

ORGANIZAČNÍ ŘÁD ŠKOLY

část: VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS

| | | | | | |
|---|--------------|-----------|------------------------|------|-----|
| Č.j.: 151/2022 znak | Spisový znak | Skartační | 2021 | A.1. | A10 |
| Vypracovala: | | | Mgr. Jana Svobodníková | | |
| Schválila: | | | Mgr. Jana Svobodníková | | |
| Pedagogická rada projednala dne | | | 29.8.2022 | | |
| Směrnice nabývá platnosti ode dne: | | | 20.8.2022 | | |
| Směrnice nabývá účinnosti ode dne: | | | 20.8.2022 | | |
| Příloha č. 5 – výše stravného, 27.3.2019 – změna – zvláštní způsob určení plat. tarifu – AP (27/2016 Sb., § 5, odst. 4) – 5. PT /5. PS – od 1.4.2019, od 1.9.2021 – změna příloha č. 3 -č.j- 148/2021 | | | | | |

Obecná ustanovení

Na základě ustanovení písmene a) odstavce 1 § 165 zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v platném znění vydávám jako statutární orgán školy tuto směrnici. Směrnice je součástí organizačního řádu školy

1. Působnost a zásady vnitřního platového předpisu

1.1 Tento platový předpis upravuje platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích.

1.2 Zásady vnitřního platového předpisu:

- tento předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům školy,
- musí být vydán písemně,
- nesmí být vydán v rozporu s právními předpisy,
- nesmí být vydán se zpětnou účinností,
- vzniká na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku,
- je závazný pro zaměstnance i zaměstnavatele (ředitele školy),
- ředitel školy je povinen seznámit zaměstnance s vydáním, změnou nebo zrušením tohoto vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů,
- vnitřní předpis musí být přístupný všem zaměstnancům.

2. Určení platu

2.1 Plat zaměstnance školy

Plat určuje zaměstnanci ředitel školy podle:

- zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

2.2 Plat ředitele školy

Plat určuje řediteli školy zřizovatel.

3. Kvalifikační předpoklady

3.1 Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých třídách je dán:

- § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- Hlava II zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících
- vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

3.2 Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách

1. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání
2. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. platová třída: střední vzdělání
4. platová třída: střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. platová třída: střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou
8. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. platová třída: vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída: vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
14. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

4. Zařazení zaměstnance do platové třídy

4.1 Zařazení zaměstnance do platové třídy se provádí podle:

- § 123 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., katalog prací

4.2 Zařazování zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců do platové třídy

Ředitel školy zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhového vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších pracích.

Ředitel školy zařadí vedoucí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které vykonává.

Pokud není požadovaná práce v katalogu uvedena, zařadí ředitel školy zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (příklad domovník, strojník topič = školník, provozář = vedoucí školní jídelny).

Ředitel školy zařadí zaměstnance do platové třídy, pokud pro výkon práce zařazené v této třídě splňuje potřebné vzdělání.

4.3 Zařazení do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání

Zaměstnavatel může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, jestliže jiný právní předpis¹⁾ nestanoví jinak, a jestliže

a) důvodem je zvláštní povaha vykonávané práce podle § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce, která spočívá v umělecké činnosti, uměleckopedagogické činnosti, v činnosti sportovce nebo trenéra, nebo

b) jiný právní předpis³⁰⁾ stanoví pro výkon některých prací nižší vzdělání než potřebné vzdělání podle § 2 odst. 1 nebo pro jejich výkon stanoví jiný kvalifikační předpoklad.

Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, nebo zaměstnancem, kterého může výjimečně zařadit do platové třídy podle odstavce 3, a nestanoví-li jiný právní předpis¹⁾ jinak, může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání,

a) až na dobu 4 roků,

b) na dobu delší, jestliže předchází praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

5. Zařazování zaměstnance do platového stupně

5.1 Zařazování zaměstnance do platového stupně se provádí podle:

- § 123 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
- § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

5.2 Zařazování do platového stupně

Ředitel školy zařadí zaměstnance do platového stupně podle:

- doby dosažené praxe
- doby péče o dítě
- doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby
- doby výkonu civilní služby

(dále jen započitatelná praxe)

5.3 Zápočet praxe

Ředitel školy započte dobu praxe:

5.3.1 V plném rozsahu

v oboru požadované práce. Práci v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.

5.3.2 V plném rozsahu

při výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby.

5.3.3 V plném rozsahu

nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let při

- skutečném čerpání mateřské dovolené,
- další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené,
- trvalé péči o dítě (dětí) nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené,
- osobní péči o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.

5.3.4 V rozsahu nejvýše dvou třetin

- jinou praxí, a to v závislosti na míře využitelnosti pro výkon požadované práce. Jinou praxí ředitel školy eviduje.

5.3.5. Odpočty roků z doby, kterou ředitel školy započte zaměstnanci, při nesplnění kvalifikačních předpokladů a požadavků podle § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců.

Zaměstnanci, který nezískal započitatelnou praxi podle § 123 odst. 4 zákoníku práce, nebo získal započitatelnou praxi kratší než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel odečíst, se o dobu, která mu nemohla být odečtena, prodlužuje doba stanovená.

Jestliže zaměstnanec dosáhne v průběhu pracovního poměru vyššího vzdělání, než podle kterého mu byla naposledy určena započitatelná praxe, přičte mu zaměstnavatel dobu odpovídající dosaženému vzdělání, kterou

mu odečetl.

Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně přílohách č. 1 a 2 k nařízení č. 564/2006 Sb. pro postup do nejbližšího vyššího platového stupně.

5.4 Zmírnění následků křivd

Zmírnění následků křivd se řídí § 9 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců

1. Ke zmírnění následků křivd vzniklých pracovněprávními úkony učiněnými v období od 25. února 1948 do 1. ledna 1990 může zaměstnavatel do započitatelné praxe zahrnout odchylně od § 4 odst. 3 v plném rozsahu i dobu jiné praxe, pokud zaměstnanec nemohl vykonávat praxi v oboru požadované práce z důvodu neplatného pracovněprávního úkonu (§ 21 zákona č. 87/1991 Sb., o mimosoudních rehabilitacích.).

2. Ke zmírnění následků rozhodnutí, jimiž byli žáci a studenti v důsledku politické perzekuce v období od 25. února 1948 do 1. ledna 1990 vyloučeni ze studia na školách poskytujících střední nebo vyšší vzdělání a na vysokých školách, může zaměstnavatel do započitatelné praxe zahrnout odchylně od § 4 odst. 3 v plném rozsahu i dobu jiné praxe, pokud zaměstnanec na základě studijní rehabilitace (§ 18 odst. 3 zákona č. 87/1991 Sb., o mimosoudních rehabilitacích) příslušné studium řádně ukončil.

6. Postup při zařazování nově přijatých zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů

6.1 Postup při zařazování nově přijatých zaměstnanců

Při uzavírání pracovní smlouvy s nově přijímaným zaměstnancem předloží tento řediteli školy doklady potvrzující dosažený stupeň, zaměření a obor vzdělání, dokumentující průběh předchozích zaměstnání včetně pracovního zařazení, popř. ředitelem odsouhlasené žádosti o poskytnutí výjimky z plnění kvalifikačních požadavků nebo o zápočet dob z jiné praxe.

Na základě získaných údajů a v souladu s pravidly uvedenými v čl. 4 - 6 určí ředitel platovou třídu a platový stupeň včetně jim odpovídajícího platového tarifu.

Zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele potvrzení o dosažené platové třídě, o dosaženém platovém stupni a platovém tarifu ve formě platového výměru.

7. Platový tarif

7.1 Zaměstnanci přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců.

7.1 Zvláštní způsob určení platového tarifu některým zaměstnancům

Zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Toto pravidlo lze použít u platových tříd 1 - 5.

Ředitel školy podle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, určuje platový tarif bez ohledu na celkovou délku praxe dále uvedeným zaměstnancům:

| | | |
|-------------------|---|-------------|
| uklízečka | platová třída 2 platový tarif: | 2. PT/12 PS |
| školník | platová třída 5 platový tarif: | 5. PT/12PS |
| topič | platová třída 3 platový tarif: | 3. PT/12/PS |
| asistent pedagoga | platová třída 5 (Vyhl. 27/2016 Sb., § 5, odst. 4) | 5. PT/5. PS |

8. Smluvní plat

Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat smluvní plat.

9. Příplatek za vedení

9.1 Příplatek za vedení se řídí § 124 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

9.2 Ředitele školy

Příplatek za vedení řediteli školy určuje zřizovatel.

Příplatek za vedení určený pro ředitele školy přísluší také zástupci ředitele školy, který zastupuje ředitele školy v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování.

9.3 Vedoucí zaměstnanci školy

Vedoucímu zaměstnanci školy přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

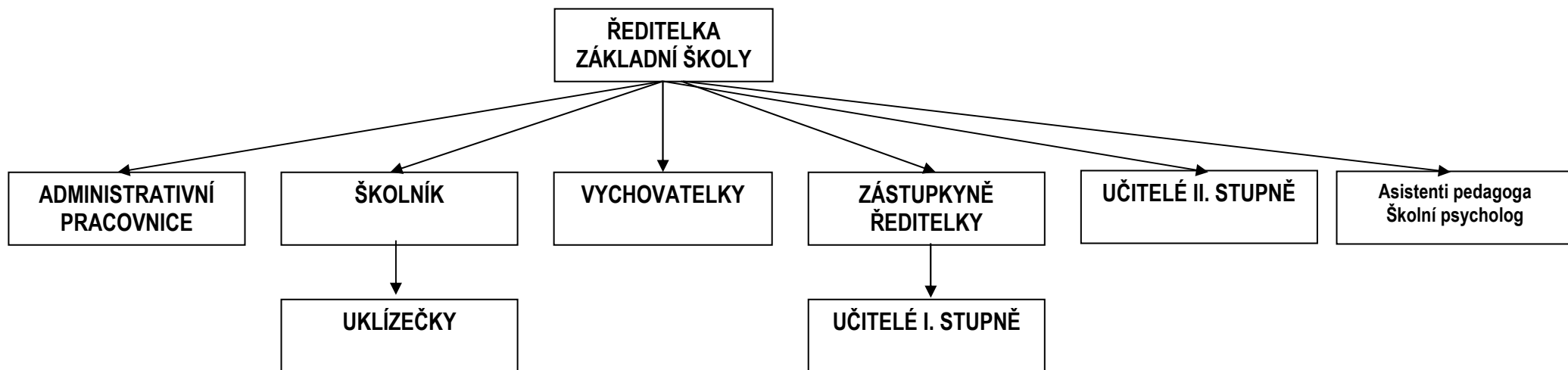
Vedoucími zaměstnanci školy jsou:

- ředitel školy
- zástupce ředitele školy - ZŠ
- školník

Příplatek za vedení se poskytuje těmto kategoriím řídicích pracovníků :

- a) řediteli, (3. stupeň řízení)
- b) zástupcům ředitele, (1. stupeň řízení)
- c) školníkovi - nejméně 3 podřízení zaměstnanci, (0. stupeň řízení)
- d) vedoucí vychovatelce ŠD – nejméně 3 podřízení zaměstnanci (0. stupeň řízení)

Výše příplatku je odstupňována podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce (Je stanovena v procentech z nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen). Ředitelka školy – 36% z nejvyššího platového stupně, zástupce/kyně ředitelky školy – 13%, školník – 5%.



10. Příplatek za noční práci

10.1 Příplatek za noční práci se řídí § 125 ZP.

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

11. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

11.1 Příplatek za práci v sobotu a v neděli se řídí § 126 ZP.

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

12. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

12.1 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas se řídí § 127 ZP.

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatek podle odstavce 1.

13. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

13.1 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí se řídí § 117 a 128 ZP a § 7 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. se neposkytuje.

14. Zvláštní příplatek

14.1 Zvláštní příplatek, § 129 zákoníku práce

Zvláštní příplatek je poskytován zaměstnanci, který vykonává práce podle přílohy č. 5 nařízení vlády o platových poměrech

- a) práce se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života (část A, I. skupina)
- b) práce se značnou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života (část A, II. skupina)
- c) práce třídního učitele, vedoucího oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole nebo vedoucího studijní skupiny na vyšší odborné škole (část B).

Výše příplatku se pohybuje v rozmezí stanoveném nařízením vlády a je uváděno v platových výměrech zaměstnanců.

Při určení výše zvláštního příplatku se uplatní zásada zákoníku práce, podle které zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší stejný plat.

Kritéria pro určení výše příplatku za práci třídního učitele, vedoucího oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole nebo vedoucího studijní skupiny na vyšší odborné škole (doporučená MŠMT):

- počet žáků ve třídě a jejich věk,
- počet tříd, pro které daný pedagogický pracovník třídnické práce vykonává,
- počet žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a závažnost těchto speciálních vzdělávacích potřeb,
- počet žáků ze sociálně nepodnětného prostředí,
- frekvence a náročnost třídnických hodin,
- frekvenci a náročnost konzultací se zákonnými zástupci,
- další relevantní skutečnosti.

14.2 Zvláštní příplatek se řídí § 129 ZP a § 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Zvláštní příplatek určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí příplatku stanoveného pro příslušnou skupinu prací. Rozdělení prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek do skupin stanoví **příloha č. 5** k tomuto nařízení.

(2) Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve skupině

- I. 500 až 1 300 Kč,
- II. 750 až 2 500 Kč,
- III. 1 250 až 5 000 Kč,
- IV. 1 880 až 7 500 Kč a ve skupině
- V. 2 500 až 10 000 Kč.

(3). Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek podle odstavce 2 ve skupinách I. až V. a podle odstavce 3, s výjimkou zvláštního příplatku podle odstavce 2 za práce uvedené ve skupině I. bodu 1 nebo ve skupině II. bodu 1 v příloze č. 5 k tomuto nařízení. Výši zvláštního příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější. Právo na zvláštní příplatek podle odstavce 2 za práce uvedené ve skupině I. bodu 1 nebo ve skupině II. bodu 1 v příloze č. 5 k tomuto nařízení a jeho výše se posoudí samostatně.

Výše zvláštního příplatku pedagogického pracovníka ve skupině prací třídního učitele činí měsíčně 1 500 až 3 000,- Kč.

15. Příplatek za rozdělenou směnu

15.1 Příplatek za rozdělenou směnu se řídí § 130 ZP.

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

16. Osobní příplatek

16.1 Osobní příplatek se řídí § 131 ZP.

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může ředitel školy poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

16.2. Kritéria pro poskytování osobního příplatku a odměn

Dosahování velmi dobrých pracovních výsledků v těchto oblastech:

Osobní ohodnocení a odměny

1. Výsledky pedagogického procesu (zpracování prověrek a testů, přijetí žáků na školy, ohlasy rodičů, účast v soutěžích, doučování žáků)
2. Výsledky přímých a nepřímých hospitací
3. Včasné, úplné a správné vyplňování pedagogické dokumentace (třídní knihy, třídní výkazy, katalogové listy, žákovské knížky, vysvědčení, TK práce v nepovinných a volitelných předmětech, zpracování celoročních plánů práce, další žákovské dokumentace, rozvrhů, prověrek, laboratorních prací atd.)
4. Ochota věnovat se další práci s dětmi (zájmové kroužky apod.)
5. V případě vedení zájmového kroužku, způsob práce v kroužku a příprava na tuto práci
6. Prezentace školy na veřejnosti (akademie, soutěže, mimoškolní akce, nástěnky, internetové stránky apod.)
7. Spolupráce s rodiči (třídní schůzky, pomoc rodičům na požádání, ochota spolupracovat)
8. Spolupráce s Radou rodičů a školskou radou (akce školy i RR)
9. Ochota dále se vzdělávat (účast na kurzech a školeních DVPP, využití těchto školení ve výuce)
10. Dodržování předpisů
11. Řádné vedení svěřených kabinetů
12. Řádné plnění funkcí (vedoucí vychovatelka, výchovný poradce, metodik prevence, metodik environmentální výuky, metodik ICT, zástupce školy)
13. Využívání nových metod, postupů a pomůcek ve výuce (projekty, využívání ICT technologií apod.)
14. Řádné vykonávání dozorů a dalších povinností, vyplývajících z výchovné a vzdělávací práce na škole
15. Realizace inkluzivního vzdělávání
16. Výkon činnosti výchovného poradce, metodika informačních a komunikačních technologií, metodika prevence
17. Výkon činnosti ředitele školy nebo školského zařízení
18. Uplatnění moderních a efektivních metod ve výchovně vzdělávacím procesu a při poskytování školských služeb, které jsou využívány při práci ve třídě, skupině
19. Míra účasti na tvorbě, inovaci nebo evaluaci školního vzdělávacího programu nebo koordinaci těchto činností

Odměny za vykonanou práci

1. Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu
2. K ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního nebo služebního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod (možno přiznat – viz vnitřní předpis)
3. Za poskytnutí pomoci při živelných událostech a událostech ohrožujících zdraví či život
4. Uplatnění moderních a efektivních metod ve výchovně vzdělávacím procesu a při poskytování školských služeb, zejména pokud vyplývají z účasti pedagogických pracovníků v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP)
5. Míra účasti na tvorbě, koordinaci nebo řízení vzdělávacích projektů vedoucích k dosahování klíčových kompetencí dětí, žáků a studentů

17. Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

17.1 Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah se řídí § 132 ZP a § 2 a 23 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a nařízením vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků

Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního školského zákona, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociální péče podle zvláštního právního předpisu, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo zařízením sociálních služeb se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce, přímou pedagogickou činnost nevykonával, nebo místo výkonu přímé pedagogické činnosti vykonával práce související s přímou pedagogickou činností. U pedagogických pracovníků s kratší pracovní dobou je přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah přímá pedagogická činnost přesahující týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti odpovídající stanovené týdenní pracovní době; těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit.

17.2 Rozsah přímé pedagogické činnosti

Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti stanoví ředitel školy pedagogickému pracovníkovi na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování.

Ředitel školy (zřizované ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí) stanoví týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle nařízením vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.

Ředitel školy nebo ředitel zařízení sociální péče může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin týdně, další hodiny s ním může dohodnout.

17.3 – rozsah přímé pedagogické činnosti stanovený podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb.

- ředitelka školy – 7 hodin týdně
- učitel základní školy - 22 hodin týdně
- učitel prvního ročníku základní školy – 20 - 22 hodin týdně
- zástupce ředitele školy - 11 hodin týdně
- vychovatel školní družiny - 28 hodin týdně (v rámci rozpětí 28 až 30 hodin týdně)
- metodik ICT - odečteny 2 hodiny týdně
- výchovný poradce – odečteny 2 hodiny týdně

18. Specializační příplatek pedagogického pracovníka

18.1 Specializační příplatek pedagogického pracovníka se řídí § 133 ZP, § 9 vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.

18.2 Specializační příplatek náleží pracovníkům, kteří:

- splnili kvalifikační předpoklady podle § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků
- vykonávají ve škole činnost, pro kterou splnili kvalifikační předpoklady.

Seznam pracovníků:

- Koordinátor v oblasti informačních a komunikačních technologií
- Koordinátor školních vzdělávacích programů a vzdělávacích programů vyšších odborných škol
- Preventista sociálně patologických jevů
- Koordinátor environmentální výchovy
- Pracovník, vykonávající specializovanou činnost v oblasti prostorové orientace zrakově postižených

19. Odměna

19.1 Odměna se řídí § 134 ZP

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může ředitel školy poskytnout zaměstnanci odměnu.

20. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

20.1 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek se řídí § 135 ZP

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

Za práci ve svátek poskytne ředitel školy zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Ředitel školy se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

21. Platový výměr

21.1 Platový výměr se řídí § 136 ZP

Ředitel školy vydá zaměstnanci v den nástupu do práce písemný platový výměr.

V platovém výměru jsou uvedeny údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu a o termínu a místě výplaty. Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, je ředitel školy povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Řediteli školy, který je statutárním orgánem, vydá platový výměr zřizovatel.

22. Odměna z dohod

22.1 Odměny z dohod se řídí § 138 ZP.

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

23. Odměna za pracovní pohotovost

23.1 Odměny za pracovní pohotovost se řídí § 140 ZP

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.

24. Splatnost platu

24.1 Splatnost platu se řídí § 141 ZP.

Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat nebo některou jejich složku.

Ředitel školy vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se zaměstnancem nedohodne jiný termín.

Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo v nejbližším pravidelném termínu výplaty platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

25. Výplata platu

25.1 Výplata platu se řídí § 141 až 144 ZP

Pravidelný termín výplaty platu je 14. den v měsíci.

Plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel plat v pravidelném termínu výplaty na svůj náklad a nebezpečí.

Při měsíčním vyúčtování platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě plat vypočetl.

Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela zaměstnance.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě platu poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.

Tato splatnost o výplatě platí také pro splatnost a výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady platu. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

26. Srážky z platu

26.1 Srážky z platu se řídí § 145 až 150 ZP

26.2 Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen

- a) v případech stanovených zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 327 ZP) nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

26.3 Pořadí srážek ze mzdy

(1) Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

(2) Výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku .

27. Pracovní smlouva

27.1 Pracovní smlouva se řídí § 34 a § 37 ZP

27.2 Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.

Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

Smlouva obsahuje souhlas zaměstnance:

- a) s vysíláním na pracovní cesty (§ 42 ZP)
- b) se zpracováním osobních údajů (z.101/2000Sb.)
- c) s bezhotovostním způsobem výplaty (§ 143 ZP)
- d) s dodržením výplatního termínu i v době dovolené zaměstnance
- e) se zkrácením termínu 14 dnů pro sdělování čerpání dovolené (§ 217 ZP) a změně stanovení pracovní doby na 3 dny (§ 84 ZP)
- f) s nařízením pracovní pohotovosti (§ 95 ZP).

27.3 Informování o obsahu pracovního poměru

Pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka

(1) Na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak²²⁾.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát²³⁾.

(3) Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky²³⁾.

(4) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána s pedagogickým pracovníkem

a) jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo

b) který nespĺňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 22 odst. 7.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li pedagogický pracovník před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i pedagogický pracovník uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

27.4

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 - b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
 - c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
 - d) údaj o výpovědních dobách,
 - e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
 - f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
 - g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.
- b) Pracovní smlouva a dohody obsahují ujednání o povinnosti smluvních stran ve smyslu evropského nařízení ke GDPR zachovávat mlčenlivost a chránit před zneužitím data, údaje a osobní údaje a zaměstnanců školy, citlivé osobní údaje, informace o zdravotním stavu dětí, žáků a studentů a výsledky poradenské pomoci školského poradenského zařízení a školního poradenského pracoviště, shromažďovat pouze nezbytné údaje a osobní údaje, bezpečně je ukládat a chránit před neoprávněným přístupem, neposkytovat je subjektům, které na ně nemají zákonný nárok, nepotřebné údaje vyřazovat a dále nezpracovávat.

28. Závěrečná ustanovení

- a) Kontrolou provádění ustanovení této směrnice je statutárním orgánem školy pověřen zaměstnanec:
- b) O kontrolách provádí písemné záznamy
- c) Zrušuje se předchozí znění této směrnice. Uložení směrnice v archivu školy se řídí Spisovým a skartačním řádem školy.
- d) Směrnice nabývá účinnosti dnem 1.9.2022

V Brodce u Přerova dne 25.8.2022

Mgr. Jana Svobodníková
ředitelka školy

Příloha č. 1

Odměňování pracovníků při výročí

Zaměstnavatel může pracovníkům poskytnout odměnu

Při příležitosti 50 let věku:

| | |
|---|------------|
| Do 15 let trvání pracovního poměru ve školství | 1 000,- Kč |
| Nad 15 let trvání pracovního poměru ve školství | 1 500,- Kč |
| Nad 20 let trvání pracovního poměru ve školství | 2 500,- Kč |

**Základní škola Brodek u Přerova, okres Přerov
Majetínská 275, PSČ 751 03**

Při prvním skončení pracovního poměru, po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod:

| | |
|--|--------------------|
| Do 15 let trvání pracovního poměru ve školství | 1 500,- Kč |
| Nad 15 let do 20 let trvání prac. poměru ve školství | 1 800,- Kč |
| Nad 20 let trvání pracovního poměru ve školství | 4 000 – 6 000,- Kč |

Při pracovních výročích věcný dar v hodnotě:

Z FKSP

| | |
|---|------------|
| 20 let trvání pracovního poměru ve školství | 1 500,- Kč |
| 25 let trvání pracovního poměru ve školství | 2 500,- Kč |
| 30 let trvání pracovního poměru ve školství | 3 000,- Kč |
| a každých dalších 5 let trvání prac. pom. ve školství | 3 500,- Kč |

Příloha č. 2

Zařazení zaměstnanců do platových tříd a stupňů:

ZŠ zařazuje zaměstnance na základě druhu vykonávané práce, dohodnutého v pracovní smlouvě a rozvedené v náplni práce do příslušné platové třídy a platového stupně. Zaměstnanec musí být s náplní práce seznámen před započítáním práce a tuto skutečnost stvrdit svým podpisem s uvedením data podpisu.

Provozní pracovníci:

- | | |
|---------------------------------|-----------------|
| a) školník – údržbář | platová třída 5 |
| b) uklízečka | platová třída 2 |
| c) topič | platová třída 3 |
| d) odborný referent s maturitou | platová třída 9 |

Pedagogičtí pracovníci :

- | | |
|----------------------|-------------------|
| a) vychovatel | platová třída 8,9 |
| b) začínající učitel | platová třída 11 |
| c) učitel | platová třída 12 |
| d) asistent pedagoga | platová třída 8 |

Stanovení platu zaměstnancům zařazeným do 2. platové třídy (uklízečky) a 5. platové třídy (školník)
Zaměstnanci jsou zařazeni do 12. platového stupně.

Příloha č. 3

Třídnictví

Zaměstnanci, kteří soustavně vykonávají práci TU, poskytuje příplatek ve výši 1 500 – 3 000,-Kč měsíčně.

Udělení příplatku se řídí

a) počtem žáků ve třídě

| | |
|-----------------------|--------------------|
| – 20 žáků | do výše 1 500,- Kč |
| 21 – 23 žáků | do výše 2 000,- Kč |
| 24 – 26 žáků | do výše 2 500,- Kč |
| 27 – 30 (a více) žáků | do výše 3 000,- Kč |

b) správným vedením pedagogické dokumentace

c) může být přihlédnuto k počtu žáků s PO ve třídě

Zahraníční cesty

Při zahraniční pracovní cestě je zaměstnanci zaměstnavatelem předem poskytnuta záloha v měně státu, kde je uskutečněna jeho pracovní cesta, pokud se předem nedohodli jinak. Následné vyúčtování zahraniční služební cesty je provedeno v české měně v **platném kurzu ČNB vyhlášeného v den nástupu na služební cestu**. Zaměstnanci se neposkytuje kapesné, pokud se se zaměstnavatelem nedohodli jinak.

V tomto případě se poskytuje kapesné v cizí měně ve výši maximálně 40 % stravného příslušejícího podle předpisů o cestovních náhradách.

Výše stravného u zahraničních služebních cest:

1/3 základní sazby, trvá-li pracovní cesta I až 12 hodin
2/3 základní sazby, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin
plná sazba, trvá-li pracovní cesta nad 18 hodin

Krácení stravného u zahraniční služební cesty.

Pokud bylo zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě poskytnuto bezplatně jídlo, které má charakter snídaně, oběda či večeře, přísluší mu zahraniční stravné snížené za každé poskytnuté bezplatné jídlo o:

70% stravného z 1/3 základní sazby, trvá-li pracovní cesta I až 12 hodin
35% stravného z 2/3 základní sazby, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin
25% z plné sazby, trvá-li pracovní cesta nad 18 hodin

| Délka cesty | Počet jídel | Krácení |
|---------------|-------------|------------------|
| 5 - 12 hodin | 1 | 70 % |
| 12 - 18 hodin | 2 | 35 % + 35 % |
| nad 18 hodin | 3 | 25 % + 25% + 25% |

5. Nad rámec zákona o cestovních náhradách nejsou zaměstnavatelem zaměstnancům poskytovány v souvislosti s pracovní cestou žádné náhrady.

**Základní škola Brodek u Přerova, okres Přerov
Majetínská 275, PSČ 751 03**

Výše stravného při pracovní cestě

§ 151 - 189 Zákoníku práce – cestovní náhrady, § 176 Zákoníku práce - stravné – obecná ustanovení o cestovních náhradách, platnost od 20.8.2022

Podle § 163 – sazba stravného se stanovuje :

- a) Trvá-li pracovní cesta 5-12 hodin - 142,- Kč
- b) Trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin - 219,- Kč
- c) Trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin - 340,- Kč

Krácení stravného

Právní úprava ZP je postavena na principu, že by zaměstnanci měla po krácení stravného zůstat ještě nějaká částka na občerstvení.

Pokud bezplatně poskytnutá jídla na pracovní cestě zajišťuje zaměstnavatel, u prvního časového pásma (5 - 12 hodin) se předpokládá konzumace jednoho hlavního jídla, u druhého časového pásma (12 - 18) dvou jídel a u třetího časového pásma (nad 18 hodin) tří jídel. Při dodržení této zásady bude krácení následující.

| Délka cesty | Počet jídel | Stravné je | Krácení | Zaměstnanci je vyplaceno |
|---------------|-------------|------------|------------------|--------------------------|
| 5 - 12 hodin | 1 | 142 | 70 % | 42,60 Kč |
| 12 - 18 hodin | 2 | 219 | 35 % + 35 % | 65,70 Kč |
| nad 18 hodin | 3 | 340 | 25 % + 25% + 25% | 85 Kč |

Míra krácení nemůže přesáhnout 100 %, nemůže jít do mínusu. V tomto případě by zaměstnanec nedostal vyplaceno žádné stravné.

Pro krácení není rozhodující, jestli zaměstnavatel poskytnutá jídla hradil nebo ne. Podstatné je, že zaměstnanec na ně finančně nepřispíval.

Cestovné:

Pokud zaměstnanec použije se souhlasem zaměstnavatele místo určeného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, kromě vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

Příloha 6 – č. j. – 94/2016

Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou u pedagogických pracovníků

Při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou u pedagogických pracovníků nelze uplatnit plně postup uvedený pro nepedagogické pracovníky.

**Základní škola Brodek u Přerova, okres Přerov
Majetínská 275, PSČ 751 03**

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát. To se nevztahuje na případy, kdy byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána s pedagogickým pracovníkem

- a) jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo
- b) který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace.

Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky.