

Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům společnosti

Typ interní normy	ORz-46-A-2018		
Označení	Doplň označení nebo čj		
Nahrazuje	Přílohu č. 4 PKS ČD Cargo, a.s., na rok 2017		
Změna č.	0000	Účinnost od	01.01.2018
Datum vydání	18.12.2017	Platí do	DD. MM. RRRR
Navrhovatel	Ing. Mojmír Bakalář, ředitel odboru lidských zdrojů		
Zpracovatel	Mgr. Pavla Kreischová		
Schválil	jméno	Představenstvo ČD Cargo, a.s.	
	funkce	svým usnesením č. 2778/2017 ze dne 18.12.2017	
	datum		
Součinnost při vytvoření IN	Sociální partneři působící ve společnosti ČD Cargo,a.s.		
Omezení přístupu	Bez omezení		
Počet stran	14	Počet příloh	4
Forma vydání	Pouze elektronicky		

Rozsah znalostí

JOS	Funkce	Znalost ¹
GŘ	Vedoucí zaměstnanci Zaměstnanci odboru lidských zdrojů	Informativní Úplná
GŘ, JOS	Ostatní zaměstnanci	informativní
JOS - OPT, PJ, ŘP, SOKV	Vedoucí zaměstnanci	informativní

1 uvádějte „úplná“ nebo „informativní“ nebo výčet kapitol či článků

Seznam použitých značek a zkratek

Zkratka	Význam
ČD	České dráhy, a.s.
ČDC	ČD Cargo, a.s.
GŘ ČDC, a.s.	Generální ředitelství ČD Cargo, a.s.
IN	Interní norma
JOS	Jednotka organizační struktury
KOP	Kondiční pobyt
PKS	Podniková kolektivní smlouva
Registr IN ČDC	Elektronický Registr interních norem ČD Cargo, a.s. na intranetu ČD Cargo, a.s.
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, s.o.
ZP	Zákoník práce

Obsah

1.	Úvodní ustanovení	4
2.	Poskytování kondičních pobytů	5
3	Organizační postup při zajišťování KOP	6
4	Podmínky dodržování programu KOP	7
5	Závěrečné ustanovení	8
	Příloha 1 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za dva roky	9
	Příloha 2 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky	10
	Příloha 3 – Dohoda o poskytnutí KOP a o srážce ze mzdy	11
	Příloha 4 Dohoda o poskytnutí KOP - insolvent	13

Seznam příloh

Příloha 1

Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za dva roky

Příloha 2

Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky

Příloha 3

Dohoda o poskytnutí KOP a o srážce ze mzdy

Příloha 4

Dohoda o poskytnutí KOP - insolvent

1. Úvodní ustanovení

1.1 IN pro poskytování Kondičních pobytů je zpracována a vydána v dohodě s odborovými organizacemi a po schválení představenstvem společnosti, v souladu s platnou PKS.

1.2 Kondiční pobyty (dále jen „KOP“) v rozsahu 12 pobytových dnů jsou poskytovány těm zaměstnancům, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny **nebo** vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a splňují zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy v souladu s vyhláškou č. 101/1995 Sb., kterou se vydává zdravotní Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, v platném znění, a současně splňují podmínky dané touto přílohou a uzavřou se zaměstnavatelem Dohodu o poskytnutí KOP (příloha č. 3).

1.3 Při účasti na KOP poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 13 dní.

1.4 Zaměstnanec se bude v rámci KOP finančně spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP ve výši 1200,- Kč. V mimořádných případech, kdy dojde k ukončení kondičního pobytu dříve, dle bodu 3.4 této interní normy, se bude finančně spolupodílet ve výši 100,- Kč za každý absolvovaný pobytový den.

Úhrada této částky bude provedena formou srážky ze mzdy zaměstnance, v případě, že je zaměstnanec v insolvenčním řízení musí uhradit finanční spoluúčast ve výši 1200,- Kč před absolvováním KOP.

Zaměstnavatel a zaměstnanec proto uzavřou v souladu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění, tuto dohodu o srážkách ze mzdy. Zaměstnavatel provede jednorázovou srážku, ve výši 1200,-Kč, ze mzdy vyplacené v nejbližším výplatním termínu následujícím po absolvování KOP. Zaměstnavatel i zaměstnanec berou na vědomí, že srážky ze mzdy lze provádět maximálně ve výši nepřesahující polovinu mzdy zaměstnance. Pro případ, že by zaměstnancova mzda byla postižena dalšími srážkami v takové výši, že by nebylo možné provést srážku podílu na úhradě KOP jednorázově, bude srážka ze mzdy prováděna opakovanými srážkami ze mzdy.

Bude-li skutečný počet absolvovaných pobytových dnů nižší než 12, podíl zaměstnance na úhradě KOP se poměrně sníží. To však neplatí v případě, pokud byl zaměstnanec z KOP vyloučen nebo bez závažného důvodu (bod 4.2 IN ORz46-A-2018) nenastoupil či ukončí pobyt dříve.

Dohoda o poskytování KOP a o srážce se mzdy je zpracovávána v informačním systému zaměstnavatele a je uzavřena v souladu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

1.5 Zaměstnavatel v případě zájmu zabezpečí podle možností pro zaměstnance nadstandardní ubytování, stravování a služby, jestliže o takový nadstandard požádá a je ochoten se na něm finančně podílet. V případě dohody na zajištění nadstandardu uhradí zaměstnanec zaměstnavateli finanční rozdíl oproti standardním službám.

1.6 Zaměstnavatel bude účastníka KOP informovat o možnostech čerpání výhod z preventivních programů zdravotních pojišťoven samostatnou informací nejpozději v den předání poukazu KOP ČDC.

2. Poskytování kondičních pobytů

2.1 KOP poskytovaný zaměstnavatelem je určen pro zaměstnance ČDC ve vybraných zaměstnáních, kteří nejsou ve výpovědní době z důvodu ukončení pracovního poměru na vlastní žádost, a současně splňují některou z těchto podmínek:

- a) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u ČDC (ve skupině ČD, SŽDC) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle přílohy č. 1 nebo 2 a v době nároku na KOP některé z těchto zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu dle bodu 3 přílohy č. 1 platné PKS vykonávají,
- b) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u ČDC (ve skupině ČD, SŽDC) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle přílohy č. 1 nebo 2, přičemž byli ze zdravotních důvodů přeřazení do jiných zaměstnání a vznikl by jim nárok na kondiční pobyt nejpozději do 12 měsíců od přeřazení.

2.2 Nárok na KOP nenáleží zaměstnanci, u něhož ke změně zdravotní způsobilosti došlo z důvodů:

- protože nepoužil předepsané OOPP, nebo
- protože nedodržel předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo
- protože nedodržel předpisy o bezpečnosti dopravy, nebo
- souvisejících s požíváním alkoholu, návykových látek a toxikomanií, nebo
- ztráty zdravotní způsobilosti, kterou si přivodil nepracovním úrazem (jako nepracovní úraz se posuzuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním).

2.3 KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou:

- a) jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č. 1,
- b) jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č. 2.

2.4 Do nepřetržitého pracovního poměru u ČDC se nezapočítává doba učebního poměru, doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, doba další mateřské dovolené, doba rodičovské dovolené, doba pracovního volna poskytnutá z důvodu celodenní péče o dítě, doba poskytnutého neplaceného volna delší než 1 měsíc, doba výkonu trestu.

-
- 2.5** Doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby případně pracovního poměru ve skupině ČD nebo SŽDC se započte v případě, že zaměstnanec doloží doklad o jejím vykonání u Železničního vojska nebo u ČDC (ČD, ČSD) a po ukončení základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby navazuje jeho hlavní pracovní poměr u ČDC (ČD, ČSD).
- 2.6** KOP nejsou určeny pro zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti nebo s akutním rozvinutím chronických onemocnění bez pracovní neschopnosti.
- 2.7** Výjimky z nepřetržitého pracovního poměru, a to za splnění podmínky odpracování nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle přílohy č. 1 nebo 2 může udělit ředitel odboru lidských zdrojů GŘ ČDC, a.s., na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím jednotky organizační struktury, jejímž je zaměstnancem. Vedoucí jednotky organizační struktury projedná žádost zaměstnance s odborovými organizacemi. V případě udělení výjimky vznikne zaměstnanci nárok na KOP až v následujícím kalendářním roce.

3 Organizační postup při zajišťování KOP

- 3.1** Termín nástupu zaměstnance na KOP a lázeňské zdravotnické zařízení určuje zaměstnavatel.
- 3.2** Zaměstnanec obdrží poukaz na KOP nejpozději 15 dnů před nástupem.
- 3.3** Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní události a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisech) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, oznámí to neprodleně svému vedoucímu (určenému zaměstnanci) jednotky organizační struktury a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o pracovní neschopnosti, úmrtí list apod.). Vedoucí (určený zaměstnanec) jednotky organizační struktury podle možností přidělí poukaz jinému zaměstnanci, který má nárok na KOP, nebo poukaz okamžitě vrátí příslušnému personálnímu pracovišti O10. Příslušné personální pracoviště O10 dle možnosti zajistí využití vráceného poukazu na KOP nebo oznámí příslušnému středisku neúčast zaměstnance na KOP. V těchto případech může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradní termín KOP v příslušném roce.
- 3.4** Zaměstnanec, který se bez řádného udání důvodu (dle bodu 3.3) nezúčastní KOP nebo bez řádného udání závažného důvodu nastoupí na KOP později či ukončí pobyt dříve, je povinen uhradit náklady tímto vzniklé zaměstnavateli. Zaměstnavatel tyto náklady bez zbytečného odkladu vyčíslí a bude postupovat dle dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP. Touto neomluvenou neúčastí dochází u zaměstnance ČDC k trvalé ztrátě nároku na KOP. Vedoucí jednotky organizační struktury sdělí tuto skutečnost zaměstnanci. Kopii sdělení založí do osobního spisu zaměstnance.

4 Podmínky dodržování programu KOP

- 4.1** Zaměstnanec je při pobytu ve středisku KOP povinen dodržovat stanovený program KOP a dodržovat řád střediska KOP. S těmito normami musí být prokazatelně seznámen odpovědným zaměstnancem střediska, a to nejpozději v den nástupu na KOP.
- 4.2** Porušení povinností daných programem KOP, jeho režimem a řádem střediska se řeší vyloučením účastníka KOP ze střediska. Vyloučit účastníka z KOP je oprávněn vedoucí střediska na doporučení lékaře (vedoucího lékaře) střediska. Vyloučení účastníka oznámí vedoucí střediska nebo lékař (vedoucí lékař) neprodleně vedoucímu (určenému zaměstnanci) JOS a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.
- 4.3** Vedoucí (určený) zaměstnanec jednotky organizační struktury je povinen projednat vyloučení zaměstnance z KOP s odborovou organizací zastupujícího zaměstnance na daném pracovišti.
- 4.4** Zaměstnanec, který bude vyloučen z KOP, je povinen uhradit skutečně vzniklé náklady na KOP, ztrácí nárok na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy a zároveň u něho dochází k trvalé ztrátě nároku na KOP. Podmínky uvedené v tomto článku zakotví zaměstnavatel do smlouvy s poskytovatelem KOP i do dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.
- 4.5** Při onemocnění účastníka je ukončení pobytu podmíněno potvrzením pracovní neschopnosti lékařem příslušného střediska KOP. V případě onemocnění účastníka nebo předčasného ukončení KOP z vážných důvodů nevzniká zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrady v jiném běhu KOP uskutečněném v tomto roce. V těchto případech se může KOP poskytnout:
- u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 1 za 2 roky,
 - u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 2 za 3 roky.
- 4.6** Úrazy v průběhu KOP se nepovažují za pracovní úrazy. Účastník KOP ve svém vlastním zájmu uzavře úrazové pojištění individuálně na své náklady.

5 Závěrečné ustanovení

- 5.1 Odpovědnost za případnou škodu způsobenou účastníku KOP při jeho pobytu ve středisku KOP, zejména na věcech vnesených nebo odložených, se řídí obecnými ustanoveními občanského zákoníku.
- 5.2 Nezbytné dokumenty spojené se zajištěním KOP jsou zpracovány v příslušném informačním systému zaměstnavatele.
- 5.3 Tato IN nabývá účinnosti dnem přijetí usnesení Představenstva ČD Cargo, a. s. s platností od 1.1.2018.

V Praze dne 18. prosince 2017

Za ČD Cargo, a.s.:

Za OSŽ:

Za FSČR:

Za FV:

Za FVČ:

Za CS ČR:

Za DUO:

Za SOSaD:

Za FŽ ČR

Za UŽZ:

Příloha 1 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za dva roky

ČD Cargo, a.s.	
KZAM	Název
31195	Referent kvality
43230	Strojmistr
43235	Výpravčí na vlečce
83110	Strojvedoucí instruktor
83112	Strojvedoucí
83121	Vedoucí posunu
83122	Posunovač
83127	Dozorce
83129	Vozmistr

Příloha 2 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky

ČD Cargo, a.s.	
KZAM	Název
31223	Mistr KV
33312	Agent pohraniční přechodové stanice
33314	Komerční pracovník
43231	Dispečer
43232	Dopravní dispečer
43234	Vozový disponent
43237	Komandující
43239	Nákladní pokladník
72121	Svářeč
72223	Provozní zámečník
72332	Opravář kolejových vozidel
74122	Elektromechanik
74210	Mechanik a opravář elektronických přístrojů
75220	Truhlář
75430	Kontrolor, diagnostik
83124	Výhybkář
83125	Tranzitér
83126	Tranzitér připravář
93339	Manipulační dělník

Příloha 3 – Dohoda o poskytnutí KOP a o srážce ze mzdy

ČD Cargo, a. s.,

se sídlem v Praze 7 - Holešovice, Jankovcova 1569/2c, PSČ 170 00

zapsáno v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl. B, vložce 12844

IČ: 281 96 678

DIČ: CZ 281 96 678,

zastoupeno

(dále jen zaměstnavatel)

a

zaměstnanec (jméno, příjmení, titul, osobní číslo, pracovní zařazení, jednotka organizační struktury ČDC).

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyty dle IN ORz-46-A-2018 Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům

Předmětem dohody jsou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při poskytování kondičních pobytů (dále jen „KOP“).

II.

Zaměstnavatel zajistí, že zaměstnanec bude poskytovatelem KOP seznámen s podmínkami programu KOP, jeho režimem a řádem střediska.

Při porušení výše zmíněných povinností může být zaměstnanec vyloučen poskytovatelem KOP, který tuto skutečnost neprodleně oznámí zaměstnavateli.

Zaměstnanec, který se nebude bez udání závažných důvodů účastnit procedur, jiných poskytovaných programů zdravotní péče nebo bez řádného udání důvodu ukončí pobyt dříve, bere na vědomí, že bude z KOP vyloučen (bod 1.4. a 4.2 IN ORz-46-A-2018 Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům) a uhradí skutečně vynaložené náklady podle článků III., IV. a V. této dohody.

III.

Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli jím skutečně vynaložené náklady na KOP. Pro účely této dohody se za skutečně vynaložené náklady považují náklady, které uhradil

zaměstnavatel společnosti ČD relax s.r.o., a zdravotní pojišťovně (ubytování, stravování, procedury).

IV.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při účasti na KOP dle bodu 1.2, IN ORz-46-A-2018 Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům, třináct dnů pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna náhradu mzdy.

V.

Zaměstnavatel vyčíslí po vyloučení zaměstnance z KOP bez zbytečného odkladu skutečně vynaložené náklady dle čl. III. a náhradu mzdy dle čl. IV. této dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že výše uvedené náklady, popř. náhrada mzdy budou sráženy po sdělení výše požadované úhrady zaměstnanci nejdříve ve mzdě za následující kalendářní měsíc. Celková částka bude rozdělena do 6 max. do 12 splátek podle výše příjmů zaměstnance. Po srážce nesmí mzda klesnout pod výši nepostižitelného životního minima.

VI.

Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou ve výši 100,- Kč za jeden pobytový den tj. maximálně ve výši 1 200,- Kč za celý pobyt.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že výše uvedený finanční spolupodíl zaměstnance, bude sražen jednorázovou srážkou ze mzdy zaměstnance dle skutečnosti, až po absolvování KOP, a to nejdříve ve mzdě za následující kalendářní měsíc po obdržení vyúčtování za absolvovaný KOP, nejpozději však do tří měsíců po ukončení KOP.

VII.

Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího uzavření.

Dohoda se vyhotovuje ve dvou výtiscích.

Zaměstnanec i zaměstnavatel potvrzují, že tato dohoda byla sepsána po vzájemném projednání podle jejich pravé a svobodné vůle a nikoli pod nátlakem, v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují svoje podpisy.

V..... dne.....

.....

Zaměstnanec:

V.....dne.....

.....

Zaměstnavatel:

Příloha 4 Dohoda o poskytnutí KOP - insolvent

ČD Cargo, a. s.,

se sídlem v Praze 7 - Holešovice, Jankovcova 1569/2C, PSČ 170 00

zapsány v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl. B, vložce 12844

IČ: 281 96 678

DIČ: CZ 281 96 678,

Zastoupeno

(dále jen zaměstnavatel)

a

panem/paní

(dále jen zaměstnancem)

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyty dle IN ORz-46-A-2018 Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům

Předmětem dohody jsou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při poskytování kondičních pobytů (dále jen „KOP“).

II.

Zaměstnavatel zajistí, že zaměstnanec bude poskytovatelem KOP seznámen s podmínkami programu KOP, jeho režimem a řádem střediska.

Při porušení výše zmíněných povinností může být zaměstnanec vyloučen poskytovatelem KOP, který tuto skutečnost neprodleně oznámí zaměstnavateli.

Zaměstnanec, který se nebude bez udání závažných důvodů účastnit procedur, jiných poskytovaných programů zdravotní péče nebo bez řádného udání důvodu ukončí pobyt dříve, bere na vědomí, že bude z KOP vyloučen (bod 1.4. a 4.2 IN ORz-46-A-2018 Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům) a uhradí skutečně vynaložené náklady podle článků III., IV., V. a VI. této dohody.

III.

Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli jím skutečně vynaložené náklady na KOP. Pro účely této dohody se za skutečně vynaložené náklady považují náklady, které uhradil zaměstnavatel ČD relax s.r.o., a zdravotní pojišťovně (ubytování, stravování, procedury).

IV.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při účasti na KOP dle bodu 1.2, IN ORz-46-A-2018 Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům, třináct dnů dní pracovního volna s náhradou

mzdy ve výši průměrného výdělku. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna náhradu mzdy.

V.

Zaměstnavatel vyčíslí po vyloučení zaměstnance z KOP bez zbytečného odkladu skutečně vynaložené náklady dle čl. III. a náhradu mzdy dle čl. IV. této dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že výše uvedené náklady, popř. náhrada mzdy budou sráženy po sdělení výše požadované úhrady zaměstnanci nejdříve ve mzdě za následující kalendářní měsíc. Celková částka bude rozdělena do 6 max. do 12 splátek podle výše příjmů zaměstnance. Po srážce nesmí mzda klesnout pod výši nepostižitelného životního minima.

VI.

Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou ve výši 100,- Kč za jeden pobytový den tj. 1 200,- Kč za celý pobyt.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že výše uvedený finanční spolupodíl uhradí zaměstnanec v hotovosti před zahájením KOP u pověřeného zaměstnance skupiny ekonomiky, práce a mzdy jednotky organizační struktury.

VII.

Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího uzavření. Dohoda se vyhotovuje ve dvou výtiscích.

Zaměstnanec i zaměstnavatel potvrzují, že tato dohoda byla sepsána po vzájemném projednání podle jejich pravé a svobodné vůle a nikoli pod nátlakem, v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují svoje podpisy.

V..... dne.....

V.....dne.....

Zaměstnanec:

Zaměstnavatel: