

# 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, ředitele 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