

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

a.s. Obecní dům

2023–2025

Obecní dům, akciová společnost
(dále jen „zaměstnavatel“)
se sídlem nám. Republiky 5, Praha 1
IČO: 27251918
Zastoupená:

Mgr. Vlastimilem Ježkem, předsedou představenstva Obecní dům a.s.

a

Mgr. Janem Lacinou, místopředsedou představenstva Obecní dům a.s.

a

Výbor základní organizace Obecní dům č. 47-051-01 Odborové asociace divadelníků
(dále jen „odborová organizace“)

Zastoupený:

Jaroslavem Matyášem, předsedou

se souhlasem

představenstva a.s. Obecní dům ze dne 26. 7. 2022.

uzavírají dnešního dne a roku tuto

KOLEKTIVNÍ SMLUVU

Část I.

Čl. 1

Předmět Kolektivní smlouvy

1.1. Tato Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, včetně práv a povinností obou smluvních stran. V souladu se zákonem č. 2/1991Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění novelizace zákonem č. 264/2006 Sb., v platném znění, je Kolektivní smlouva smlouvou podnikovou.

Čl. 2

Závaznost Kolektivní smlouvy a legislativní soulad

2.1. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, které ji uzavřely, i pro jejich případné nástupce. Vztahuje se na všechny zaměstnance zaměstnavatele – odborová organizace uzavírá Kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Práva vzniklá z této smlouvy se vůči jednotlivým zaměstnancům uplatňují a uspokojují jako ostatní práva z pracovního poměru.

2.2. Veškerá ustanovení Kolektivní smlouvy vycházejí ze Zákoníku práce a dalších obecně závazných právních předpisů ve znění platném a účinném ke dni podpisu této smlouvy.

Čl. 3

Platnost a účinnost Kolektivní smlouvy

3.1. Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu posledního z oprávněných zástupců obou smluvních stran a účinnosti dne 1. ledna 2023. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2025 s právem kterékoliv smluvní strany tuto Kolektivní smlouvu jednostranně vypovědět s šestiměsíční výpovědní lhůtou.

Čl. 4

Práva a povinnosti smluvních stran, sociální smír

4.1. Zaměstnavatel umožní vybraným zaměstnancům z povahy jejich pracovního úkolu nahlížet do personálních a ekonomických dokumentů zaměstnavatele, u kterých je to možné, a to prostřednictvím interní počítačové sítě (intranetu). Zaměstnanci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o interních informacích zaměstnavatele, které nejsou veřejně známé a které by mohly ohrozit zájmy zaměstnavatele.

4.2. Zaměstnavatel uznává právo zaměstnanců být odborově organizovaní a respektuje odborovou organizaci jako zástupce zaměstnanců v pracovně právních záležitostech za podmínek stanovených obecně právními předpisy.

4.3. Odborová organizace se zavazuje:

- projednávat bez zbytečných odkladů na odborových schůzích opatření, vyplývající z této smlouvy;
- být nápomocna při plnění zaměstnavatelem stanovených úkolů;
- být nápomocna při plnění všech pracovních povinností zaměstnanců, vyplývajících z obecně závazných právních předpisů a vnitřních předpisů zaměstnavatele, včetně dodržování a správného využívání pracovní doby zaměstnanci;
- dodržovat podmínky užívání interní počítačové sítě (intranetu) zaměstnavatele, zejména přísný zákaz interní dokumenty kopírovat či tisknout nebo informace z nich zveřejňovat bez předchozího souhlasu zaměstnavatele;
- dodržovat sociální smír po celou dobu platnosti této smlouvy.

Část II.

Podmínky pro činnost odborové organizace

Čl. 5

5.1. Zaměstnavatel se zavazuje bezúplatně srážet ze mzdy zaměstnancům – členům odborové organizace – členské příspěvky, které bude v termínu bankovního převodu mezd na účty zaměstnanců převádět na účet odborové organizace.

Čl. 6

6.1. Smluvní strany se dohodly, že orgány odborové organizace budou svou činnost vykonávat tak, aby nenarušovaly pracovní dobu zaměstnanců u zaměstnavatele.

6.2. Zaměstnavatel se ve smyslu § 203 Zákoníku práce zavazuje na základě předchozí písemné žádosti uvolnit na nezbytně nutnou dobu odborové funkcionáře k případným jednáním Odborové asociace divadelníků.

Část III.

Vznik a skončení pracovního poměru

Čl. 7

7.1. Vznik a skončení pracovního poměru se řídí příslušnými ustanoveními Zákoníku práce a dalšími právními předpisy v platném znění.

Část IV.

Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců

Čl. 8

8.1. Zaměstnavatel se zavazuje pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se Zákoníkem práce a dalšími právními předpisy v platném znění i pravidly slušnosti a občanského soužití.

8.2. Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců se řídí ustanoveními Zákoníku práce, zejména § 301 a § 302 v platném znění.

Část V.

Pracovně právní podmínky

Čl. 9

9.1. Týdenní pracovní doba činí čtyřicet (40) hodin bez přestávek na občerstvení, u nepřetržitého provozu 37,5 hodiny týdně bez přestávek na občerstvení. Zaměstnancům v historické pokladně zaměstnavatele se vzhledem k povaze jejich pracovní činnosti stanovuje pracovní doba na 38 hodin týdně, a to – v souladu s § 79 odst. 3 Zákoníku práce – bez snížení mzdy.

9.2. Nejdéle po šesti hodinách nepřetržité pracovní činnosti zaměstnavatel umožní zaměstnancům čerpat přestávku na jídlo a oddech v trvání třiceti minut, která může být rozdělena do dvou částí po patnácti minutách a která se nezapočítává do pracovní doby. Jedná-li se o práci, která nemůže být přerušena, jsou zaměstnancům i bez přerušení provozu nebo práce zajištěny přiměřené podmínky na oddech a občerstvení v rámci pracovní doby bez přerušení.

9.3. Každý zaměstnanec má v kalendářním roce nárok na dovolenou v délce pěti týdnů, kterou je povinen vyčerpat vždy v tom kalendářním roce, ve kterém nárok vznikl. Do dalšího roku je možné převést maximálně pět dnů dovolené z roku předešlého. Takto převedenou

dovolenou musí zaměstnanec vyčerpat vždy nejpozději do 30. března. V případě potřeby je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci čerpání dovolené nařídit.

9.4. Podle § 78 odst. 1 písm. m) je vyrovnávací období stanoveno na 52 týdnů.

Část VI.

Mzdová oblast

Čl. 10

10.1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Podmínky pro stanovení a výplatu mzdy jsou upraveny Zákoníkem práce v platném znění a touto Kolektivní smlouvou.

10.2. Zaměstnancem se pro tyto účely rozumí zaměstnanec v pracovním poměru, a jde-li o zjišťování a používání průměrného výdělku, též zaměstnanec v obdobném pracovním vztahu. Mzdou se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost. Mzdou podle § 109 Zákoníku práce není ani odměna z dohod.

10.3. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda stanovená pro dané období příslušným právním předpisem. Na minimální mzdu má zaměstnanec nárok nezávisle na pracovním zařazení, dosažených výsledcích nebo platební schopnosti zaměstnavatele.

10.4. Mzda se sjednává mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve mzdovém ujednání, které je přílohou pracovní smlouvy jako její nedílná součást.

10.5. Mzda se sjednává jako dvousložková. Osmdesát procent mzdy tvoří nárokový základ, dvacet procent mzdy je pobídková složka. Pobídkovou složku může zaměstnavatel krátit až do výše jejich sta procent, pokud zaměstnanec ve sledovaném období neplnil řádně jemu stanovené úkoly. Skutečná výše mzdy je sjednávána v souladu se zněním § 113 Zákoníku práce v platném znění.

10.6. Zaměstnavatel se podle dosažených hospodářských výsledků zavazuje vyplácet zaměstnancům čtvrtletní odměny, a to vždy v celkové výši rovnající se minimálně třem procentům hrubého účetního zisku za předchozí čtvrtletí. Pokud zaměstnavatel zisk nevytvoří, čtvrtletní odměny nebudou vypláceny. Na čtvrtletní odměnu mají po schválení představenstvem nárok ti zaměstnanci, kteří jsou v nepřerušném pracovním poměru u zaměstnavatele nejméně deset měsíců, a jejich pracovní poměr trvá. To se netýká jmenovaných vedoucích zaměstnanců, jejichž odměny stanovuje představenstvo.

V případě, že vznikne nárok na vyplacení čtvrtletních odměn, musí mít zaměstnanci splněny ještě tyto následující podmínky:

a) pro čtvrtletní odměny za první čtvrtletí příslušného kalendářního roku:

- vyčerpaní dovolené za předchozí rok;

b) pro čtvrtletní odměny za třetí čtvrtletí příslušného kalendářního roku:

- vyčerpání nejméně patnácti dnů dovolené za příslušný kalendářní rok.

10.7. Pokud to ekonomická situace zaměstnavatele dovoluje, s platností od 1. března zvyšuje nárokovou část mzdy zpravidla o stejná procenta, kolik činí inflace vyhlášená Českým statistickým úřadem za předešlý rok. To se netýká jmenovaných vedoucích zaměstnanců, jejichž mzdu stanovuje představenstvo.

10.8. Obě smluvní strany sjednávají navýšení nárokové části mzdy v letech 2023–2025 vždy s platností od 1. března příslušného roku nejméně o tři procenta, a to bez ohledu na výši inflace. To se netýká jmenovaných vedoucích zaměstnanců, jejichž mzdu stanovuje představenstvo.

10.8. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 Zákoníku práce v platném znění i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad uvedený rozsah 150 hodin ročně pouze na základě předchozí dohody se zaměstnancem.

10.9. Jmenovaným vedoucím zaměstnancům příplatky za práci přesčas nenáleží.

Čl. 11

Výplata mzdy u zaměstnavatele

11.1. Mzda je vyplácena jedenkrát měsíčně s tím, že výplatní termín je stanoven na 12. den následujícího kalendářního měsíce za uplynulý kalendářní měsíc, za který se mzda hradí. Pokud je dvanáctým dnem v měsíci sobota, výplatní termín se posouvá o den před tuto sobotu. Pokud je dvanáctým dnem v měsíci neděle nebo státní svátek, výplatní termín se posouvá o den po takovém dnu. Pokud je dvanáctým dnem v měsíci neděle nebo státní svátek, na který navazuje neděle nebo státní svátek, výplatní termín se posouvá na nejbližší pracovní den před dvanáctým dnem v měsíci.

11.2. Pokud do doby čerpání dovolené delší než deset pracovních dnů připadá výplatní termín, může být zaměstnanci na jeho předchozí žádost vyplacena záloha na mzdu před čerpáním dovolené.

Část VII.

Zákaz diskriminace

Čl. 12

12.1. Obě smluvní strany se zavazují, že při uspokojování mzdových, pracovněprávních a sociálních nároků vyplývajících z této Kolektivní smlouvy nebudou diskriminovat žádného zaměstnance ani zástupce zaměstnavatele a budou důsledně dodržovat ustanovení Zákoníku práce v platném znění.

Část VIII.

Péče o zaměstnance

Čl. 13

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a pracovních oděvů

13.1 Zaměstnavatel dbá na dodržení povinností stanovených § 101–108 Zákoníku práce v platném znění pro používání osobních ochranných pracovních prostředků (viz též *Osobní ochranné pracovní prostředky* – příloha č. 1 ke Kolektivní smlouvě), která stanoví jmenovitě podle pracovního zařazení a pracovní činnosti v OD a.s. druh základního vybavení ochrannými prostředky, které je zaměstnanec povinen používat.

13.2. Zaměstnanci – technici provozního oddělení – jsou povinni používat při akcích konaných v Obecním domě společenský pracovní oděv (muži – oblek, ženy – kostým; vše bez dalších doplňků) označený logem Obecního domu, který zaměstnancům podle potřeby poskytuje zaměstnavatel. Náklady na čištění těchto oděvů nesou zaměstnanci.

Čl. 14

Stravování zaměstnanců a poskytování ochranných nápojů

14.1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravné formou tzv. stravenkového paušálu v hodnotě 69,- Kč za odpracovanou směnu.

Zaměstnancům provozů s dvanáctihodinovými směnami poskytuje zaměstnavatel tzv. stravenkový paušál v hodnotě 92,- Kč za odpracovanou směnu.

Příspěvek na stravné ve výše uvedených hodnotách bude zaměstnancům poskytnut i v případech, kdy zaměstnanci odpracují celou směnu přesčas, nebo kdy směna trvá alespoň 3 hodiny a zároveň za ni nebudou čerpat náhradní volno. Příspěvek na stravné zaměstnancům nepřísluší na dny dovolené a ve dnech, kdy je jim vypláceno stravné při pracovních cestách.

14.2. Zaměstnancům noční směny pracoviště „velín“ bude poskytována káva nebo čaj (celkem dvě porce na zaměstnance a směnu) a balená pitná neperlivá voda (1,5 litru na zaměstnance a směnu).

14.3. Ve dnech, kdy vnitřní teplota na pracovišti vystoupí nad 27 °C, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům na takových pracovištích balenou pitnou neperlivou vodu (1,5 litru na zaměstnance a směnu).

14.4. Balenou pitnou vodu vydává vedoucí kanceláře představenstva zaměstnavatele.

Čl. 15

Příspěvek na penzijní připojištění

15.1. Zaměstnavatel bude svým zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, pokud o to písemně požádají, přispívat na penzijní připojištění částkou 1.200,- na zaměstnance měsíčně. Zaměstnancům pracujícím na zkrácený (minimálně poloviční) úvazek bude zaměstnavatel přispívat částkou ve výši 600,- Kč měsíčně. O příspěvek je možné požádat až po skončení zkušební doby.

Čl. 16

Příspěvek na sportovní, kulturní a rekreační vyžití zaměstnanců

16.1. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům v trvalém pracovním poměru s plným pracovním úvazkem a zaměstnancům v termínovaném pracovním poměru s plným úvazkem, kteří mají nejméně roční smlouvu, příspěvek na rekreaci, sportovní či kulturní využití (viz též *Zásady čerpání příspěvků ze sociálního fondu zaměstnavatele – příloha č. 2 ke Kolektivní smlouvě*). Příspěvek bude poskytován buď formou proplacení faktury ve výši rovnající se maximálně jedné průměrné měsíční mzdě zaměstnance, vystavené na Obecní dům, a.s. poskytovatelem shora jmenovaných služeb, nebo formou poukázky „Tiket Multi“ k individuálnímu využití výhradně zaměstnancem. Různé možnosti využití shora uvedeného příspěvku zaměstnanci lze kombinovat. Pokud čerpaná částka přesáhne celkovou výši příspěvku stanovenou zaměstnavatelem, rozdíl zaměstnavatel strhne zaměstnanci v následujícím měsíci formou srážky ze mzdy.

16.2. Výše příspěvku se na období let 2023–2025 stanovuje na 8.000,- Kč na každý kalendářní rok pro zaměstnance v trvalém pracovním poměru s plným pracovním úvazkem a zaměstnancům v termínovaném pracovním poměru s plným úvazkem, kteří mají nejméně roční smlouvu a 4.000,-Kč na každý kalendářní rok pro zaměstnance v trvalém pracovním poměru s polovičním pracovním úvazkem a zaměstnancům v termínovaném pracovním poměru s polovičním úvazkem, kteří mají nejméně roční smlouvu.

Čl. 17

Komplexní odborné oční vyšetření zaměstnanců

17.1. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům v trvalém pracovním poměru s plným či polovičním pracovním úvazkem a zaměstnancům v termínovaném pracovním poměru s plným či polovičním úvazkem, kteří mají nejméně roční smlouvu, komplexní odborné vyšetření se zaměřením na prevenci očních onemocnění. Vyšetření bude zaměstnancům poskytováno v prostorách smluvní oční ordinace. Termíny objednání si budou určení zaměstnanci domlouvat individuálně v oční ordinaci, v ordinaci bude třeba prokázat se průkazem zdravotní pojišťovny. Komplexní odborné oční vyšetření bude hrazeno ze sociálního fondu zaměstnavatele (viz též *Zásady čerpání příspěvků ze sociálního fondu zaměstnavatele*).

Čl. 18

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

18.1. Zaměstnavatel se zavazuje plnit povinnosti stanovené § 101 až 108 Zákoníku práce a nejméně jednou za rok provést kontrolu bezpečnosti na pracovištích. Vedoucí zaměstnanci budou průběžně sledovat plnění povinností svými podřízenými, zejména plnění Směrnice o používání ochranných pracovních prostředků.

18.2. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům čerpat nejvýše celkem pět dnů v roce na vyléčení lehkých zdravotních obtíží bez lékařského vyšetření (potvrzení). O takových případech je zaměstnanec povinen informovat svého vedoucího zaměstnance nejpozději první den čerpání takového volna, a to do 7:45 hod. Po ukončení volna zaměstnanec vyplní žádanku o dovolenou, na které vyznačí, že se jedná o volno vyplývající z Kolektivní smlouvy.

V odůvodněných případech může zaměstnanec po předchozí dohodě s nadřízeným zaměstnancem čerpat volno z Kolektivní smlouvy také na vyřízení nezbytných úředních úkonů. Zneužití takto vymezeného volna k jiným účelům bude považováno za hrubé porušení pracovní kázně se všemi pracovními právními důsledky.

Čl. 19

Zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

19.1. Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců za podmínek stanovených § 227 Zákoníku práce v platném znění, umožňujícím zaměstnancům zvyšování kvalifikace.

Čl. 20

Překážky v práci

20.1. Zaměstnavatel i zaměstnanci se řídí Zákoníkem práce v platném znění.

Část IX.

Společná a závěrečná ustanovení

Čl. 21

21.1. Kolektivní smlouva je platná dnem podpisu posledního ze zástupců obou smluvních stran, účinná je od 1. ledna 2023.

21.2. Kolektivní smlouvu může kterákoli ze smluvních stran vypovědět. V tomto případě se sjednává šestiměsíční výpovědní lhůta, která počíná běžet prvním dnem měsíce, následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

21.3. Provádět jakékoliv změny či doplňky je možné pouze po předchozím schválení oběma smluvními stranami, a to výhradně formou písemných číslovaných dodatků k této Kolektivní smlouvě.

21.4. Případné spory, týkající se plnění závazků vyplývajících z této Kolektivní smlouvy, smluvní strany přednostně řeší vzájemným jednáním ve smyslu ustanovení zákona č. 2/1991 Sb. O kolektivním vyjednávání v platném znění.

21.5. Obě smluvní strany výslovně prohlašují, že pokud se jakékoliv ustanovení této Kolektivní smlouvy stane v době platnosti a účinnosti této smlouvy neplatné nebo neúčinné, nebude mít taková okolnost vliv na platnost a účinnost ostatních ustanovení této smlouvy. Smluvní strany jsou však v takovém případě povinny poskytnout si vzájemnou součinnost k tomu, aby neplatné nebo neúčinné ustanovení smlouvy nahradily platným a účinným ustanovením.

21.6. Tato Kolektivní smlouva je sepsána ve dvou originálních vyhotoveních, z nichž si po podpisu smluvních stran každá ponechá jeden.

Přílohy, které jsou nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy:

1. Osobní ochranné pracovní prostředky

2. Zásady čerpání příspěvků ze sociálního fondu zaměstnavatele

V Praze dne: 26. 7. 2022

.....
Mgr. Vlastimil Ježek
předseda představenstva a.s. Obecní dům

.....
Mgr. Jan Lacina
místopředseda představenstva a.s. Obecní dům

.....
Jaroslav Matyáš
předseda odborové organizace

ZÁSADY POSKYTOVÁNÍ OOPP, POSKYTOVÁNÍ MYCÍCH A DEZINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ A JEDNOTNÉ PRACOVNÍ OBLEČENÍ

OBSAH

1. ÚČEL
2. OBLAST PLATNOSTI
3. POJMY, DEFINICE
4. ODPOVĚDNOSTI
5. POPIS

1. ÚČEL

Tato směrnice vychází z právního ustanovení §104 zák. práce č.262/2006 Sb. a nařízení vlády č. 390/2021 Sb. a zároveň z potřeb společnosti Obecní dům, a.s. a řeší základní principy i rozsah poskytování OOPP, JPO- jejich používání.

2. OBLAST PLATNOSTI

Tato směrnice platí pro společnost Obecní dům, a. s.

3. POJMY, DEFINICE

doba životnosti – časová lhůta od pořízení pracovního oblečení do jeho vyřazení z používání

MaR – měření a regulace

5. POPIS

5.1. Nárok na přidělení OOPP

Prac. zařazení oblečení (OOPP) počet životnost

Provozní elektrikáři			
dvoudílný ochranný prac.oděv, s logem (montérky-kalhoty a blůza)	2		1 rok
trička nebo košile	3		1 rok
rukavice na ochranu před elektřinou	1		3 roky
obuv polobotková pracovní	1		1 rok
obuv ochranná kotníková	1		3 roky
brýle	1		3 roky
bezpečnostní pás pro práce ve výšce	1		dle výrobce
vatovaný kabát	1		3 roky
rukavice proti mechan. poškození	2		1 rok
gumové rukavice	1		1x rok
Provozní elektrikáři jsou povinni používat ochranný pracovní oděv s logem Obecního domu, a.s., který zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel podle potřeby.			
Technici údržby			

dvoudílný ochranný prac.oděv, s logem (montérky-kalhoty a blůza)	2	1 rok
trička nebo košile	3	1 rok
ochranná pokrývka hlavy (ušanka)	1	5 let
rukavice proti mechan. poškození	12	1 rok
ochranné rukavice pro práce ve vlhkém nebo znečišťujícím prostředí	3 slabé gumové 12 silné	1x ročně 1x ročně
ochranné brýle	1	1x rok
obuv polobotková pracovní	1	1 rok
obuv ochranná kotníková	1	3 roky
vysoké boty gumové	1	3 roky
vatovaný kabát	1	3 roky
bezpeč. pás pro práci ve výškách	1/dílno	dle výrobce
mušlové tlumiče	1	2 roky
ochranná přilba stavitelná	1	dle výrobce
silnostěnná izolač. zástěra proti vodě	2 na pracovišti	3 roky
respirátory proti prachu	1	3 roky
Čalouník		
dvoudílný ochranný prac.oděv, s logem (montérky-kalhoty a blůza)	2	1 rok
trička nebo košile	3	1 rok
ochranné brýle	1	1x rok
obuv polobotková pracovní	1	1 rok
respirátory proti prachu	4	1 rok
Technici údržby a čalouník jsou povinni používat ochranný pracovní oděv s logem Obecního domu, a.s., který zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel podle potřeby.		
Technik MaR		
dvoudílný ochranný prac.oděv, s logem	2	1 rok
trička nebo košile	2	1 rok
vatovaný kabát	1	3 roky
polobotková obuv pracovní	1	2 roky
Technici MAR jsou povinni používat ochranný pracovní oblek s logem Obecního domu, a.s., který zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel podle potřeby.		
Manipulační dělníci – zřizenci		
ochranný prac. oděv, montérky s logem (montérky-kalhoty a blůza)	2	podle potřeby
letní obuv – pevná špička, postranní větrání	1	2 roky

obuv polobotková	1	2 roky
tričko bez límečku	3	1 rok
rukavice proti mechan. poškození	2	1 rok
Manipulační dělníci – zřízcenci jsou povinni používat ochranný pracovní oděv s logem Obecního domu, a.s., který zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel podle potřeby.		
Technický dispečink – velín		
plátěné kalhoty	1	1 roky
košile	3	1 rok
vesta	1	2 roky
obuv polobotková	1	2 roky
ochranný prac. oděv, montérkové kalhoty	1	1 rok
montérková blůza s logem 1	dle potřeby	
polokošile (bavlna) s logem OD	2	1 rok
obuv pracovní	1	2 roky
Pracovníci velína jsou povinni používat pouze výše uvedený pracovní oděv, označený logem Obecního domu, a.s., který zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel podle potřeby.		
Provozní technici		
Při akcích konaných v Obecním domě jsou povinni používat společenský pracovní oděv, označený logem Obecního domu, a.s., který zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel podle potřeby. Obuv si bude každý pracovník zajišťovat samostatně na náklady zaměstnavatele.		
společenský oděv s logem	1	5 let
polobotky společenské	1	2 roky
Zvukaři		
Při akcích konaných v Obecním domě jsou povinni používat společenský pracovní oděv, označený logem Obecního domu, a.s., který zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel podle potřeby. Obuv si bude každý pracovník zajišťovat samostatně na náklady zaměstnavatele.		
společenský oděv s logem	1	5 let
polobotky společenské	1	2 roky
dvoudílný ochranný prac.oděv, s logem	1	5 let
trička nebo košile	2	1 rok
obuv polobotková pracovní	1	2 roky

5.2. Údržba poskytnutých oděvů

Pracovní oděvy pro provozní techniky, zvukaře a pracovníky technického dispečinku budou ušity pro potřeby zaměstnanců Obecního domu, a.s. na náklady společnosti a budou opatřeny logem Obecního domu a. s. Pracovní ochranný oděv (montérky) pro provozní elektrikáře, techniky údržby a MAR, manipulační dělníky – zřízcenci budou ušity pro potřeby zaměstnanců Obecního domu, a.s. na náklady společnosti a budou opatřeny logem Obecního domu a. s.

Náklady na čištění a údržbu veškerých oděvů a obuvi nesou zaměstnanci.

5.3. Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

fasování v měsíční frekvenci

	technici údržby	provozní elektrikáři	technický dispečink	zřízení	technik MaR	kancelář správy budovy
mýdlo	6	10	8	2		
tekuté mýdlo	1					
Solvina	3		1		1	
indulona měsíčková	6	10	4	2	2	2
tekuté rukavice	podle potřeby	podle potřeby	podle potřeby		podle potřeby	podle potřeby

5.4. Odpovědnost a kontrola

- Výměna ochranných oděvů bude provedena vždy po předložení a odevzdání znehodnocených kusů (př. rukavice...). Za řádné fasování a evidenci poskytnutých pracovních oděvů a veškerých pomůcek uvedených v této směrnici odpovídají vedoucí zaměstnanci.
- Vedoucí zaměstnanci odpovídají za řádné dodržování jednotlivých ustanovení zaměstnanci a.s. Obecní dům, odpovědnost vyplývá z funkčního zařazení v souladu se zákoníkem práce.
- Za odbornou kontrolu poskytování OOPP odpovídá osoba odborně způsobilá v BOZP.

Tato směrnice je platná od 01-09 2022.

V Praze dne 26. 7. 2022

.....
Mgr. Vlastimil Ježek
předseda představenstva

.....
Mgr. Jan Lacina
místopředseda představenstva

.....
David Skála
člen představenstva

Příloha č. 2

**ZÁSADY ČERPÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ
ZE SOCIÁLNÍHO FONDU**

a.s. Obecní dům

Článek I. Úvodní ustanovení

Sociální fond je naplňován výlučně přidělem schválené částky ze zisku po zdanění. Čerpání příspěvků upravuje Kolektivní smlouva.

Článek II. Podmínky pro čerpání

Příspěvek ze sociálního fondu na sportovní, kulturní a rekreační vyžití zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům v trvalém pracovním poměru s plným nebo polovičním pracovním úvazkem a zaměstnancům v termínovaném pracovním poměru s plným nebo polovičním úvazkem, kteří mají nejméně roční smlouvu.

Příspěvek ze sociálního fondu na komplexní odborné oční vyšetření zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům v trvalém pracovním poměru s plným či polovičním pracovním úvazkem a zaměstnancům v termínovaném pracovním poměru s plným či polovičním úvazkem, kteří mají nejméně roční smlouvu.

V případě, že zaměstnavatel obdržel žádost o vyplacení příspěvku ze sociálního fondu a zaměstnanec:

- a) je ve výpovědní lhůtě;
- b) nastoupí v průběhu příslušného kalendářního roku a nemá odpracovaných dvanáct měsíců po sobě jdoucích;
- c) nastupuje na mateřskou dovolenou;
- d) vyčerpal příspěvek v plné výši a následně došlo k ukončení pracovního poměru v příslušném kalendářním roce

rozhodne vedení společnosti, v jaké výši bude příspěvek zaměstnanci vyplacen, případně vedení společnosti rozhodne o krácení a zpětného odebrání části příspěvku zaměstnanci podle článku II. bodu d).

Článek III. Způsob čerpání

- a) na dovolenou:**
příspěvek se poskytuje bezhotovostně, formou proplacení faktury ve výši rovnající se maximálně jedné průměrné měsíční mzdě zaměstnance, vystavené na Obecní dům, a.s. poskytovatelem rekreačních služeb. Pokud čerpaná částka přesáhne stanovenou výši příspěvku, rozdíl zaměstnavatel strhne zaměstnanci v následujícím měsíci formou srážky ze mzdy;

- b) nebo formou poukázky „Tiket Multi“:**
příspěvek se poskytuje bezhotovostně, formou poukázek. Maximální hodnota poukázek na zaměstnance a rok je shodná s výší příspěvku na dovolenou;
- c) nebo kombinující příspěvek na dovolenou a poukázky „Ticket Multi“:**
maximální hodnota příspěvku je i v tomto případě shodná s příspěvkem na dovolenou;
- d) výjimečně ve formě hotovostní bezúročné návratné půjčky:**
jde o mimořádné překlenutí náhle vzniklé tíživé finanční situace. Jednotlivé písemné žádosti posuzuje vedení společnosti, schvaluje představenstvo;
- e) komplexní odborné oční vyšetření:**
vyšetření provádí výlučně smluvní oční ordinace zastoupená MUDR. Stanislavou Stuchlou, příspěvek se poskytuje bezhotovostně, na základě provedeného vyšetření zaměstnanec vystaví smluvní zařízení fakturu na a.s. Obecní dům.

O výši příspěvku na sportovní, kulturní a rekreační vyžití zaměstnanců na kalendářní rok rozhoduje představenstvo po konzultaci s odborovou organizací (Kolektivní smlouva).

Tato směrnice je platná od 01-01 2023.

V Praze dne 26. 7. 2022

.....
Mgr. Vlastimil Ježek
předseda představenstva a.s. Obecní dům

.....
Mgr. Jan Lacina
místopředseda představenstva a.s. Obecní dům

.....
David Skála
člen představenstva a.s. Obecní dům