



Vnitřní platový předpis 1/P/2017

Obecná ustanovení

Na základě ustanovení § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, vydávám jako statutární orgán školy tento vnitřní předpis.

1. Působnost a zásady vnitřního platového předpisu

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

Zásady vnitřního platového předpisu:

- musí být vydán písemně,
- nesmí být vydán v rozporu s právními předpisy,
- nesmí být vydán se zpětnou účinností,
- ředitel školy je povinen seznámit zaměstnance s vydáním, změnou nebo zrušením tohoto vnitřního předpisu nejpozději do data účinnosti,
- vnitřní předpis musí být přístupný všem zaměstnancům.

2. Určení platu

Ředitel školy, statutární orgán, určuje zaměstnancům školy plat, zařazení do platových tříd, rozhoduje o zápočtu dosažené praxe, zařazení do platových stupňů, nebo určení platového tarifu zvláštním způsobem, stanovení příplatku za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah a další podmínky poskytování platu a to podle ustanovení zákoníku práce a souvisejících právních předpisů.

3. Započitatelná praxe

Započitatelná praxe bude zaměstnanci určena podle dokumentů, kterými zaměstnanec doloží průběh předchozích zaměstnání.



4. Příplatek za vedení

Vedoucími zaměstnanci školy, kterým náleží příplatek za vedení, jsou:

- ředitel školy
- zástupce ředitele školy
- hlavní učitelka v MŠ
- vedoucí školní jídelny ZŠ
- vedoucí školní jídelny MŠ
- školník
- vedoucí vychovatelka ŠD

5. Plat za práci přesčas

V organizaci je práce přesčas je odměňována podle § 132 zákoníku práce příplatkem ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku

6. Zvláštní příplatek

Zvláštní příplatek je poskytován podle § 129 ZP a § 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží. Za takovouto práci se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže je považována přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele, příplatek je poskytován ve výši 500 – 2000 Kč (přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele).

7. Osobní příplatek

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.

8. Rozsah přímé pedagogické činnosti

Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti stanoví ředitel školy pedagogickému pracovníkovi na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování, podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.

9. Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Specializační příplatek pedagogického pracovníka podle § 133 ZP je poskytován, pokud je pracovník absolventem specializačního studia podle § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., v platném znění a současně je od něj tato činnost zaměstnavatelem prokazatelně vyžadována.

10. Odměna

Odměna je poskytována za splnění mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná.

11. Výplata platu

Pravidelný termín výplaty platu je určena na 7. den v měsíci. Na základě dohody se zaměstnancem zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci plat přednostně bezhotovostním způsobem na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to



nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu. Výplatu platu lze sjednat též v hotovosti.

12. Odměna z dohod

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

13. Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou u nepedagogických pracovníků

Vážné provozní důvody a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které lze se při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nepostupuje podle odst. 2 § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Bližší vymezení důvodů pro opakování pracovního poměru na dobu určitou více než dvakrát:

- náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (zejména po dobu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, zastupování za zaměstnance uvolněného pro výkon veřejné funkce a při jiných překážkách v práci),
- pracovní poměr je uzavřen z důvodů, u kterých nelze určit, zda budou mít trvalý charakter.

Pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednání a opakování pracovního poměru na dobu určitou:

- Zaměstnavatel před prvním uzavřením pracovního poměru seznámí zaměstnance s možností uplatnění tohoto jiného postupu, pokud u sjednávaného pracovního poměru připadá v úvahu.
- Pokud bude tento jiný způsob uplatněn, součástí pracovní smlouvy bude výslovné prohlášení, že zaměstnanec byl před podpisem pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi, s pracovními a mzdovými podmínkami včetně uplatnění tohoto jiného postupu, že smlouvu uzavírá na základě svobodné vůle.



Okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat:

- Zaměstnavatel tento postup uplatní u všech zaměstnanců, kteří nahrazují dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek na straně zaměstnance.

14. Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou u pedagogických pracovníků

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:

- jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo
- časově omezený souhlas se zřízením funkce
- 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.

17. Závěrečná ustanovení

- Kontrolu provádění ustanovení této směrnice provádí ředitel školy
- Ruší se předpis č 1/P/2012, jeho uložení se řídí Spisovým řádem školy.
- Práva a povinnosti, které neupravuje tento předpis, se řídí obecně závaznými právními předpisy.
- Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem 1. 9. 2017.

V Meziboří, 30.08.2017


Mgr. Jan Peška
ředitel ZŠ a MŠ Meziboří, p.o.