

Střední škola gastronomie, oděvnictví a služeb, Frýdek-Místek,
příspěvková organizace

VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS

Platnost a účinnost: od 01. 01. 2024

Závaznost: pro všechny zaměstnance školy

Vyhotovil:

Ing. Radovan Maresz

Schválil: PhDr. Mgr. Ing. Lukáš Smutný, MPA, MBA, MSc., Ing.Paed.IGIP, dr. h. c.
ředitel

Zaměstnavatel: Střední škola gastronomie, oděvnictví a služeb, Frýdek-Místek, příspěvková organizace,

se sídlem tř. T. G. Masaryka 451, 738 01 Frýdek-Místek,

IČO: 00577243

Zastoupený: PhDr. Mgr. Ing. Lukášem Smutným, MPA, MBA, MSc., Ing.Paed.IGIP., dr. h. c., ředitelem školy

vydává tímto podle § 305 **zákona č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce ve znění pozdějších předpisů tento **vnitřní platový předpis** ve spojení s **nařízením vlády č. 341/2017 Sb.**, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů a **nařízením vlády č. 222/2010 Sb.**, o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Působnost vnitřního platového předpisu

Předpis upravuje platové poměry a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích se Střední školou gastronomie, oděvnictví a služeb, Frýdek-Místek, příspěvková organizace.

Na zaměstnance, kteří konají pro školu práci na **základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, se vztahují pouze ta ustanovení, u nichž je to výslovně uvedeno.

Tento platový předpis je závazný pro zaměstnance i zaměstnavatele – ředitele školy.

Základní ustanovení

Tento vnitřní platový předpis upravuje zejména podmínky a vyplácení platů zaměstnanců školy, poskytování příplatků a odměn za pracovní pohotovost a odměn zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance se způsobem a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, vždy před uzavřením pracovní smlouvy, nejpozději však do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

Při stanovení odměny za práce konané mimo pracovní poměr se postupuje obdobně tak, aby výše stanovené odměny odpovídala platu za stejnou nebo obdobnou práci konanou v pracovním poměru.

Zaměstnanec má právo nahlížet do tohoto vnitřního platového předpisu, který je uložen na ekonomickém a provozním úseku školy a na úseku personálním a projektovém.

Určení výše platu

Plat určuje zaměstnancům školy ředitel školy jako statutární orgán v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění a nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění. Řediteli školy určuje plat zřizovatel školy – Moravskoslezský kraj.

Ředitel školy zajistí, aby **plat nebo odměna z dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr **nebyla nižší než minimální mzda** dle ustanovení § 111 Zákoníku práce. Do platu se pro tento účel nezahrnuje plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za práci ve zdravotním ztíženém prostředí a za práci v sobotu a neděli.

Základní a rozhodující složkou platu zaměstnance je platový tarif dle zařazení zaměstnance do platové třídy.

Platovým tarifem se rozumí pevně stanovená měsíční částka vyjádřena v Korunách českých (Kč). Stupnice platových tarifů pro pedagogické pracovníky školy a ostatní – nepedagogické pracovníky školy jsou uvedeny v přílohách č. 1 a č. 2 tohoto předpisu.

Zaměstnanci školy přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterého je zařazen na základě zápočtu dosažené praxe. Započítatelná praxe bude zaměstnanci určena podle dokumentů, kterými zaměstnanec doloží průběh předchozích zaměstnání. Čestné prohlášení o průběhu předchozích zaměstnání není dostačujícím dokladem.

Kvalifikační předpoklady

Jsou dány:

- zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění
- nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění,
- vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, v platném znění.

Zařazení zaměstnance do platové třídy

Zařazení zaměstnance do **platové třídy** provede zaměstnavatel v souladu s ustanovení § 123 odst. 2 a 3 zákoníku práce, v platném znění ve spojení s nařízením vlády č. 222/2010 Sb., katalog prací, v platném znění a **§ 3, NV č. 341/2017 Sb.**, v platném znění.

Zaměstnanec je zařazen do příslušné platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.

Vedoucí zaměstnance zařadí zaměstnavatel do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které vykonává.

Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do odpovídající platové třídy jen v případě, že zaměstnanec školy pro výkon práce zařazené v této třídě splňuje **potřebné kvalifikační předpoklady – vzdělání. (§ 2, NV č. 341/2017 Sb., v platném znění).** "

Nesplňuje-li zaměstnanec školy kvalifikační předpoklady pro výkon práce zařazené v určité platové třídě, pak ředitel školy bude postupovat následovně:

a) **ředitel školy může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy**, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, jestliže jiný právní předpis nestanoví jinak, a jestliže:

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

- jiný právní předpis stanoví pro výkon práce nižší vzdělání než potřebné vzdělání podle § 2, NV č. 341/2017 Sb., v platném znění nebo pro jejich výkon stanoví jiný kvalifikační předpoklad.

Důležité je ustanovení § 2, odst. 2, NV 341/2017 Sb., v platném znění, podle něhož má kvalifikace stanovená zvláštním právním předpisem přednost před kvalifikačními předpoklady vzdělání stanovenými v § 2, odst. 1. Tímto zvláštním právním předpisem je pro pedagogické pracovníky zákon č. 563/2004 Sb., v platném znění, zákon o pedagogických pracovnících.

b) **nemůže-li ředitel školy obsadit pracovní místo** zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, nebo zaměstnancem, kterého může výjimečně zařadit do platové třídy podle § 3, odst. 3, NV č. 341/2017 Sb., a nestanoví-li jiný právní předpis jinak, může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání: **a) až na dobu 4 roků** nebo **b) na dobu delší**, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písm. a) prokázal schopnost k požadované práci.

Zařazení zaměstnance do platového stupně

Zaměstnavatel zařadí pedagogického pracovníka **do platového stupně** příslušné platové třídy podle započtené praxe podle § 123, odst. 4, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění a míry jejího zápočtu určené podle **§ 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.**, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění. Započitatelná praxe bude zaměstnanci školy určena podle dokumentů a dokladů, kterými zaměstnanec doloží průběh předchozích zaměstnání. **Čestné prohlášení o průběhu předchozích zaměstnání není dostačujícím dokladem.**

Zařazování do platového stupně provádí zaměstnavatel podle:

- doby dosažené praxe
- doby péče o dítě

- doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby
 - doby výkonu civilní služby
- (dále jen započítaná praxe)

Zaměstnavatel započte praxi:

- 1) **v plném rozsahu** při
 - výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo odpovídající délky civilní služby.
- 2) 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 (děti) nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené
 - osobní péči o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.
- 3) **v rozsahu nejvýše dvou třetin**
 - jinou praxi, a to v závislosti na míře využitelnosti pro výkon požadované práce. Jinou praxi ředitel školy eviduje.

Zaměstnavatel provede odpočty roků:

z doby, kterou započel zaměstnanci při nesplnění kvalifikačních předpokladů a požadavků podle § 4, odst. 7, nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců.

Zaměstnanci, který **nezískal započítatelnou praxi** podle § 123 odst. 4 zákoníku práce, nebo získal započítatelnou praxi kratší než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel odečíst, se o dobu, která mu nemohla být odečtena, **prodlužuje doba stanovená pro postup do nejbližšího vyššího platového stupně**. Jestliže zaměstnanec dosáhne v průběhu pracovního poměru vyššího vzdělání, než podle kterého mu byla naposledy určena započítatelná praxe, přičte mu zaměstnavatel dobu odpovídající dosaženému vzdělání, kterou mu odečte.

Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl započítatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně. Jestliže zaměstnanec **dosáhne v průběhu pracovního poměru vyššího vzdělání**, než podle kterého mu byla naposledy určena započítatelná praxe, **přičte mu zaměstnavatel dobu odpovídající dosaženému vzdělání, kterou mu odečte**.

Zmírnění následků křivd

Zmírnění následků křivd se řídí § 9 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců, v platném znění.

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

Při uzavírání pracovní smlouvy s nově přijímaným zaměstnancem předloží tento zaměstnavateli doklady potvrzující dosažený stupeň, zaměření a obor vzdělání, dokumentující průběh předchozích zaměstnání včetně pracovního zařazení, popř. ředitelem odsouhlasené

písemné žádosti zaměstnance o poskytnutí výjimky z plnění kvalifikačních požadavků nebo o zápočet doby z jiné praxe.

Na základě předložených údajů a v souladu s výše uvedenými pravidly určí ředitel platovou třídu a platový stupeň, a na základě tohoto zařazení mu určí odpovídající platový tarif.

Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců nebo tarif určený zvláštním způsobem podle tohoto nařízení.

Platový výměr

1. Plat zaměstnavatel určí zaměstnancům v písemném platovém výměru. V platovém výměru uvede zaměstnavatel údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu. **Platový výměr bude zaměstnanci vydán nejpozději v den nástupu do práce.**
2. Případné změny platového výměru budou zaměstnanci písemně oznámeny nejpozději v den, kdy změna nabývá na účinnost. Součástí změny platového výměru bude vždy písemné odůvodnění změny skutečností uvedených v platovém výměru.
3. Platový výměr i změnu platového výměru učiní zaměstnavatel vždy písemně a doručí zaměstnanci do vlastních rukou. Platový výměr i změna platového výměru bude vyhotovena dvojmo. Jedno vyhotovení bude předáno zaměstnanci a druhé zařadí zaměstnavatel do osobního spisu zaměstnance.
4. Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem, vydá platový výměr zřizovatel.

Zvláštní způsob určení platového tarifu

Zaměstnavatel určí platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy provoznímu zaměstnanci zařazenému do první až páté platové třídy, podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění tak, že tímto vnitřním předpisem stanovuje okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a stanovuje následující pravidla pro určení platového tarifu.

Týká se těchto profesí (okruh zaměstnanců):

- uklízečka	plat. třída	2	1.06.06
- kuchařka	plat. třída	5	2.05.02
- údržbář	plat. třída	5	2.21.25
- pracovník obchodního provozu	plat. třída	3	2.05.05

Provozní zaměstnanci, kteří jsou zařazení do těchto profesí, jsou zařazení do nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy

Nově zařazování ostatní - nepedagogičtí zaměstnanci, kteří jsou zařazení dle druhu práce do první až páté platové třídy, jsou zařazení do nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy.

Osobní příplatek (§ 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 dané platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Osobní příplatek je poskytován na základě zjištění z kontrolní činnosti a vyhodnocení pracovních výsledků konkrétních pracovníků, po provedení pravidelného hodnocení práce zaměstnance.

Osobní příplatky navrhuje vedoucí zaměstnanec dle stanovených kritérií. Přiznání osobních příplatků schvaluje ředitel.

Osobní příplatek se poskytuje na dobu neurčitou. Zpravidla jednou ročně nadřízený pracovník – vedoucí úseku na základě hodnocení práce zaměstnance může přehodnotit výši osobního příplatku.

Zvýšení, snížení osobního příplatku nebo zastavení jeho poskytování je možné v průběhu uvedeného období provést jen při změně plnění podmínek, za nichž byl přiznán, a to vždy písemným odůvodněním. Osobní příplatek **odebere** ředitel školy zaměstnanci, pominou-li důvody, pro které byl přiznán

Podmínky pro poskytování osobních příplatků

Osobní příplatky jsou poskytovány dle kritérií na základě dosahování velmi dobrých výsledků při hodnocení kvality práce nebo za plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci.

Osobní příplatek může být snížen nebo jeho poskytování zastaveno, pominou-li nebo se změni důvody, pro které byl přiznán. Zásadní nedostatky v některé hodnocené oblasti budou mít za následek odebrání celého osobního příplatku. Dále může být osobní příplatek snížen nebo jeho poskytování zastaveno v případě zjištění:

Nedodržování

- školských a dalších obecně závazných právních předpisů, správních rozhodnutí a smluv,
- pokynů krajského úřadu,
- efektivního vynakládání finančních prostředků.

Kritéria pro přiznání osobních příplatků pedagogických pracovníků příloha č. 3.

Kritéria pro přiznání osobních příplatků ostatních - nepedagogických pracovníků příloha č. 4.

Příplatek za vedení (§ 124 ZP)

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Při poskytování příplatku za vedení se ředitel školy řídí § 124, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění.

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení dle tohoto vnitřního předpisu, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu ředitele školy je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Příplatek za vedení vedoucími zaměstnancům stanovuje ředitel individuálně v rozpětí: výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen:

zástupce statutárního orgánu	3. st.	20 – 50 %
zástupce ředitele pro teoretické vyučování	1. st.	5 – 30 %
zástupce ředitele pro odborný výcvik	2. st.	15 – 40 %
zástupce ředitele pro ekonomiku a provoz	2. st.	15 – 40 %
zástupce ředitele pro personální a projektovou činnost	2. st.	15 - 40 %
vedoucí učitel odborného výcviku	1. st.	5 – 30 %
vedoucí školní jídelny	1. st.	5 – 30 %
vedoucí správy majetku	1. st.	5 – 30 %

Příplatek za vedení řediteli školy určuje zřizovatel.

Příplatek za noční práci (§ 125 ZP)

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

Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou.

Zaměstnavatel může v případě její potřeby nařídít zaměstnanci noční práci.

Příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 126 ZP)

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

Práci v sobotu a neděli může v případě její potřeby zaměstnanci školy nařídít zaměstnavatel.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 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 odst. 1.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Práci přesčas se rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Zvláštní příplatek (§129 ZP)

Zvláštní příplatek je poskytován zaměstnanci, který vykonává práce podle přílohy č. 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění.

a) Přímá pedagogická činnost spojená s dohledem nad žáky, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů: práce se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života (§ 8, odst. 2, písm. a, NV 341/2017 Sb., v platném znění).

- 29-54-H/01 Cukrář Kč 700,--
- 29-53-H/01 Pekař Kč 700,--
- 65-41-L/01 Gastronomie Kč 700,--
- 65-51-H/01 Kuchař – číšník Kč 700,--
- 29-56-H/01 Řezník – uzenář Kč 900,--
- 69-51-H/01 Kadeřník Kč 500,--
- 66-52-H/01 Propagace a reklama (RVP Aranžér) Kč 500,--

b) Přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele

Zvláštní příplatek se stanovuje dle počtu žáků ve třídě k 30. 9. kalendářního roku vždy na období od 1. 10. do 30. 9. následujícího roku, po dobu trvání třídnictví. (**§ 8, odst. 3, NV 341/2017 Sb. v platném znění**).

- kritérium dle počtu žáků: do 25 žáků Kč 1 500,--
- 26 – 30 žáků Kč 2 000,--
- nad 30 žáků Kč 2 500,--

Odměna za realizaci podpůrných opatření 1. stupně formou pedagogické intervence

Na základě novely Vyhlášky č. 27/2016 sb., v platném znění a Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., v platném znění, došlo od 1. 2. 2021 dle § 2, odst. 6, k navýšení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti o 1 hod., poskytuje-li pedagogický pracovník pedagogickou intervenci jako podpůrná opatření. Nejedná se o práci přesčas a stanovená týdenní pracovní doba se nemění (40 hodin).

Pedagogickému pracovníkovi, který realizuje pedagogickou intervenci a který předloží měsíční výkaz odučených hodin v rámci pedagogické intervence, náleží odměna za 1 takto odučenou hodinu ve výši Kč 200,--.

Pokud by vyučoval více než 1 hodinu pedagogické intervence týdně, bude každá další hodina přespočetná nebo musí být zařazena do základního týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti (namísto jiné hodiny v rozvrhu).

Odměna za výkon funkce uvádějícího učitele dle § 24, písm. b), zákona č. 563/2004 Sb., v platném znění

Učitel, který metodicky vede začínajícího učitele po dobu jeho 2 letého adaptačního období na základě písemného pověření ředitele školy, má nárok na odměnu ve výši:

- v prvním roce adaptačního období ve výši 2 000,- Kč/měsíc v závislosti na výkonu role
- ve druhém roce adaptačního období ve výši 1 000,- Kč/měsíc v závislosti na výkonu role

Školní psycholog – nově zřízená funkce **od 1. 3. 2024** na základě doporučení Speciálně pedagogického centra v rámci podpůrných opatření personálního charakteru, v rozsahu 0,5 úvazku (10 hod. přímé pedagogické činnosti). Ředitel školy stanovil výši úvazku PPČ školního psychologa při úvazku 1,0 ve **výši 20 hodin** v rámci rozpětí 20 – 24 hod. dle NV 75/2005 Sb.,

v platném znění. Dle nejnáročnější vykonávané činnosti stanovené Katalogem prací – NV 220/2010 Sb., v platném znění, je tato funkce zařazena do **12. platové třídy**.

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci školy odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

Příplatek za rozdělenou směnu (§ 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.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

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, přímo speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Zaměstnavatel stanoví každému pedagogickému pracovníkovi týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků v platném znění. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.

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 zákona, kterou **vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. (hodiny skutečně odučené), nelze jej nahradit náhradním volnem.** U zaměstnanců, se kterými byla sjednána kratší než stanovená týdenní pracovní doba, není možné režim přespočetných hodin uplatnit. Přespočetné mohou u těchto zaměstnanců být až ty hodiny, které přesáhnou obecně stanovenou, tj. nezkrácenou týdenní pracovní dobu.

Zaměstnavatel může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin týdně, další hodiny s ním může dohodnout.

Specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133 ZP)

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

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

Specializační příplatek je poskytován pedagogickým pracovníkům, za výkon specializovaných činností uvedených v § 9, vyhlášky č. 317/2005 Sb., v platném znění, **jak absolventům tohoto studia**, tak i těm, kteří toto **studium dosud neabsolvovali**, pokud je od nich tato činnost zaměstnavatelem prokazatelně vyžadována – písemně pověřen k výkonu této činnosti ředitelem školy.

Jedná se o činnosti:

- koordinátor informačních a komunikačních technologií
- koordinátor školních vzdělávacích programů a vzdělávacích programů vyšších odborných škol
- metodik prevence sociálně patologických jevů
- koordinátor environmentální výchovy.

Odměna a cílová odměna (§ 134 ZP a § 134a ZP)

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

Návrhy odměn předkládá vedoucí zaměstnanec po splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu. Návrh odměny musí být zdůvodněn písemnou formou.

Cílová odměna je poskytována zaměstnancům za splnění předem stanoveného mimořádného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná. Zaměstnavatel podle svých možností a potřeb vyhláší pro každý školní rok požadované úkoly k dosažení jeho cílů, termíny k jejich splnění, bližší podmínky a výši cílové odměny za úspěšné splnění úkolu.

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance (např. z důvodů dlouhodobé pracovní neschopnosti zaměstnance) **odměnou ve výši 50% úspory tarifu** chybějícího zaměstnance.

Odměna při životních výročích (§ 224 odst. 2)

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu při životních výročích v následující výši:

- k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50-ti let věku ve výši **Kč 3 000,--**

- k ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní nebo starobní důchod ve výši **Kč 10 000,--**.

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (§ 135 ZP)

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

Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel 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.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Odměna z dohod (§ 138 ZP)

Výši odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

Splatnost platu (§ 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 jeho složku.

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.

Výplata platu (§ 141 až § 144 ZP)

Pravidelný termín výplaty platu je 15. den v měsíci. Pokud tento termín není pracovním dnem, výplata se provede v nejbližším předcházejícím pracovním dnu. Plat se poskytuje jednorázově.

Plat se vyplácí v pracovní době, na pracovišti v zákonných penězích, pokud nebyla se zaměstnancem sjednána dohoda o bezhotovostní výplatě platu na bankovní účet sdělený zaměstnancem. V případě písemné žádosti zaměstnance, mu zaměstnavatel na vlastní náklady bezhotovostně převede plat na zaměstnancem určený (jeden) platební účet, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.

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

Ustanovením o splatnosti a výplatě platu se bude řídit i splatnost a výplata odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za pracovní pohotovost a náhrada platu.

Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit plat jen na základě písemné plné moci.

Srážky z platu (§ 146 ZP)

Srážky z platu může zaměstnavatel provést jen:

- **v případech stanovených zákonem č. 262/2006Sb., zákoníku práce** v platném znění:
- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a nemocenské pojištění,
- zálohu na plat, kterou je zaměstnanec školy povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání tohoto platu,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popř. Jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci školy k plnění jeho pracovních úkolů,
- náhradu platu za dovolenou, na níž zaměstnanec školy ztratil právo nebo na níž mu právo nevzniklo, a náhradu platu podle § 192 ZP, na níž zaměstnanci školy právo nevzniklo.
- **na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,**
- **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.

Průměrný výdělek (§351-§362 ZP)

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se zjišťuje z hrubého platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.

Rozhodným obdobím je zpravidla **předchozí kalendářní čtvrtletí**. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce po rozhodném období.

Závěrečná ustanovení

a) Kontrolou provádění ustanovení této směrnice je statutárním orgánem školy pověřen zástupce ředitele pro personální a projektovou činnost.

b) V případě, že dojde ke změnám v právní úpravě, které budou mít za následek, že některá z ustanovení vnitřního platového předpisu bude třeba uvést do souladu s právními předpisy, pak je ředitel školy povinen bez zbytečného odkladu vydat nový vnitřní platový předpis.

c) Zrušuje se tímto předchozí znění tohoto předpisu ze dne 31. 8. 2022.

d) Vnitřní platový předpis byl projednán s odborovou organizací dne 20. 12. 2023.

Tento vnitřní platový předpis nabývá účinnosti a platnosti dnem 1. ledna 2024.

Za ZO OS – PaedDr. Eva Horká – předsedkyně:

.....
PhDr. Mgr. Ing. Lukáš Smutný, MPA, MBA, MSc., Ing.Paed.IGIP, dr. h. c.

ředitel

Přílohy:

- Příloha č. 1 Organizační schéma dle Organizačního řádu školy
- Příloha č. 2 Stupnice platových tarifů pedagogických pracovníků
- Příloha č. 3 Stupnice platových tarifů nepedagogických pracovníků
- Příloha č. 4 Kritéria a oznámení o přiznání osobního příplatku pedagogických zaměstnanců
- Příloha č. 5 Kritéria a oznámení o přiznání osobního příplatku nepedagogických zaměstnanců
- Příloha č. 6 Oznámení o změně osobního příplatku
- Příloha č. 7 Oznámení o přiznání příplatku za vedení
- Příloha č. 8 Oznámení o přiznání zvláštního příplatku

