

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi:

I. Českou republikou

Okresním soudem ve Vsetíně

se sídlem: Horní náměstí č. 5, 755 39 Vsetín, IČ: 00025291

zastoupeným předsedou soudu Mgr. Miroslavem Neuerem

(dále jen zaměstnavatel)

a

II. Základní organizací Odborového svazu justice, z.s.

Základní odborovou organizací

Okresního soudu ve Vsetíně

se sídlem Horní náměstí 5, 755 01 Vsetín, IČ: 01646478

zastoupená předsedkyní odborové organizace L.xxx P.xxx

(dále jen odborová organizace)

I. Obecná ustanovení

- 1) Tato kolektivní smlouva
 - a) stanoví dohodnutá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců
 - b) stanoví dohodnuté mzdové, pracovněprávní a další nároky zaměstnanců
 - c) upravuje způsob spolupráce smluvních stran
- 2) Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance pracující u zaměstnavatele v pracovním poměru.
- 3) Novým zaměstnancům vznikají nároky z této kolektivní smlouvy dnem vzniku jejich pracovního poměru, pokud není dále stanoveno jinak.

II. Práva a povinnosti smluvních stran

A) Obě smluvní strany se zavazují:

- 1) Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborové organizace vyplývající z obecně závazných právních předpisů a mzdové, pracovně právní nebo sociální spory, vzniklé v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy, řešit přednostně jednáním o oboustranně přijatelné dohodě.
- 2) Vzájemně konzultovat připravovaná opatření a záměry, které se mohou dotknout zájmů druhé smluvní strany, včas si předávat veškeré informace potřebné pro takové konzultace a před konečným rozhodnutím vždy přihlížet ke stanovisku druhé smluvní strany.

Za tím účelem bude zaměstnavatel zvat oprávněné zástupce odborové organizace na jednání vedení zejména, pokud budou projednávány otázky zaměstnanosti, nebo významné organizační změny. Odborová organizace bude zvat zástupce zaměstnavatele na jednání výboru odborové organizace a členské schůze.
- 3) Zdržet se diskriminace zaměstnanců z důvodu rasových, náboženských, politické příslušnosti, členství a činnosti v odborech, původní nebo nové státní příslušnosti, sexuální orientace, věku nebo pohlaví.
- 4) Hodnotit plnění této kolektivní smlouvy minimálně 1x ročně.
- 5) Zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zejména v oblasti odměňování za vykonanou práci, pracovních podmínek, příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

6) Dojde-li v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy k jejímu porušování jednou ze smluvních stran, má smluvní strana, která se o porušení dozvěděla, právo požadovat na straně porušující odstranění tohoto stavu. Za tím účelem vyzve smluvní strana, která zjistila

porušování ustanovení této kolektivní smlouvy, porušující stranu k jednání ohledně odstranění závadného stavu.

7) V souladu s platnými právními předpisy řešit bez zbytečného odkladu problematiku dalšího setrvávání v pracovním poměru u těch zaměstnanců, kteří soustavně porušují pracovní kázeň a vykazují dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky, čímž ohrožují dobré jméno zaměstnavatele.

8) Nepřipustit činnost politických stran a hnutí na pracovišti zaměstnavatele.

B) Zaměstnavatel se zavazuje:

1) Umožnit funkcionářům odborové organizace vstup na všechna svá pracoviště při plnění odborových úkolů (např. prověrky bezpečnosti práce, šetření stížností, pracovních úrazů apod.)

2) Poskytnout odborovým funkcionářům pracovní volno v rozsahu nezbytném k výkonu funkce a školení, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Toto pracovní volno bude ze mzdového hlediska posuzováno jako výkon práce.

3) Poskytnout odborové organizaci pro nezbytnou schůzovou činnost místnost s nezbytným technickým vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz. Pro vytvoření podmínek zástupců zaměstnanců k řádnému výkonu činnosti zaměstnavatel poskytne v případě potřeby služební vozidlo zaměstnavatele zástupcům odborové organizace a uhradí náklady s touto cestou spojené, případně umožní a uhradí takovou cestu hromadnými dopravními prostředky (nejvýše pro 2 osoby).

4) Na žádost odborové organizace provádět výběr členských příspěvků formou srážky ze mzdy zaměstnanců organizovaných v odborech, kteří k tomu dali písemný souhlas a zároveň předávat měsíční přehled o provedených srážkách určenému zástupci odborové organizace (pokladníkovi). Finanční prostředky převádět na zvolený účet odborové organizace do tří dnů po provedeném vyúčtování mzdy. Zaměstnavatel odečte zaměstnancům - členům odborové organizace, po skončení zdaňovacích období od základu daně členské příspěvky podle § 15, odst. 7, zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění. Za tímto účelem odborová organizace zaměstnavateli předloží potvrzení o výši členských příspěvků, které za zdaňovací období členové odborové organizace zaplatili.

5) Umožnit zaměstnancům v rámci dosaženého stupně vzdělání rozšiřování odborných znalostí a prosazovat uspořádání seminářů Krajským soudem v Ostravě a Ministerstvem spravedlnosti ČR pro soudce a zaměstnance odborného administrativního aparátu.

6) Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.

7) Nepostihovat jakýmkoli způsobem nebo jakkoli znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

8) Postupovat v souladu s § 61 zákoníku práce (dále jen ZP), kdy všichni členové orgánu odborové organizace, řádně zvolení členskou schůzí, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat, po dobu výkonu funkce a 1 rok poté požívají ochrany při výpovědi. Seznam členů výboru

odborové organizace a případné změny bude uložen u zaměstnavatele – personalisty. Za předání a včasnou informovanost zaměstnavatele o změnách odpovídá odborová organizace.

9) Zaměstnavatel umožní pověřenému zástupci odborové organizace přístup k informacím a sdělením adresovaným odborové organizaci, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborové organizaci a doručenu na adresu zaměstnavatele.

10) Informovat odborovou organizaci zejména o:

- a) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak
- b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele
- c) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele
- d) zamýšlených strukturálních změnách nebo organizačních opatření
- e) stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách

11) Projednat s odborovou organizací:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele
- b) změny organizace práce
- c) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců
- d) systém školení a vzdělávání zaměstnanců
- e) opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí
- f) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců
- g) úpravu pracovní doby
- h) odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání
- i) výpovědi dané zaměstnavatelem ve smyslu § 52 a § 55 ZP.

12) Obsazovat přednostně uvolněná pracovní místa či místa případně nově vytvořená stávajícími zaměstnanci, kteří o takové místo projeví zájem a pro řádný výkon takové funkce splňují kvalifikační, morální a osobní předpoklady.

13) Bude-li dohodnuto společné jednání zástupců smluvních stran, poskytne zaměstnavatel zástupci odborové organizace potřebné informace včas, nejméně 5 dnů před stanoveným datem jednání.

C) Odborová organizace se zavazuje:

1) Informovat zaměstnavatele o svých jednáních týkajících se jeho zájmů i zájmů zaměstnanců, popř. o svých iniciativách v tomto směru.

2) Podporovat taková opatření zaměstnavatele, která povedou k racionálnějšímu způsobu hospodaření a zkvalitňování pracovních podmínek. Spolupracovat se zaměstnavatelem v oblasti zlepšování úrovně bezpečnosti práce.

3) Vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců tvůrčí pracovní klima s plným využíváním fondu pracovní doby a iniciativním plněním pracovních úkolů.

4) Zachovat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování a plnění sjednaných závazků.

5) Zajistit, aby členové výboru odborové organizace zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení služebního tajemství, nebo poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

III. Pracovněprávní nároky

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce v platném znění, ostatními obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.

1) Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

- a) V souladu s § 79 a násl. zákoníku práce délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech v trvání 30 minut denně, a to v době mezi 11,00 a 12,00 hodinou s tím, že nebude ohrožen řádný chod kanceláře. Pracovní doba je stanovena schváleným rozvrhem práce a pracovním řádem zaměstnavatele.
- b) Pružná pracovní doba se stanoví v rozsahu 40 hodin týdně dle § 85 odst. 3 zákoníku práce. Základní pracovní doba je stanovena v pondělí až pátek od 8,00 hod. do 13,30 hod. Volitelná pracovní doba je stanovena v pondělí až pátek od 6,00 hod. do 18,00 hod. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka na odpočinek a jídlo v rozsahu 30 minut denně. Podrobnosti jsou upraveny platným pracovním řádem.
- c) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům ve zcela výjimečných případech (např. u zkrácených pracovních úvazků) úpravu pracovní doby na základě písemné žádosti, která bude posuzována individuálně, pokud tím nebude ohroženo plnění pracovních úkolů zaměstnance.
- d) Pracovní volno ze zdravotních důvodů (tzv. indispoziční volno) - zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci s náhradou platu ve výši průměrného výdělku po dobu jeho zdravotní indispozice nebo v případě mimořádných situací (např. přírodní kalamity, přerušení dopravního provozu) v rozsahu nejvýše dvou pracovních dnů v každém pololetí kalendářního roku, přičemž lze v odůvodněných případech vyčerpat oba dva dny vcelku. V prosinci nelze čerpat volno z důvodu indispozice. Indispoziční volno se neudělí v návaznosti na dovolenou na zotavenou. Indispoziční volno uděluje předseda soudu jemu přímo podřízeným zaměstnancům a místopředsedům soudu, místopředsedové soudu soudcům příslušného úseku a ředitelka správy ostatním zaměstnancům. Zaměstnanec je povinen předložit vyplněnou žádost na předepsaném formuláři „indispoziční volno“. V případě, kdy není překážka v práci zaměstnanci předem známa, oznamuje zaměstnanec tuto skutečnost bez zbytečného odkladu, nejpozději do 8.00 hodin daného pracovního dne a formulář předkládá po ukončení indispozičního volna. Evidenci indispozičního volna vede ředitelka správy.

- e) Zaměstnavatel může na písemnou žádost zaměstnance poskytnout zaměstnanci z mimořádných osobních důvodů pracovní volno bez náhrady mzdy. Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění u neplaceného volna na žádost zaměstnance hradí zaměstnanec.

2) Dovolená na zotavenou

- a) V souladu s § 213 a násl. ZP vzniká zaměstnanci a soudci nárok na dovolenou na zotavenou, jejíž délka činí 5 týdnů. Zaměstnavatel zpracuje a předá odborové organizaci ke schválení rozvrh čerpání dovolené tak, aby zaměstnanci mohli dovolenou čerpat a zaměstnavatel mohl dovolenou určovat dle ustanovení § 217, resp. 218 ZP. Čerpání dovolené v termínech neuvedených v rozvrhu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel individuálně po předchozí písemné žádosti (dovolenky) zaměstnance.
- b) Změní-li zaměstnavatel z důležitých důvodů zaměstnanci termín nástupu dovolené jednostranně, nebo pokud zaměstnanec z dovolené odvolá, je povinen mu nahradit veškeré vzniklé prokázané náklady, které tím zaměstnanci vznikly.

3) Náhrada platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

- a) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší náhrada platu určená podle §192 ZP, příp. dalších platných právních předpisů.
- b) Kontrola práce neschopného zaměstnance může být vykonávána jen za účasti určeného člena orgánu odborové organizace, u kterého se bude jednat o úkon v obecném zájmu (§ 192 odst.6 ZP).

IV. Platové nároky

1) Platové poměry

- a) Soudci jsou odměňováni podle zákona č. 236/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů.
- b) Základním předpisem, který upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců soudu je zákon č. 262/2006 Sb. (ZP). Platové tarify určuje zaměstnavatel v souladu s nařízením vlády ČR č. 564/2006 Sb. ve znění posledních novel.
- c) Při zařazování zaměstnanců do platových tříd a stupňů bude zaměstnavatel postupovat podle zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci dle nařízení vlády ČR č. 564/2000 Sb. ve znění pozdějších novel.
- 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 výši platového tarifu, určení platového stupně, případně výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu.
- e) Každý zaměstnanec má právo nahlédnout do platných mzdových předpisů u personalisty soudu.

2) Splatnost platu a výplata platu

- a) Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat nebo na některou jeho složku.
- b) Jako termín výplaty platu se stanoví 10. den v měsíci. Případně-li den výplaty na den pracovního klidu, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dnu.
- c) Plat bude zaměstnanci, který o to požádá, poukázán bezhotovostním převodem na jeho účet. Zaměstnavatel předá převodní příkaz bance tak, aby byla zajištěna splatnost platu ve stanoveném výplatním termínu. Ostatním zaměstnancům bude plat vyplácen v termínu výplaty platu dle bodu b v hotovosti na pokladně OS Vsetín.

3) Srážky z platu

- a) Zaměstnavatel může z platu zaměstnance provádět srážky pouze v případech uvedených v § 145-150 ZP.
- b) Zaměstnavatel může z platu zaměstnance provádět srážky k náhradě škody jen na základě dohody o srážkách z platu dle § 146 b) ZP.

4) Zvláštní způsob určení platového tarifu některým zaměstnancům:

a) Okruh zaměstnanců

Zaměstnanci zařazení do 1. – 5. platové třídy, v souladu s § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů budou zařazení v rámci příslušné platové třídy do platového stupně dle započitatelné praxe, přičemž jejich platový tarif nesmí při plné pracovní době, tj. 8 hodin denně resp. 40 hodin týdně, činit méně, než činí aktuální výše minimální mzdy v České republice. Rovněž bude postupováno v souladu s přechodnými ustanoveními nařízení vlády, kdy u zaměstnance, kterému byl před účinností tohoto vnitřního platového předpisu určen platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů, stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, a jeho platový tarif je v důsledku tohoto postupu vyšší, než by odpovídalo jeho započitatelné praxi, se zařadí do platového stupně, pro který je stanoven platový tarif hodnotově nejbližší. V tomto platovém stupni bude zaměstnanec zařazen do doby, než dosáhne délky započitatelné praxe, stanovené pro vyšší platový stupeň. Obdobně se postupuje u zaměstnance, který byl zařazen do vyššího platového stupně, než odpovídá délce jeho započitatelné praxe.

b) Stanovení platového tarifu

Stanovení platového tarifu je sjednáno dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění posledních novel, dle Přílohy 4 „Stupnice platných tarifů podle platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 4“.

5) Informovanost o platových otázkách

- a) Zaměstnavatel seznámí nového zaměstnance s platovým systémem, způsobem výpočtu platu a jeho vyplácením (s obsahem výplatního lístku).

- b) Stávajícím zaměstnancům poskytne zaměstnavatel tyto informace na požádání.
- c) V případě nejasností nebo zjištěných nesrovnalostí při výplatě platu bude zaměstnanci neprodleně podáno vysvětlení, případně budou nesrovnalosti neprodleně řešeny.

V. Nárokové a nenárokové složky platu

Zaměstnavatel může požadovat na zaměstnancích **pracovní pohotovost**. Připravenost k případnému výkonu práce bude během roku zabezpečena v rámci rozpisu pracovních pohotovostí na příští rok.

1) Nárokové složky platu (zvláštní příplatek)

Zvláštní příplatek je přiznáván podle § 129 ZP a § 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění posledních novel pro zaměstnance vykonávající práce zařazené do I. až III. skupiny podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek.

2) Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou zaměstnancům nově přiznávány za předpokladu splnění podmínek stanovených pro jejich přiznání zvláštními právními předpisy a za předpokladu, že jejich vyplácení bude umožněno objemem přidělených finančních prostředků.

3) Osobní příplatek

- a) Osobní příplatek zaměstnavatel stanoví dle § 131 ZP v závislosti na splnění tam stanovených podmínek s přihlédnutím k objemu přidělených finančních prostředků. (1. zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě do které je zaměstnanec zařazen. 2. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do 10-16 platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě do které je zaměstnavatel zařazen.)
- b) O přiznání, zvýšení nebo snížení osobního příplatku rozhoduje zaměstnavatel jen na základě výše uvedeného hodnocení pracovních výkonů každého zaměstnance.
- c) Přidělení, změnu a odebrání osobního příplatku se zaměstnavatel zavazuje u každého zaměstnance provádět písemně.

4) Odměny

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu dle § 134 ZP.

VI. 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.

2) Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

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

3) Prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích

- a) Zaměstnavatel organizuje na všech pracovištích prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a to nejméně jedenkrát ročně. Zaměstnavatel oznámí odborové organizaci termín provádění prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a umožní jejím zástupcům účast na této prověrce.
- b) Z prověrek bude pořízena zpráva s uvedením termínu a návrhu na odstranění zjištěných závad. Zpráva bude odborové organizací zpřístupněna a na její žádost projednána nejpozději do 30-ti dnů po uskutečnění prověrek. První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 30-ti dnů po projednání zprávy.

4) Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout průběžně odborové organizace přehled o všech pracovních úrazech podléhajících registraci.

VII. Péče o zaměstnance

1) Závodní preventivní péče

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům soudu preventivní lékařské prohlídky, a to v souladu s ustanovením zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění, ve smyslu příslušných prováděcích předpisů, a to nejméně jedenkrát za 6 let, u pracovníků starších 50ti let věku pak jedenkrát za 4 roky. V případě řidičů z povolání pak ve smyslu ust.

§ 87 z.č. 361/2000 Sb., o silničním provozu, v platném znění, 1x za dva roky u řidičů do 50ti let věku a 1x ročně u řidičů nad 50 let věku.

b) Preventivní lékařské prohlídky jsou hrazeny z rozpočtu soudu.

2) Stravování

a) Stravování bude dotováno formou stravovacích poukázek.

b) Nárok na jednu stravovací poukázku vzniká zaměstnanci za každý celý odpracovaný pracovní den, minimálně však po odpracování 3 hodin v pracovní směně. V době čerpání řádné dovolené, pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, při účasti na školení, kde je stravné zajištěno a při účtování stravného při pracovní cestě zaměstnanci stravenka nenáleží.

c) Kromě příspěvku z rozpočtových prostředků organizace dle vyhlášky č. 430/2001 Sb. ve znění pozdějších změn bude zaměstnanci přispíváno na stravovací poukázky v souladu s § 7 vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb. v platném znění z fondu kulturních a sociálních potřeb a to ve výši stanovené v zásadách tvorby a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb. Na jednu odebranou stravenku bude zaměstnavatel od 1.12.2016 přispívat z rozpočtových prostředků částkou 25,- Kč, která je v souladu platnými předpisy (vyhláška č. 430/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů) a z prostředků FKSP bude poskytována částka 45,- Kč na jednu stravenku, zaměstnanec bude doplácen na jednu stravenku částkou 20,- Kč, přičemž hodnota stravenky bude činit **90,- Kč**. Soudcům, kteří budou po určitou dobu přiděleni k výkonu funkce u jiného soudu, náleží příspěvek na stravné stanovený tímto jiným soudem.

d) Okresní soud ve Vsetíně poskytne závodní stravování zaměstnancům krajského soudu – justičním čekatelům, a to v částce stanovené pro zaměstnance okresního soudu. Vynaložené náklady budou vyžadovány po KS k refundaci.

3) Výchovná a vzdělávací činnost

a) Ke zvýšení odborné úrovně zaměstnanců soudu bude zaměstnavatel prosazovat uspořádání seminářů Krajským soudem v Ostravě a Ministerstvem spravedlnosti ČR pro soudce a zaměstnance odborného administrativního aparátu.

b) Dle rozpočtových možností bude zajištěn nákup odborné právnické literatury pro odborné administrativní zaměstnance.

4) Zlepšení pracovního prostředí

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 rozpočtových možností soudu příp. FKSP.

5) Kulturní a sportovní činnost

Zaměstnavatel přispěje z prostředků FKSP za podmínek stanovených zvláštními předpisy (zejm. vyhl.č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších

předpisů) na konání kulturních a sportovních akcí – např. tradiční setkání a sportovní den na myslivecké chatě v Hošťálkové a vánoční posezení, kdy bude poskytnut příspěvek na sportovní a kulturní aktivity, včetně přiměřeného pohoštění.

6) Dary

Zaměstnavatel poskytne z prostředků FKSP peněžité dary zaměstnancům:

- a) Při významných **životních výročích** zaměstnanců dovršených **ode dne účinnosti této kolektivní smlouvy** (50,55,60....a každých dalších 5 let věku) v rozmezí **1.000,- až 5.000,-Kč**. Při rozhodování o výši odměny bude brán ohled na délku práce u Okresního soudu ve Vsetíně. O výši odměny rozhoduje předseda okresního soudu po projednání s předsedkyní odborové organizace.
- b) Při významných **pracovních výročích** 20, 25...a každých dalších pět let v zaměstnání u zaměstnavatele Okresního soudu ve Vsetíně následovně:
 - při pracovním výročí 20 let částku **2.500,-Kč**
 - při pracovním výročí 25 let částku **3.500,-Kč**
 - při pracovním výročí 30 let částku **4.500,-Kč**
 - při pracovním výročí 35 let a každých dalších 5 let částku **5.000,-Kč**

Do doby pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiného soudu v České republice. Zaměstnanci, kterých se tato možnost týká, jsou povinni zaměstnavatele na tuto skutečnost včas upozornit a případně doložit potřebné podklady.

- c) **Při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu** pro invaliditu třetího stupně, pokud pracovní poměr u Okresního soudu ve Vsetíně trval nejméně 20 let, ve výši 6.000,-Kč.

Poskytování příspěvků a darů z prostředků FKSP je mimo jiné podmíněno dostatečným rozpočtovým krytím a jen do výše stanoveného rozpočtu tohoto fondu. V případě vyčerpání prostředků fondu příspěvky nelze dále poskytovat, zaměstnavatel je oprávněn pozastavit poskytování příspěvků např. v případě nedostatečného průběžného doplňování přídělu do tohoto fondu ze strany nadřízených orgánů. Smluvní strany se dohodly, že v případě nedostatečného krytí budou prioritně uspokojovány výdaje na příspěvek na stravování, poté na dary a nakonec příspěvek na kulturní a sportovní činnost. Případné pozastavení poskytování příspěvků bude vždy projednáno s odborovou organizací.

VIII. Postup při vyřizování stížností

1) Zaměstnanec, nebo zaměstnanci mohou podat stížnost, pokud jsou jejich pracovní právní, mzdové či jiné nároky neuspokojivě řešeny nebo neřešeny.

- 2) Pokud stížnost není vyřešena přímo na pracovišti osobním jednáním a požádá-li zaměstnanec odborovou organizaci o pomoc při řešení jeho stížnosti, zavazují se obě smluvní strany takovou stížnost neprodleně projednat.
- 3) Tím není omezeno právo jednotlivých zaměstnanců ani smluvních stran zvolit si i jiný zákonný postup.

IX. Závěrečná ustanovení

- 1) Tato kolektivní smlouva, se uzavírá na období od **1.12.2016** na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníků kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Platnost dosavadní kolektivní smlouvy ze dne 1.6.2013, Spr 780/2013 je ukončena dnem 30.11.2016.
- 2) Odborová organizace s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny stávající zaměstnance zaměstnavatele do 15 dnů od podpisu. Zaměstnavatel jí k tomu poskytne nezbytnou součinnost.
- 3) Pokud dojde v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy ke změně obecně závazných právních předpisů, které se dotýkají práv a povinností v ní obsažených, zavazují se obě smluvní strany řešit vzniklou situaci dodatkem této smlouvy.
- 4) Změnu, nebo dodatek k této kolektivní smlouvě je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to výhradně písemnou formou.
- 5) Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o písemném návrhu jedné ze smluvních stran na změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy do 15 dnů od jeho obdržení.
- 6) Smluvní strany nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájí jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období.
- 7) Tato kolektivní smlouva je podepsána ve 4 stejnopisech s platností originálu, z nichž 2 obdrží zaměstnavatel a 2 odborová organizace.
- 8) Zaměstnavatel i odborová organizace tímto souhlasí se zveřejněním celého znění této kolektivní smlouvy včetně případných dodatků ke kolektivní smlouvě na dobu neurčitou podle zákona č. 340/2015 Sb., o registru smluv.

Ve Vsetíně dne 14.11.2016

L.xxx P.xxx

předsedkyně

Základní odborové organizace Okresního soudu ve Vsetíně

Mgr. Miroslav Neuer

předseda

Okresního soudu ve Vsetíně