuzováno individuálně v závislosti na zhodnocení schopností k výkonu požadované práce na základě dosavadních pracovních výkonů, příp. na základě osobního přístupu těchto zaměstnanců k získání požadované kvalifikace.
- c) Zaměstnavatel se zavazuje seznamovat zaměstnance se všemi platnými vnitřními předpisy a zveřejňovat jejich znění prostřednictvím elektronické pošty.

2) Závazky při vzniku pracovního poměru

- a) Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel v souladu s § 31 zákoníku práce seznámí fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, jež má být předmětem pracovního poměru. Dále zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání seznámí s jeho pracovní náplní, která vychází z nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů a z rozvrhu práce na daný kalendářní rok.
- b) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance, a to nejpozději při nástupu do pracovního poměru, s pracovním řádem, s kolektivní smlouvou, s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, s předpisy o dodržování bezpečnosti a pořádku, s předpisy a zásadami pro požární ochranu platnými u zaměstnavatele a ostatními platnými vnitřními předpisy, a zajistit postup podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů a o zrušení Směrnice 95/46/ES (dále též jen „obecné nařízení o ochraně osobních údajů“) a založit o tom doklad do osobního spisu zaměstnance.
- c) Zaměstnanec je povinen se seznámit s uvedenými předpisy a dodržovat veškeré povinnosti z nich pro něj vyplývající.
- d) Zaměstnavatel bude dle ustanovení § 38 odst. 3 zákoníku práce, jedenkrát měsíčně předkládat základní odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

3) Pracovní podmínky

- a) Zaměstnavatel se zavazuje provádět součinnostní jednání s Centrální technicko - hospodářskou správou Justičního areálu Na Mičánkách (dále jen „CTHS JANM“) s cílem

zabezpečit dobrou úroveň pracovního prostředí, údržbu a zkvalitňování hygienických zařízení.

4) Pracovní cesty

- a) Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen za předpokladu, že se na tom se zaměstnancem dohodl. Svůj souhlas s vysláním může zaměstnanec vyjádřit písemně již předem v rámci pracovní smlouvy, ústně před zahájením pracovní cesty nebo i konkludentně nastoupením na pracovní cestu podle pokynů zaměstnavatele.

5) Informace o rozvázání pracovního poměru

- a) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle § 52 zákoníku práce nebo okamžitým zrušením podle § 55 zákoníku práce, projedná předem zaměstnavatel s odborovou organizací. V případě nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí. O svém konečném rozhodnutí zaměstnavatel vyrozumí odborovou organizaci.
- b) 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 v souladu s § 61 odst. 2 zákoníku práce, odborovou organizaci o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel dle § 61 odst. 3 zákoníku práce, použít pouze ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.
- c) S jinými případy rozvázání pracovního poměru seznámí dle § 61 odst. 5 zákoníku práce, zaměstnavatel odborovou organizaci pravidelně jedenkrát měsíčně.

6) Převedení zaměstnance na jinou práci

- a) Převedení zaměstnance na jinou práci je pro potřeby zaměstnavatele a odborové organizace řešeno v § 41 zákoníku práce. Převedení zaměstnance na jinou práci projedná zaměstnavatel předem s příslušným odborovým orgánem, nastanou-li okolnosti uvedené v § 46 zákoníku práce. Převedením na jinou práci se rozumí převedení na jinou práci, odlišnou od pracovní náplně uvedené v pracovní smlouvě.

7) Posudek o pracovní činnosti

- a) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat.

Čl. III.

Pracovní doba, pracovní volno, dovolená a pracovní neschopnost (karanténa)

1) Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

- a) V souladu s § 79 zákoníku práce délka stanovené pracovní doby činí 40 hodin týdně. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut denně, a to v době mezi 11:00 a 14:00 hodinou s tím, že nebude ohrožen řádný chod soudu. Pracovní doba je stanovena schváleným rozvrhem práce zaměstnavatele.
- b) Zaměstnavatel poskytuje v souladu s § 89 zákoníku práce zaměstnancům vykonávajícím práci po celou délku pracovní doby v prostorách s pouze umělým osvětlením a v prostorách, kde je možná pouze nucená ventilace vzduchu, bezpečnostní přestávku v práci v délce 2 x 15 minut, která se započítává do pracovní doby.
- c) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v odůvodněných případech úpravu pracovní doby na základě písemné žádosti, která bude posuzována individuálně, pokud tím nebude ohroženo plnění pracovních úkolů zaměstnance.

2) Pracovní volno (dále jen „indispoziční volno“)

- a) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno za podmínek a v rozsahu stanoveném v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- b) Zaměstnavatel poskytne pro případ náhlé zdravotní indispozice či k překrytí krátkodobých pracovních neschopností (bez nutnosti předkládat lékařské potvrzení) všem soudcům bez rozdílu a zaměstnancům po uplynutí sjednané zkušební doby, benefit indispozičního volna ve formě 5 dnů/rok nebo jeho poměrnou část v případě, že pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.
- c) V případě trvání pracovního poměru méně než jeden kalendářní rok nebo v případě zkráceného pracovního úvazku, kdy není sjednaná pracovní doba rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu, se pro výpočet dní indispozičního volna postupuje obdobně, jako je tomu v případně výpočtu dovolené dle zákoníku práce.
- d) V případě čerpání indispozičního volna je zaměstnanec povinen tuto skutečnost oznámit personalistce soudu, v době její nepřítomnosti mzdové účetní, a to nejpozději do 8:00 hod. příslušného pracovního dne. Předsedkyně soudu, příslušná místopředsedkyně nebo ředitelka správy mají v případě zjevného zneužívání indispozičního volna pravomoc rozhodnout o jeho neposkytnutí.
- e) Indispoziční volno lze čerpat pouze po celých dnech a nevyčerpané dny se nepřevádí do následujícího kalendářního roku.
- f) Indispoziční volno nelze čerpat v době od 16. 12. 2022 do 31. 12. 2022. Indispoziční volno dále nelze čerpat po dobu, kdy počet dnů řádné dovolené převedené z předchozího kalendářního roku činí více než 5 dní.
- g) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady platu i z jiných vážných důvodů, zejména k zařazení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo pracovní dobu, a to na dobu nezbytně nutnou v souladu s § 199 zákoníku práce.

3) Dovolená na zotavenou

- a) V souladu s § 213 a násl. zákoníku práce, vzniká zaměstnanci a soudci nárok na dovolenou na zotavenou v délce 5 týdnů. Zaměstnavatel zpracuje a předá odborové organizaci ke schválení rozvrh čerpání dovolené tak, aby zaměstnanci mohli dovolenou v souladu s ustanovením § 217 odst. 1 a § 218 odst. 1 zákoníku práce, vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Čerpání dovolené v termínech neuvedených v rozvrhu čerpání dovolené, určuje zaměstnavatel individuálně po předchozí písemné žádosti (dovolenky) zaměstnance.
- b) Všichni soudci a zaměstnanci jsou povinni v letošním roce vyčerpat beze zbytku celou dovolenou, na kterou jim v letošním roce vzniklo právo.
- c) Všichni vedoucí pracovníci a místopředsedové soudu jsou povinni dbát na čerpání dovolené svých podřízených tak, aby celý jejich nárok na dovolenou, byl v letošním roce vyčerpán.
- d) Soudci a zaměstnanci mohou požádat předsedkyni soudu o převod 5 dnů nevyčerpané letošní dovolené do následujícího kalendářního roku bez uvedení důvodů. Ve výjimečných případech mohou soudci a zaměstnanci, kteří vyčerpali alespoň čtyři týdny dovolené, požádat předsedkyni soudu o převod dalších 5 dnů nevyčerpané letošní dovolené do následujícího kalendářního roku, avšak tato žádost musí být řádně odůvodněna. Žádosti o převod dovolené mohou soudci a zaměstnanci podat u předsedkyně soudu nejpozději do 31. 10. 2022, k pozdě podaným žádostem nebude přihlíženo.
- e) Změní-li zaměstnavatel z důležitých důvodů zaměstnanci termín nástupu dovolené jednostranně, nebo pokud zaměstnanec z dovolené odvolá, je povinen mu nahradit veškeré vzniklé prokazané náklady, které tím zaměstnanci vznikly.

- f) Byla-li být část dovolené za kalendářní rok 2021 převedena do roku 2022, určí do 30. června tohoto roku předsedkyně soudu nebo jí pověřené vedoucí pracovníci čerpání dovolené svým podřízeným z předchozího roku tak, aby tato dovolená byla nejpozději do konce roku 2022 vyčerpána.
- g) Personalistka soudu předloží předsedkyni soudu, místopředsedkyním, ředitelce správy a dozorčím úřednicím přehledy zůstatku dovolené zaměstnanců a soudců vždy k 31.3., 30.6., 30.9. a k 30.11.

4) Náhrada platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

- a) Dle ustanovení § 192 zákoníku práce, přísluší zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada platu, a to ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku. Tato náhrada platu přísluší zaměstnanci za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada platu nebo se mu plat nekrátí.
- b) Kontrolu dodržování režimu dočasné práce neschopného zaměstnance provádí na podnět ke kontrole podaný dle § 65, odst. 2, písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ), Pražská správa sociálního zabezpečení (PSSZ), Městská správa sociálního zabezpečení Brno (MSSZ) nebo v souladu s § 65, odst. 2, písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a § 192 odst. 6 zákoníku práce, nebo v období prvních 14 kalendářních dnů zaměstnavatelem pověřený pracovník za účasti určeného člena orgánu odborové organizace, u kterého se bude jednat o úkon v obecném zájmu.

Čl. IV.

Platové nároky

1) Platové poměry

- a) Soudci jsou odměňováni podle zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.
- b) Základním předpisem, který upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců soudu je zákoník práce. Platové tarify určuje zaměstnavatel v souladu s nařízením vlády č. 300/2019 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
- c) Při zařazování zaměstnanců do platových tříd a stupňů bude zaměstnavatel postupovat podle zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci.
- d) Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci, a to nejpozději v den nástupu do pracovního poměru, který je sjednaný v pracovní smlouvě, písemně vyhotovený platový výměr obsahující jeho pracovní zařazení, výši platového tarifu, případně výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu.
- e) Každý zaměstnanec má právo nahlédnout do platných mzdových předpisů u personalisty soudu.
- f) Závazný objem finančních prostředků určených na platy zaměstnanců a soudců na rok 2022 činí k dnešnímu dni:
 - pro soudce 43 416 000 Kč
 - pro zaměstnance soudu (včetně asistentů soudců) 37 537 200 Kč.

2) Splatnost platu a výplata platu

- a) Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v ten den následujícího měsíce, který je určen jako termín výplaty platu.
- b) Jako termín výplaty platu se stanoví 10. kalendářní den v měsíci.

- c) Případně-li den výplaty na den pracovního klidu, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším následujícím pracovním dnu.
- d) Plat bude každému zaměstnanci poukázán pouze bezhotovostním převodem na jeden účet, jehož číslo za tímto účelem sdělí zaměstnanec mzdové účtárně soudu.
- e) Zaměstnavatel se zavazuje předat převodní příkaz bance tak, aby byla zajištěna splatnost platu ve stanoveném výplatním termínu.

3) Srážky z platu

- a) Zaměstnavatel může z příjmu zaměstnance provádět srážky pouze v případech uvedených v § 145 - § 150 zákoníku práce.
- b) Zaměstnavatel může z platu zaměstnance provádět srážky k náhradě škody jen na základě dohody o srážkách z platu.

4) Informovanost o platových otázkách

- a) Zaměstnavatel seznámí nového zaměstnance s platovým systémem, způsobem výpočtu platu a jeho vyplácením, příp. s obsahem měsíčního vyúčtování platu.
- b) Stávajícím zaměstnancům poskytne zaměstnavatel tyto informace na požádání.
- c) V případě nejasností nebo zjištěných nesrovnalostí při výplatě platu, bude zaměstnanci neprodleně podáno vysvětlení, resp. nesrovnalosti či pochybení neprodleně řešeno.

Čl. V.

Nárokové a nenárokové složky platu

1) Pracovní pohotovost

- a) V souladu se zákoníkem práce, bude zaměstnavatel za účelem zajištění neodkladných úkolů (předběžná opatření apod.), požadovat po zaměstnancích, se kterými se na tom předem dohodne pracovní pohotovost. Svůj souhlas s pracovní pohotovostí může zaměstnanec vyjádřit písemně již předem v rámci pracovní smlouvy, ústně před zahájením pracovní pohotovosti nebo i konkludentně započítáním pracovní pohotovosti podle pokynů zaměstnavatele. Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.
 - na trestním úseku začíná pracovní pohotovost od 16:00 hod. (resp. od 16:30 hod. nebo 17:00 hod. případně-li tento den na pondělí či středu) pracovního dne předcházejícího dne pracovního klidu či státního svátku a končí ve 24:00 hod. posledního dne pracovního klidu nebo státního svátku v řadě (např. pátek od 16:00 hod. do neděle 24:00 hod.)
 - na civilním úseku začíná pracovní pohotovost v pracovních dnech od 17:00 hod. a končí téhož dne ve 24:00 hod., dále pak celý den ve dnech pracovního klidu a při státních svátcích.

2) Nárokové složky platu (zvláštní příplatek)

Zvláštní příplatek je přiznáván podle § 129 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zařazení zaměstnanců do skupin prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek je upraveno ustanovením § 8 odst. 2 a přílohou č. 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Konkrétní výše zvláštního příplatku pro jednotlivé skupiny zaměstnanců je upravena Vnitřním pokynem předsedkyně soudu ze dne 29. července 2021 pod čj. 30 Spr 615/2021.

3) Nenárokové složky platu

- a) Všechny nenárokové složky platu budou zaměstnancům nově přiznávány na základě níže uvedených bodů kolektivní smlouvy za předpokladu, že jejich přiznání bude umožněno objemem přidělených finančních prostředků určených na platy zaměstnanců.

4) Osobní příplatek

- a) V průběhu roku 2022 bude vedoucími pracovníky soudu průběžně kontrolováno plnění podmínek nezbytných pro přiznání osobních příplatků u jednotlivých zaměstnanců z hlediska ustanovení § 131 zákoníku práce. O konkrétních opatřeních přijatých na základě výsledků těchto kontrol, bude vedení soudu informovat odborovou organizaci.
- b) O změnách v přiznání, zvýšení či snížení, příp. odebrání osobního příplatku rozhoduje zaměstnavatel jen na základě individuálního písemného hodnocení pracovních výkonů každého zaměstnance, o kterém bude informovat odborovou organizaci.

5) Odměny

- a) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu dle § 134 zákoníku práce. Zaměstnavatel se zavazuje sdělit odborové organizaci celkovou sumu mzdových prostředků určených k rozdělení na mimořádné odměny zaměstnancům. Zaměstnavatel při stanovení kritérií pro přiznání odměn zaměstnanců bude přihlížet k návrhu odborové organizace, pokud tato návrh předloží v dostatečném časovém předstihu předcházejícímu termínu rozhodnutí. Rovněž odborová organizace bude o termínu rozhodnutí s dostatečným časovým předstihem informována.
- b) K odměňování zaměstnanců může zaměstnavatel rovněž využít ustanovení § 134a zákoníku práce, definujícího podmínky, za nichž je možno poskytnout zaměstnanci cílovou odměnu. O jejím udělení zaměstnavatel rozhodne na základě předloženého návrhu, který bude obsahovat jak výši odměny při splnění úkolu, hodnotitelné a měřitelné ukazatele, tak následné zhodnocení míry a kvality splnění všech podmínek rozhodných pro její přiznání.

Čl. VI.

Sociální podmínky zaměstnanců

zásady tvorby a čerpání prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb

1) Předmět úpravy

- a) Tyto zásady tvorby a čerpání prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb upravují používání fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „fond“) Obvodního soudu pro Prahu 9 ve smyslu § 3 odst. 1 vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.
- b) Fond se tvoří v souladu s § 2 vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

2) Použití fondu

- a) **Závodní stravování** - zaměstnavatel se zavazuje poskytnout každému zaměstnanci v souladu s vyhláškami ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, a č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, příspěvek na stravovací poukázky v hodnotě 120 Kč. Pro rok 2021 se nominální hodnota/cena jedné stravovací poukázky (bez režijních nákladů) skládá z následujících částí:

finanční příspěvek z rozpočtu Obvodního soudu pro Prahu 9	56 Kč
finanční příspěvek z fondu	44 Kč
platba zaměstnanců	20 Kč

Z rozpočtu Obvodního soudu pro Prahu 9 budou rovněž hrazeny všechny další režijní náklady účtované dodavatelem stravovacích poukázek dle smlouvy o zabezpečení závodního stravování (provize dodavatele, personalizace - náklady na obálky, dopravné a balné).

- b) **Příspěvky na kulturní, společenské, tělovýchovné a sportovní akce** – z fondu lze zaměstnancům přispívat na kulturní, společenské, tělovýchovné a sportovní akce, a to za předpokladu, že je organizuje nebo spoluorganizuje Obvodní soud pro Prahu 9, nebo jsou

pořádané organizační složkou státu nebo příspěvkovou organizací. Přispívat lze i na dopravu na tyto akce. Příspěvkem může být i plná úhrada nákladů. Příspěvek lze uhradit pouze zaměstnanci, který na dané akci působí jako organizátor nebo registrovaný účastník, nejedná-li se o akci organizovanou Obvodním soudem pro Prahu 9.

- c) **Poukázky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce** – z fondu lze zaměstnancům přispívat na poukázky určené k nákupu služeb v síti kulturních a sportovních zařízení. Nárok na poukázky vzniká zaměstnanci a soudci až po uplynutí šesti po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, a dále za předpokladu, že pracovní poměr bude nadále trvat alespoň měsíc následující po měsíci, ve kterém má být příspěvek zaměstnanci poskytnut.
- d) **Vybavení ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců** - z fondu lze v souladu s § 4 odst. 3) vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, přispívat na nákup vybavení ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců nad rámec povinného vybavení. Příspěvkem na nákup vybavení může být i plná úhrada nákladů.
- e) **Očkování proti žlutence** - z fondu lze v souladu s § 4 odst. 2) vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, přispívat zaměstnancům a soudcům na očkování proti žlutence. Příspěvkem na očkování může být i plná úhrada nákladů za vakcínu i její aplikaci. Příspěvek je možné poskytnout za předpokladu, že zdravotní pojišťovna, u které je zaměstnanec registrovaný, dané očkování nehradí, hradí-li částečně, pak pouze v rozsahu pojišťovnou nehraném. Tuto skutečnost je zaměstnanec povinen zaměstnavateli doložit. Příspěvek lze zaměstnanci poskytnout pouze v případě, že očkování je pro něj potřebné v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele.
- f) **Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření** - z fondu lze v souladu s § 12 vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, poskytnout při splnění dále uvedených podmínek, zaměstnancům a soudcům příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření:
- příspěvek lze poskytnout buď na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření, a to pouze bezhotovostním převodem přímo na účet daného penzijního fondu,
 - příspěvek lze poskytnout soudcům a zaměstnancům až po uplynutí dvanácti po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovněprávního vztahu nebo pracovního poměru; při ukončení pracovněprávního vztahu nebo pracovního poměru bude pro poskytnutí příspěvku rozhodující, zda pracovněprávní vztah soudce nebo pracovní poměr zaměstnance trval k prvému dni daného měsíce,
 - pokud má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeno více pracovních poměrů, bude příspěvek poskytnut pouze k jednomu pracovnímu poměru,
 - příspěvek na penzijní připojištění lze poskytnout pouze těm zaměstnancům a soudcům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením; existenci uzavřené platné smlouvy musí zaměstnanec/soudce zaměstnavateli doložit,
 - příspěvek na doplňkové penzijní spoření lze poskytnout pouze těm zaměstnancům a soudcům, kteří jsou účastníky tohoto spoření na základě smlouvy o doplňkovém penzijním spoření, které uzavřeli s penzijní společností podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření; existenci uzavřené platné smlouvy musí zaměstnanec/soudce zaměstnavateli doložit,
 - výše příspěvku z fondu činí maximálně 500 Kč měsíčně, přičemž tento příspěvek nesmí přesáhnout 90 % výše příspěvku sjednaného a hrazeného zaměstnancem nebo soudcem jako účastníkem smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření,

- poskytování příspěvku se pozastavuje v případě: po dobu rodičovské dovolené; v případě, že se zaměstnanec/soudce dohodl s penzijním fondem na přerušení penzijního připojištění nebo odložení placení svého příspěvku; je čerpáno pracovní volno bez náhrady platu na dobu 1 měsíce a delší,
- změnu výše sjednaného příspěvku na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, změnu penzijní společnosti nebo zrušení uzavřené smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření, je zaměstnanec/soudce povinen neprodleně zaměstnavateli oznámit,
- nárok na příspěvek zaniká v případě, že zaměstnanec/soudce požádal fond o výplatu penze, jednorázové vyrovnání nebo odbytné ze svého individuálního účtu u penzijní společnosti,
- příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření bude poskytován pouze v případě, že má zaměstnanec/soudce uzavřenou se zaměstnavatelem dohodu o srážkách svého příspěvku z platu formou měsíční srážky, a dojde-li k jeho sražení,
- v případě vyplacení příspěvku v rozporu s těmito podmínkami, resp. v případě jejich nedodržení, je zaměstnanec/soudce povinen vyplacené příspěvky vrátit.

g) **Dary** – Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o dar ve výši

- 3 000 Kč při odpracování 20 let u zaměstnavatele
- 4 000 Kč při odpracování 25 let u zaměstnavatele
- 5 000 Kč při odpracování 30 let u zaměstnavatele a následně ve výši
- 5 000 Kč po odpracování každých dalších 5 let u zaměstnavatele

O poskytnutí daru může zaměstnanec požádat zaměstnavatele nejdříve v den následující po dni, kdy odpracoval příslušný počet let u zaměstnavatele a nejpozději do konce kalendářního roku, ve kterém mu na poskytnutí daru nárok vzniknul.

3) Tvorba fondu

a)

zůstatek k 31. 12. 2021	811 343,51 Kč
předpokládaný základní příděl pro rok 2022	1 619 064,00 Kč
celkem výše fondu	2 430 407,51 Kč

4) Čerpání fondu

a)

předpokládaná výše čerpání příspěvku na stravovací poukázky	1 250 000,00 Kč
předpokládaná výše čerpání příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření	400 000,00 Kč
zůstatek	780 407,51 Kč

b) Finanční prostředky lze z fondu čerpat jen do výše disponibilních prostředků, jimiž se rozumí:

- nevyčerpané prostředky z minulého roku převedené do následujícího roku
- prostředky přidělené fondu na příslušný kalendářní rok.

c) Na poskytnutí příspěvku a na jiné plnění z fondu není právní nárok.

d) Výše uvedená plnění z fondu jsou zaměstnancům poskytována nepeněžní formou.

e) Všechna plnění z fondu budou poskytována pouze do výše stanoveného čerpání.

5) Zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji

a) Zaměstnavatel bude dle aktuálních finančních možností přispívat na vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, a to i nad rámec povinného vybavení.

Čl. VII.**Příspěvek odborové organizaci**

- a) V souladu s § 13 vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, bude zaměstnavatel poskytovat příspěvek odborové organizaci na úhradu prokázaných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

Čl. VIII.**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci****1) Základní ustanovení**

- a) Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
- b) Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje i na zaměstnance, kteří se s vědomím zaměstnavatele zdržují v pracovní době mimo jeho pracoviště.
- c) Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.
- d) Zaměstnavatel zajistí u nově přijímaných pracovníků proškolení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně. Školení ostatních zaměstnanců bude prováděno v pravidelných intervalech podle příslušných právních norem.

2) Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

- a) Zaměstnavatel se zavazuje provádět součinnostní jednání s CTHS JANM s cílem zabezpečit vybavení jednotlivých pracovišť zaměstnavatele základními hygienickými a zdravotnickými potřebami, minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše. Standardně vybavená lékárnička bude zajištěna zaměstnavatelem.

3) Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích

- a) Na základě dohody s odborovou organizací a za její účasti zorganizuje zaměstnavatel na všech pracovištích prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to nejméně jedenkrát ročně.
- b) Z prověrek bude pořízena zpráva s uvedením termínu a návrhu na odstranění zjištěných závad. Zpráva bude s odborovou organizací projednána nejpozději do 30 dnů po uskutečnění prověrek. První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 30 dnů po projednání zprávy.

4) Informace o pracovních úrazech

- a) Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat průběžně odborové organizaci přehled o všech pracovních úrazech podléhajících registraci.

Čl. IX.**Péče o zaměstnance****1) Pracovnělékařské služby**

- a) V souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, umožní zaměstnavatel všem zaměstnancům a soudcům preventivní lékařské prohlídky, a to nejméně jedenkrát za 6 let, po dovršení 50 let věku nejdéle jednou za 4 roky. Tato péče je zaměřena zejména na preventivní vyloučení možných rizik, hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti

k práci, zjištění včasných změn zdravotního stavu v souvislosti s náročností práce a komplexní pracovní anamnézu.

- b)** Vstupní, preventivní i mimořádné lékařské prohlídky absolvované u smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb, eventuálně u svého praktického lékaře (je-li posuzovaná osoba u takového lékaře registrována), jsou hrazeny z rozpočtu zaměstnavatele.
- c)** Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s ustanovením § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, uhradit nově přijatým zaměstnancům poplatek za vstupní lékařskou prohlídku, které se zaměstnanec podrobil v souladu s § 32 zákoníku práce a § 56 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a poplatků za výpis ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována.
- d)** V rámci pravidelného dohledu na pracovišti, bude ve 4. čtvrtletí letošního roku ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb provedena periodická kontrola pracoviště z hlediska posouzení kvality pracovního prostředí a z hlediska vyhodnocení škodlivých činitelů či případných rizikových faktorů.
- e)** Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je:
Blue Care s.r.o.
Ke koupališti 1790/12, 182 00 Praha 8
lékař: MUDr. Zuzana Šulcová

2) Stravování

- a)** Stravování zaměstnanců a soudců bude řešeno formou elektronické stravenky, na které bude zaměstnavatel zaměstnancům a soudcům finančně přispívat.
- b)** Nárok na jednu elektronickou stravenku vzniká zaměstnanci a soudci za každý odpracovaný den, minimálně však po odpracování 3 hodin v kalendářním dni.
- c)** Nárok na elektronickou stravenku nevzniká při čerpání indispozičního volna dle čl. III. odst. 2).
- d)** Pokud má zaměstnanec uzavřeno se zaměstnavatelem více pracovních poměrů, poskytuje se elektronická stravenka pouze k jednomu pracovnímu poměru.
- e)** Kromě příspěvku z rozpočtových prostředků organizace poskytovaného v souladu s vyhláškou ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, bude zaměstnancům dále na elektronické stravenky přispíváno z fondu kulturních a sociálních potřeb v souladu s § 7 vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, a to ve výši stanovené dle čl. VI.

3) Výchovná a vzdělávací činnost

- a)** Za účelem průběžného zvyšování odborné úrovně a vzdělávání zaměstnanců a soudců se bude zaměstnavatel zasazovat o pořádání seminářů a školení Justiční akademii, Městským soudem v Praze a Ministerstvem spravedlnosti ČR.
- b)** Dle aktuálních finančních možností bude zaměstnavatelem zajišťován nákup právnické a další odborné literatury pro zaměstnance.

4) Zlepšení pracovního prostředí

- a)** Smluvní strany budou spolupůsobit v péči o zlepšení hygieny práce, zlepšení pracovního prostředí a organizování sociálních, kulturních a sportovních aktivit pro zaměstnance, a to v rámci finančních možností soudu.

Čl. X.

Závěrečná ustanovení

1) Změny a doplňky kolektivní smlouvy

- a) Změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní strany z této kolektivní smlouvy lze v průběhu platnosti kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí. Při změně obecně závazných právních předpisů umožňujících sjednat závazek, který v době uzavírání kolektivní smlouvy sjednat možné nebylo, lze jednat o změně či doplnění kolektivní smlouvy.

2) Kontrola plnění kolektivní smlouvy

- a) Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena dne 30. června 2022 a dne 30. prosince 2022.
- b) Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity až v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

3) Seznámení s kolektivní smlouvou

- a) Odborová organizace seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do 10 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení potřebného počtu kopií textu kolektivní smlouvy nebo umožní její rozšíření elektronickou poštou.

4) Jednání o nové kolektivní smlouvě

- a) Společná jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy pro rok 2023 bude zahájeno nejpozději do 1. února 2023.

Čl. XI.

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- a) Tato kolektivní smlouva je uzavřena na období od 1. dubna 2022 do 28. února 2023. Poté se její účinnost prodlužuje automaticky vždy o 3 měsíce, pokud jedna ze stran nevyrozumí o jejím ukončení druhou stranu písemně, nejpozději jeden pracovní den před posledním dnem účinnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva může být takto prodloužena nejvýše čtyřikrát, tj. nejpozději do 28. února 2024.
- b) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu zástupců obou smluvních stran.

Praha dne 28. března 2022

Jaroslav Kalva
předseda ZO OSSOO

Mgr. Michaela Wenzlová
předsedkyně soudu