

Vnitřní směrnice č. 1 Odborného učiliště a Základní školy, Křenovice		
Vnitřní předpis		
Č.j.: OUKR/1852/2023	Spis. sk.: 10.1. A5	V Křenovicích dne 27. prosince 2023
Působnost	Všichni zaměstnanci školy	
Zpracoval: Mgr. Josef Plesník	Účinnost od 1. ledna 2024	

Při provádění novelizací jsou doplněny nové články, popř. měněny články a nahrazeny platným zněním.

Ředitel Odborného učiliště a Základní školy, Křenovice, vydává v souladu s § 305 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), s nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (dále jen NV) a nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, vše v platném znění, tento Vnitřní předpis. U zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

Obsah předpisu:

[Čl. 1 Obecná ustanovení](#)

[Čl. 2 Platový výměr, splatnost a výplata platu](#)

[Čl. 3 Informovanost o platových otázkách](#)

[Čl. 4 Rozsah působnosti](#)

[Čl. 5 Kvalifikační předpoklady a požadavky zaměstnavatele](#)

[Čl. 6 Zařazení zaměstnance do platové třídy](#)

[Čl. 7 Zařazení zaměstnance do platového stupně](#)

[Čl. 8 Platový tarif](#)

[Čl. 9 Příplatek za vedení](#)

[Čl. 10 Příplatek za práci v noci](#)

[Čl. 11 Příplatek za práci v sobotu a v neděli](#)

[Čl. 12 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas](#)

[Čl. 13 Zvláštní příplatek](#)

[Čl. 14 Příplatek za dělenou směnu](#)

[Čl. 15 Osobní příplatek](#)

[Čl. 16 Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah](#)

[Čl. 17 Odměny](#)

[Čl. 18 Odměny při životních a pracovních výročích](#)

[Čl. 19 Samostudium a náhradní práce](#)

[Čl. 20 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek](#)

[Čl. 21 Práce konané mimo pracovní poměr](#)

[Čl. 22 Náhrada výdajů](#)

[Čl. 23 Vznik pracovního poměru](#)

[Čl. 24 Informování o obsahu pracovního poměru](#)

[Čl. 25 Ukončení pracovního poměru](#)

[Čl. 26 Odstupné](#)

[Čl. 27 Pracovní cesta](#)

[Čl. 28 Pracovní doba a osobní očista](#)

[Čl. 29 Přítomnost pedagogických pracovníků na pracovišti](#)

[Čl. 30 Dovolená](#)

[Čl. 31 Překážky v práci na straně zaměstnance](#)

[Čl. 32 Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené](#)

[Čl. 33 Odchod zaměstnanců do důchodu](#)

[Čl. 34 Poskytování cestovních náhrad](#)

[Čl. 35 Jízdní výdaje](#)

[Čl. 36 Výdaje na ubytování](#)

[Čl. 37 Stravné](#)

[Čl. 38 Stravné při zahraniční pracovní cestě](#)

[Čl. 39 Nutné vedlejší výdaje](#)

[Čl. 40 Vyúčtování pracovní cesty](#)

[Čl. 41 Identifikace rizik a přijatá bezpečnostní opatření](#)

[Čl. 42 Poskytování ochranných pomůcek](#)

[Čl. 43 Vybavení pracovišť lékárníčkami a hygienickými potřebami](#)

[Čl. 44 Prověrky BOZP na pracovištích](#)

[Čl. 45 Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání](#)

[Čl. 46 Stravování](#)

[Čl. 47 Péče o kvalifikaci zaměstnanců](#)

[Čl. 48 Seznámení s vnitřním předpisem](#)

[Čl. 49 Platnost a účinnost vnitřního předpisu](#)

[Čl. 50 Závěrečná ustanovení](#)

Čl. 1 Obecná ustanovení

- 1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci plat. Plat je odměna za práci zaměstnanců u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP.
- 2) Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů.
- 3) Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- 4) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat nebo odměna z dohody.
- 5) Složky platu
 - a) *nárokové*
 1. platový tarif – vždy (je určen platovou třídou a platovým stupněm),
 2. příplatek za vedení – u vedoucích zaměstnanců,
 3. příplatek za zastupování,
 4. příplatek za noční práci,
 5. příplatek za práci v sobotu a v neděli,
 6. plat za práci přesčas (pokud zaměstnanec nezvolí náhradní volno za práci přesčas),
 7. zvláštní příplatek – u zaměstnanců, kteří mají ztížené podmínky výkonu práce – stanoví prováděcí předpis,
 8. příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah,
 9. příplatek za dělenou směnu,
 10. plat za práci ve svátek (pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na poskytnutí platu místo náhradního volna),
 - b) *nenárokové*
 1. osobní příplatek,
 2. odměna.
- 6) Platové zařazení je dáno platovým tarifem, který je určen platovou třídou a platovým stupněm.
 - a) *platová třída* – stanoví nejnáročnější druh činnosti, který zaměstnavatel může na zaměstnanci požadovat v rámci sjednaného druhu práce,
 - b) *platový stupeň* – stanoví počet započtených odpracovaných let. Je ovlivněn jednak dosaženým vzděláním, jednak dosaženou praxí a dále také tzv. náhradními dobami.

Čl. 2 Platový výměr, splatnost a výplata platu

- 1) Plat včetně všech jeho pravidelně poskytovaných složek a dalších náležitostí je uveden v platovém výměru, který předá zaměstnavatel zaměstnanci v den nástupu do zaměstnání.
- 2) Při změně platu nebo některé jeho složky předá zaměstnavatel zaměstnanci nový platový výměr.
- 3) Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům plat formou bezhotovostního převodu platu na bankovní účty jednotlivých zaměstnanců s jejich souhlasem.
- 4) Plat je splatný pozadu za kalendářní měsíc a musí být připsán na bankovní účet zaměstnance nejpozději do 14. dne následujícího měsíce.

Čl. 3 Informovanost o platových otázkách

- 1) Zaměstnavatel seznámí nového zaměstnance s platovým systémem, způsobem výpočtu platu a obsahem výplatního lístku. Stávajícím zaměstnancům poskytne zaměstnavatel tyto informace na požádání.
- 2) V případě nejasností nebo zjištěných nesrovnalostí při výplatě platu bude zaměstnanci podáno vysvětlení nebo navrženo řešení nejpozději do 5 pracovních dnů po vznesení dotazu nebo podnětu.

Čl. 4 Rozsah působnosti

Tento předpis stanoví:

- a) kvalifikační předpoklady, podmínky odborné kvalifikace, požadavky zaměstnavatele a způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,
- b) pravidla pro výpočet doby započitatelné praxe pro zařazení zaměstnance do platového stupně,
- c) pravidla pro stanovení příplatku za vedení vedoucím zaměstnancům,
- d) podmínky pro stanovení výše zvláštního příplatku,
- e) podmínky pro stanovení výše příplatku za třídnictví,
- f) podmínky pro poskytování příplatku za odpracované hodiny nad stanovenou míru přímé výchovné nebo přímé vyučovací povinnosti pedagogických zaměstnanců,
- g) podmínky pro poskytování osobního příplatku a jeho maximální výši,
- h) podmínky pro poskytování příplatku za dělenou směnu,
- i) podmínky pro čerpání náhradního volna a proplácení práce přesčas,
- j) podmínky pro přiznání odměny a
- k) podmínky pro uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

zaměstnanců Odborného učiliště a Základní školy, Křenovice.

Čl. 5 Kvalifikační předpoklady a požadavky zaměstnavatele

- 1.) Kvalifikační předpoklady vzdělání potřebné pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd u provozních zaměstnanců stanoví katalog prací.
- 2.) Podmínky odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost pedagogických pracovníků stanoví zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění.
- 3.) Požadavky zaměstnavatele:
 - a) dodržování základních pravidel slušného chování,
 - b) respektování zájmů jiného zaměstnance,
 - c) podpora vzájemné otevřené komunikace,
 - d) ochrana dobrého jména školy,
 - e) neřešení vnitřních problémů školy na veřejnosti,
 - f) nevynášení informací mimo školu.

Čl. 6 Zařazení zaměstnance do platové třídy

- 1) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle §123 odst. 2 zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. 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.
- 2) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle odstavce 1, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání.
- 3) Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání
 - g) až na dobu 4 roků,
 - h) na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.
- 4) Podmínky odborné kvalifikace pedagogických pracovníků a jejich zařazení do tříd:
 - a) **učitel teoretických předmětů**
vysokoškolské vzdělání získané studiem v akreditovaném magisterském studijním programu požadované pro učitele všeobecně vzdělávacích předmětů nebo odborných předmětů střední školy rozšířené studiem speciální pedagogiky (§ 9 odst. 1, 2 a 6 zákona č. 563/2004 Sb.),
příklady prací v katalogu:
2.16.1.12.1.
2.16.1.11.2. začínající učitel
 - b) **výchovný poradce**
specializace pro výkon specializovaných činností výchovného poradce v oblasti pedagogiky a psychologie
příklady prací v katalogu:
2.16.1.13.2.
 - c) **učitel OV**
minimálně střední vzdělání s výučním listem v oboru + doplňující pedagogické studium + rozšiřující studium speciální pedagogiky (§ 9 odst. 5 a 7 zákona č. 563/2004 Sb.),
příklady prací v katalogu:
2.16.1.10.2.
 - d) **vedoucí vychovatelka**
minimálně VŠ bakalářské nebo vyšší odborné – vychovatelství, rozšiřující studium speciální pedagogiky (§ 16 zákona č. 563/2004 Sb.),
příklady prací v katalogu:
2.16.2.10.3.
 - e) **vychovatelka**
minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou – vychovatelství, speciální pedagogika nebo SVMZ, DPS a speciální pedagogika (§ 16 zákona č. 563/2004 Sb.),
příklady prací v katalogu:
2.16.2.9.1.
 - f) **asistent pedagoga** (§ 20 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb.)
minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou s pedagogickým zaměřením nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou v jiném vzdělávacím programu a
 1. vzděláním v programu CŽV uskutečňovaném VŠ a zaměřeném na pedagogiku,
 2. studiem pedagogiky, nebo
 3. studiem pro asistenty pedagoga.*příklady prací v katalogu:*
2.16.05.7 až 9.
 - g) **asistent pedagoga** (§ 20 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb.)

minimálně základní vzdělání a studium pro asistenty pedagoga

příklady prací v katalogu:

2.16.05.4 až 6.

h) **účetní, ekonomka**

vyšší odborné vzdělání ekonomického směru,

příklady prací v katalogu:

1.2.3.10.1.

i) **účetní**

střední vzdělání s maturitní zkouškou ekonomického směru,

příklady prací v katalogu:

1.2.3.8.1.

j) **administrativní pracovnice**

střední vzdělání s maturitní zkouškou ekonomického směru,

příklady prací v katalogu:

1.1.1.6.1.

1.1.4.6.1.

1.2.6.6.1.

1.2.3.6.3.

1.2.5.8.3

k) **školník, údržbář**

střední vzdělání s výučním listem v oboru zedník, zámečnický, instalatér, elektrikář, automechanik,

příklady prací v katalogu:

2.11.5.5.1.

2.11.4.5.2.

2.12.5.5.1.

2.12.1.5.4.

l) **školnice (ZŠ)**

základní vzdělání,

příklady prací v katalogu:

1.6.1.3.1.

1.6.1.3.2.

m) **uklízečka**

základní vzdělání,

příklady prací v katalogu:

1.6.6.2.1.

1.6.6.2.2.

n) **topič**

základní vzdělání,

příklady prací v katalogu:

1.6.5.3.1.

o) **vedoucí ŠJ**

střední vzdělání s maturitní zkouškou,

příklady prací v katalogu:

2.5.2.7.1.

p) **kuchařka – 6. PT technologické postupy a jejich kalkulace**

střední vzdělání s výučním listem v oboru kuchař

příklady prací v katalogu:

2.5.2.6.1.

q) **kuchařka – 5. PT výroba jídel**

střední vzdělání s výučním listem v oboru kuchař

příklady prací v katalogu:

2.5.2.5.1.

- r) **pomocná kuchařka**
základní vzdělání
příklady prací v katalogu:
2.5.2.4.1.
- s) **zahradnice**
střední vzdělání s výučním listem v oboru zahradník
příklady prací v katalogu:
2.18.08.3.1.
1.02.06.5.1.

Čl. 7 Zařazení zaměstnance do platového stupně

- 1) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe podle § 123 odst. 4 zákoníku práce a míry jejího zápočtu určené podle odstavců 2 až 9.
- 2) V plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxi v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.
- 3) V rozsahu dvou třetin zahrne zaměstnavatel do započitatelné praxe dobu praxe v oboru příbuzném, jejíž poznatky lze využít pro úspěšný výkon požadované práce.
- 4) V rozsahu jedné poloviny zahrne zaměstnavatel do započitatelné praxe dobu jiné praxe.
- 5) V žádném rozsahu nezahrne zaměstnavatel do započitatelné praxe dobu evidence zaměstnance jako uchazeče o zaměstnání na úřadu práce a dobu neplaceného volna.
- 6) V plném rozsahu, nejvýše však v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby platným v době jejího výkonu, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby.
- 7) V plném rozsahu, nejvýše však celkovém rozsahu 6 let, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle zvláštního právního předpisu, osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.
- 8) Doby uvedené v odstavcích 6 a 7 započte zaměstnavatel, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně nepřipravovali na povolání v denním nebo v prezenčním studiu.
- 9) Z doby, kterou zaměstnanci započte podle odstavců 2 až 7, odečte zaměstnavatel zaměstnanci zařazenému do
 - a) 6. až 8. PT **1 rok** u zaměstnance, který dosáhl jen středního vzdělání s výučním listem
 2 roky pokud dosáhl jen středního vzdělání,
 4 roky pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání
 - b) 9. PT **2 roky** u zaměstnance, který dosáhl jen středního vzdělání s maturitní zkouškou,
 3 roky pokud dosáhl jen středního vzdělání s výučním listem,
 4 roky pokud dosáhl jen středního vzdělání
 6 roků pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání,
 - c) 10. PT **3 roky** pokud dosáhl jen středního vzdělání s maturitní zkouškou
 4 roky pokud dosáhl jen středního vzdělání s výučním listem
 5 roků pokud dosáhl jen středního vzdělání
 7 roků pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání,
 - d) 11. – 16. PT **2 roky** u zaměstnance, který dosáhl jen vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyššího odborného vzdělání
 5 roků pokud dosáhl jen středního vzdělání s maturitní zkouškou
 6 roků pokud dosáhl jen středního vzdělání s výučním listem
 7 roků pokud dosáhl jen středního vzdělání
 9 roků pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání.

- 10) Zaměstnanci, který nezískal započítatelnou praxi podle § 123 odst. 4 zákoníku práce, nebo získal započítatelnou praxi kratší než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel podle odstavce 9 odečíst, se o dobu, která mu nemohla být odečtena, prodlužuje doba stanovená v příloze č. 1 a 4 NV pro postup do nejbližšího vyššího platového stupně.
- 11) 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 podle odstavce 9 odečetl.
- 12) Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl započítatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně v příloze č. 1 a 4 NV.

Čl. 8 Platový tarif

- 1.) Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 NV pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen.
- 2.) Zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem (§ 2 zákona o PP), přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 5 NV.
- 3.) Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do první až páté platové třídy, pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.
- 4.) Platový tarif bude zaměstnanci na pozici uklízečka, kuchařka, pomocná kuchařka, školník, školnice, asistent pedagoga (odst. 2) stanoven v následující výši:

2. PT	uklízečka	
	I. do 5 let praxe	6. platový stupeň
	II. do 10 let praxe	8. platový stupeň
	III. do 15 let praxe	10. platový stupeň
	IV. do 20 let praxe	11. platový stupeň
	V. nad 20 let praxe	12. platový stupeň
3. PT	školnice	
	I. do 5 let praxe	6. platový stupeň
	II. do 10 let praxe	8. platový stupeň
	III. do 15 let praxe	10. platový stupeň
	IV. do 20 let praxe	11. platový stupeň
	V. nad 20 let praxe	12. platový stupeň
4. PT	pomocná kuchařka	
	I. do 5 let praxe	5. platový stupeň
	II. do 10 let praxe	7. platový stupeň
	III. do 15 let praxe	9. platový stupeň
	IV. do 20 let praxe	11. platový stupeň
	V. nad 20 let praxe	12. platový stupeň
5. PT	školník, kuchařka	
	I. do 5 let praxe	4. platový stupeň
	II. do 10 let praxe	6. platový stupeň
	III. do 15 let praxe	8. platový stupeň
	IV. do 20 let praxe	10. platový stupeň
	V. nad 20 let praxe	12. platový stupeň

Čl. 9 Příplatek za vedení

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

- 2) Příplatek za vedení přísluší také zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení 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. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.
- 3) Vedoucímu zaměstnanci zařazenému na 2. stupni řízení přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 15 až 40 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen:

zástupce statutárního orgánu

3 podřízení zaměstnanci	15 %
4 až 5 podřízených zaměstnanců	20 %
6 až 7 podřízených zaměstnanců	25 %

- 4) Vedoucímu zaměstnanci zařazenému na 1. stupni řízení přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen:

vedoucí učitel OV, zástupce ředitele pro ZŠ

3 podřízení zaměstnanci	5 %
4 až 5 podřízených zaměstnanců	9 %
6 až 7 podřízených zaměstnanců	13 %
8 až 10 podřízených zaměstnanců	17 %
11 až 15 podřízených zaměstnanců	20%
16 a více podřízených zaměstnanců	23%

- 5) Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního řádu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (stupeň řízení „0“):

vedoucí vychovatelka, vedoucí provozních zaměstnanců, vedoucí ŠJ

3 zaměstnanci	5 %
4 až 5 zaměstnanců	8 %
6 až 7 zaměstnanců	11 %
8 a více zaměstnanců	14 %

Čl. 10 Příplatek za práci v noci

Zaměstnanci přísluší podle § 125 ZP za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Čl. 11 Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci přísluší podle § 126 ZP za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Čl. 12 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

- 1) Za hodinu práce přesčas podle § 127 ZP 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.
- 2) Dohodnuté náhradní volno za práci přesčas poskytuje zaměstnavatel přednostně v době školních prázdnin nebo v době, kdy se ve škole z mimořádných důvodů nevyučuje, popř. kdy je její provoz přerušen.
- 3) Zaměstnavatel vede evidenci odpracované a vykazované přesčasové práce.

Čl. 13 Zvláštní příplatek

- 1) 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 NV, podle které jsou práce se značnou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života - Přímá pedagogická činnost, práce třídního učitele, diagnostická činnost nebo sociální práce s dětmi, žáky nebo studenty se speciálními vzdělávacími potřebami
 - a) ve školách, třídách, odděleních nebo studijních skupinách samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty, a ve školách při zdravotnických zařízeních
 - b) ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty, ve třídách nebo ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky a studenty.
- 2) Výše zvláštního příplatku ve II. skupině činí měsíčně 750 až 2.500 Kč a stanovuje se takto:
 - a) 1.600 Kč učiteli OU s úspěšně ukončeným studiem speciální pedagogiky a přímou vyučovací činností v rozsahu 21 hodin,
 - b) 1.600 Kč vychovateli IN s úspěšně ukončeným studiem speciální pedagogiky a přímou výchovnou činností v rozsahu 28 hodin,
 - c) 1.600 Kč učiteli ZŠ s úspěšně ukončeným studiem speciální pedagogiky a přímou vyučovací činností v rozsahu 22 hodin,
 - d) 1.600 Kč vychovateli ŠD s úspěšně ukončeným studiem speciální pedagogiky a přímou výchovnou činností v rozsahu 30 hodin,
 - e) 1.600 Kč zástupci ředitele OU a zástupci ředitele ZŠ s úspěšně ukončeným studiem speciální pedagogiky,
 - f) 1.600 Kč vedoucímu učiteli OV s úspěšně ukončeným studiem speciální pedagogiky,
 - g) 1.600 Kč asistentu pedagoga s úspěšně ukončeným studiem speciální pedagogiky a pracovním úvazkem 40 hodin,
 - h) 750 Kč pedagogickému pracovníkovi bez speciální pedagogiky s pracovním úvazkem 1,00.

V případě kratšího pracovního úvazku se výše zvláštního příplatku úměrně snižuje.
- 3) Zaměstnanci, který soustavně vykonává práci třídního učitele OU, se zvyšuje příplatek stanovený v odst. 2) o 100 Kč za každého žáka třídy, v níž je třídním učitelem. Celková výše zvláštního příplatku třídního učitele nepřesáhne 3.000 Kč. Výše příplatku bude stanovena k 1. září daného roku a v případě změny počtu žáků bude upravena k 1. dni následujícího měsíce.
- 4) Zaměstnanci, který soustavně vykonává práci třídního učitele ZŠ, se zvyšuje příplatek stanovený v odst. 2) o 200 Kč za každého žáka třídy, v níž je třídním učitelem. Celková výše zvláštního příplatku třídního učitele nepřesáhne 3.000 Kč. Výše příplatku bude stanovena k 1. září daného roku a v případě změny počtu žáků bude upravena k 1. dni následujícího měsíce.
- 5) Zaměstnanci, který soustavně vykonává práci třídního učitele ve speciální třídě ZŠ, se zvyšuje příplatek stanovený v odst. 2) o 250 Kč za každého žáka třídy, v níž je třídním učitelem. Celková výše zvláštního příplatku třídního učitele nepřesáhne 3.000 Kč. Výše příplatku bude stanovena k 1. září daného roku a v případě změny počtu žáků bude upravena k 1. dni následujícího měsíce.
- 6) 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. Výše příplatku se stanovuje podle počtu žáků školy tak, že za 1 žáka přísluší příplatek 10 Kč, přičemž minimální výše příplatku činí 1.000 Kč. Výše příplatku bude stanovena k 1. září daného školního roku a v případě změny počtu žáků bude upravena k 1. únoru daného školního roku. Poskytnutí příplatku je podmíněno splněním dalších kvalifikačních předpokladů.

Čl. 14 Příplatek za dělenou směnu

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

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

Čl. 15 Osobní příplatek

- 1.) Nutným předpokladem k poskytnutí osobního příplatku je dodržení stanoveného limitu prostředků na platy stanoveného zřizovatelem, velmi dobré pracovní výsledky, efektivní využívání pracovní doby nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Osobní příplatek není nároková složka platu. Osobní příplatek nelze přiznat za práci nebo činnost, jejichž výkon je již odměňován jinou složkou platu.
- 2.) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
- 3.) Výši osobního příplatku stanoví zaměstnavatel **pedagogickým pracovníkům** za těchto podmínek:
- a) *Kvalitní práce ve výchovně vzdělávacím procesu:*
1. kvalita výuky (práce v hodinách, metody, příprava na hodinu, příprava pomůcek),
 2. práce na tvorbě a evaluaci ŠVP
 3. odborná znalost učitele,
 4. přirozená autorita učitele,
 5. sebevzdělávání, rozšiřování a doplňování kvalifikace,
 6. spojená výuka více ročníků ve třídě,
 7. vztah k pedagogické práci,
 8. celkový přístup k řešení problémů školy,
 9. přístup k žákům, jednání s rodiči, vytváření vztahů na pracovišti,
 10. naplněnost tříd,
 11. kvalita třídnické práce,
 12. úroveň vedení dokumentace,
 13. publikační činnost (autorství učebnic, učebních textů),
 14. výuka ve třídách se značnou koncentrací problémových žáků,
- b) *pravidelně se opakující mimotřídní činnost:*
1. práce školního metodika prevence před ukončením doplňkového studia pro metodiky prevence,
 2. správcovství kabinetů, učeben, sbírek apod.,
 3. zabezpečování BOZP, PO a hygieny ve škole,
 4. zdravotník školy,
 5. správce objektu,
 6. vedení předmětové komise,
 7. účast na kurzech a jiných vzdělávacích akcích v souladu s plánem DVPP,
 8. vstřícnost, ochota a samostatnost při plnění úkolů nad rámec svých základních povinností, pomoc při řešení krizových situací,
 9. včasné a kvalitní provedení úkolů daných vedením školy,
 10. kvalita plnění dalších úkolů vyplývajících z pracovního řádu (např. dozory, účast na poradách, pedagogických radách, včasný nástup do hodin, včasný příchod na pracoviště atd.),
 11. kvantitativní plnění většího rozsahu práce než ostatní zaměstnanci,
 12. práce se žáky v mimoškolní výchově,
 13. účast na akcích školy mimo vyučování,
 14. zpracování ovoce a zeleniny,
 15. podíl na zlepšeném hospodářském výsledku organizace,
 16. mimořádné úklidové práce,
 17. podíl na zlepšování pracovního prostředí,
 18. příprava na soutěže a přehlídky,

19. aktivita při zajišťování materiálu, vybavení školy, odbytu výrobků žáků apod.,
20. prodej výrobků žáků,
21. šetření materiálu.

Při stanovení výše osobního příplatku **provozních zaměstnanců** budou kritéria použita přiměřeně.

- 4.) O přiznání osobního příplatku rozhoduje ředitel školy na základě návrhů jednotlivých vedoucích zaměstnanců.
- 5.) Osobní příplatek stanoví zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu kalendářního roku vždy nově zpravidla na období od 1.1., od 1.5. a od 1.9.
- 6.) Osobní příplatek je vyplácen zaměstnancům měsíčně spolu s ostatními složkami platu. O každé změně osobního příplatku bude zaměstnanec písemně informován a bude vystaven nový platový výměr.

Čl. 16 Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

- 1) Pedagogickému pracovníkovi přísluší podle § 132 ZP za hodinu přímé vyučovací nebo přímé výchovné činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy podle nařízení vlády ČR č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.
- 2) Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti stanoví ředitel školy pedagogickému pracovníkovi na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování.
- 3) Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy 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 (§ 348 ZP), přímou pedagogickou činnost nevykonával. 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 (§ 79 ZP); těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit.

V praxi to znamená, že nebude-li výuka odučena z důvodu uvedeného v § 348 ZP (nemoc, lékař, dovolená, NV, SV, státní svátek, samostudium), musí být přespočetné hodiny zaplacený. V ostatních případech (volno ŘŠ, DVPP, divadlo, koncert, exkurze aj.) se neplatí (Právní výklad MŠMT č.j. MŠMT-8154/2013-210).

- 4) V týdnu, ve kterém připadají některé pracovní dny na dlouhodobě plánované školní akce (např. exkurze, výlety, volný den ředitele školy apod.), popřípadě na prázdniny či státní svátky, zaměstnavatel rozvrhne pedagogickým pracovníkům přímou pedagogickou činnost v souladu s § 81 ZP tak, aby v těchto případech nebylo nutno uplatňovat § 132 ZP vůbec anebo jen ve výjimečných případech. Zaměstnavatel přesune jiné činnosti, které nejsou přímou pedagogickou činností, na dny prázdnin nebo školních akcí a přímou pedagogickou činnost bude kumulovat do ostatních dnů v týdnu.
- 5) Rozhodnutí o změnách v rozvržení přímé pedagogické činnosti musí předcházet účinnosti a realizaci těchto změn, tj. že musí být provedeny a oznámeny pedagogickému pracovníkovi před začátkem příslušného týdne.
- 6) Pravidelné NÚH v rozvrhu, na které má vyučující zpracovánu přípravu na výuku, nebudou dále jinak dokladovány, přípravu na výuku bude namátkově kontrolovat ZŘŠ a ŘŠ.
- 7) Vedoucí zaměstnanec (ŘŠ, ZŘŠ), který bude zastupování nařizovat, bude o zastupování zastupujícího zaměstnance informovat osobně či mailem a na informační tabuli ŘŠ.
- 8) Zastupování, které bude placeno s příplatkem, bude dokladováno písemnou přípravou (*příloha č. 1*) zastupujícího na vyučovací hodinu, popř. vyučovací den (OV). Písemnou přípravu musí mít zastupující v hodině a odevzdá ji na konci měsíce současně s výkazem o zastupování.

- 9) Výuka v zastupovaných hodinách s příplatkem bude pečlivěji kontrolována a hospitována vedoucími zaměstnanci.
- 10) NÚH a zastupování za nepřítomného učitele budou zaměstnanci vykazovat na stejných tiskopisech jako dosud.
- 11) Zástupce ředitele školy povede evidenci vyučovacích hodin s příplatkem vyučovaných nad stanovený úvazek u jednotlivých zaměstnanců – učitelů.
- 12) Stejný způsob zastupování a vykazování hodin se přiměřeně použije i u vychovatelů.
- 13) Vedoucí vychovatelka povede evidenci hodin přímé výchovné práce s příplatkem nad stanovený úvazek u jednotlivých vychovatelů.

Čl. 17 Odměny

- 1) Zaměstnanci může být poskytnuta odměna podle ustanovení § 134 ZP za úspěšné plnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, který spočívá zejména v následujících aktivitách pedagogického pracovníka (neúplný výčet):
 - a) počet žáků nad stanovený limit při výuce OV,
 - b) výuka VVP (mimo TV), OP a OV ve spojených třídách,
 - c) příprava a realizace speciálních pomůcek pro výuku a výchovu,
 - d) významné výchovně vzdělávací a mimořádné aktivity (podíl na přípravě a realizaci výstav, soutěží, společenských a kulturních akcí školy, vedení zájmových kroužků apod.),
 - e) prezentace vzdělávací nabídky školy na burzách škol,
 - f) prezentace vzdělávací nabídky školy při návštěvě základních škol,
 - g) účast na vzdělávání vedoucí ke zvýšení kvalifikace – studium ke splnění kvalifikace, studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů (viz čl. 4 odst. 2 směrnice č. 46),
 - h) průběžné vzdělávání (prohlubování kvalifikace) – krátkodobé vzdělávací kurzy v trvání 10 a více vyučovacích hodin (viz čl. 4 odst. 1 směrnice č. 46),
 - i) realizace podpory studia romských žáků středních škol,
 - j) příprava a realizace dne otevřených dveří,
 - k) podíl na organizování protidrogové prevence,
 - l) aktivní plnění povinností stanovených ředitelem školy nad rámec vlastní náplně práce,
 - m) členství ve školské radě,
 - n) šetření a odstranění následků mimořádné události ve škole,
 - o) příprava, realizace a vyhodnocení závěrečných zkoušek,
 - p) výkon funkce předsedy komise ZZ na jiné škole,
 - q) jiné mimořádné a jednorázově splněné úkoly vyhlášené ředitelem školy.Úplný výčet kritérií pro přiznání mimořádné odměny je uveden v příloze č. 2, rozhodnutí o přiznání odměny je v kompetenci ředitele školy.
- 2) U nepedagogických pracovníků spočívá úspěšné plnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, které je podmínkou přiznání odměny podle ustanovení § 134 zákoníku práce, zejména v těchto aktivitách:
 - a) urychlené odstraňování vzniklých závad a havárií,
 - b) podíl na úsporách v rámci organizace,
 - c) realizace opatření vedoucí ke zvýšení efektivity hospodaření,
 - d) nadstandardní úklid, úklid po malování nebo po provedených stavebních pracích,
 - e) inventarizace majetku,
 - f) příprava podkladů pro účetní závěrku,
 - g) bezchybné zpracování účetní závěrky,
 - h) zastupování pracovníků v době jejich nepřítomnosti,

- i) podíl na zaškolení nových pracovníků,
- j) podíl na přípravě a realizaci školních a mimoškolních aktivit,
- k) jiné mimořádné a jednorázově splněné úkoly vyhlášené ředitelem školy.

Výčet kritérií pro přiznání mimořádné odměny je uveden v příloze č. 2, rozhodnutí o přiznání odměny je v kompetenci ředitele školy.

Čl. 18 Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s § 224 odst. 2 zákoníku práce bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci odměny při životních výročích v následující výši:

- 1) Odměny při životním jubileu:
 - a) při životním jubileu 50 let **do 4.000,- Kč**
 - b) při životním jubileu 55 let **do 2.500,- Kč**
 - c) při životním jubileu 60 let **do 5.000,- Kč**
 - d) při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu **do 7.500,- Kč**
pro invaliditu třetího stupně
- 2) Odměny při pracovním výročí na naší škole (OU i ZŠ):
 - a) trvání PP v délce 20 let **do 1.500,- Kč**
 - b) trvání PP v délce 25 let **do 2.500,- Kč**
 - c) trvání PP v délce 30 let **do 3.500,- Kč**
 - d) trvání PP v délce 35 let **do 4.500,- Kč**
 - e) trvání PP v délce 40 let **do 6.000,- Kč**
 - f) trvání PP v délce 45 let **do 7.500,- Kč**
- 3) Peněžitý dar při životním jubileu, nároku na důchod nebo při pracovním výročí bude zaměstnanci poskytnut pouze v případě, jestliže zaměstnanec o tento dar požádá **nejpozději do 30.11. předcházejícího roku na rok, ve kterém jubileum dovrší.**

Čl. 19 Samostudium a náhradní práce

- 1) Pedagogičtí pracovníci čerpají dovolenou zpravidla v době hlavních školních prázdnin. Na dny vedlejších prázdnin v období školního roku bude pedagogům nařízeno čerpání volna k samostudiu v délce 12 dní podle plánu čerpání samostudia zpracovaného ředitelem školy do 30.9. příslušného školního roku, ve zbývajících dnech budou zaměstnanci čerpat dovolenou.
- 2) V případě, že zaměstnanec nepokryje dny samostudia a dovolené celkový počet dní vedlejších prázdnin, bude se zaměstnancem dohodnuta forma náhrady zbývajících počtu dní, popř. forma náhradní práce. Formou náhrady může být směna na školní zahradě v době hlavních školních prázdnin v délce 5 hodin na jeden nahrazovaný den, formou náhradní práce může být náhradní práce na pracovišti podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě v rozsahu 4,5 hodiny, popř. náhradní práce s možnou přítomností na pracovišti ve stejném rozsahu. Předmětem náhradní práce bude vypracování úkolu na dané téma a jeho odevzdání v termínu stanoveném ředitelem školy. Na návrh zaměstnance je možno dohodnout i jiný způsob náhrady, jeho posouzení je v kompetenci ředitele školy.
- 3) V případě, že na den plánovaného samostudia připadne zaměstnanci, který si doplňuje vzdělání, studijní volno v rámci uzavřené dohody o umožnění studia, bude poskytnut pro čerpání samostudia náhradní termín.
- 4) V případě, že v den plánovaného samostudia nebude samostudium čerpáno z jiných důvodů, nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká v souladu s ustanovením § 24 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

Čl. 20 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

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

- 2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Čl. 21 Práce konané mimo pracovní poměr

- 1) V případě nezbytného zajištění teoretické výuky malého rozsahu (maximálně 4 hodiny přímé pedagogické činnosti týdně za pololetí školního roku) formou dohody o provedení práce stanoví ředitel školy pro zaměstnance OU a ZŠ nebo externího pracovníka odměnu ve výši **400 Kč za každou hodinu přímé pedagogické činnosti**. Takto sjednaná odměna zahrnuje i výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností.
- 2) Lyžařský výcvik na lyžařském výcvikovém kurzu (LVVK) vedou zpravidla učitelé tělesné výchovy a další pracovníci, kteří vlastní platné osvědčení kvalifikace instruktora lyžování pro LVVK. Zdravotníkem může být osoba, která vlastní platné osvědčení zdravotníka školních zotavovacích akcí. Vedením výcviku a zdravotním dozorem v průběhu výcviku splní učitel svou týdenní míru vyučovací povinnosti (viz čl. 3 směrnice ředitele školy č. 43 – LVVK).
- 3) K zajištění výchovného programu LVVK a dohledu nad žáky bude se zaměstnancem OU a ZŠ Křenovice sjednána písemně dohoda o provedení práce dle § 75 ZP nebo dohoda o pracovní činnosti dle § 76 ZP. Rozpis služeb bude vypracován před odjezdem a na kurzu zveřejněn, druhý výtisk bude uložen u ředitele školy. K zajištění celého rozsahu prací se žáky (včetně samotného lyžařského výcviku) stanoví ředitel školy pro pověřeného zaměstnance OU a ZŠ nebo externího pracovníka odměnu ve výši:
- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| a) instruktor s kvalifikací (externí) | 200,- Kč/hod. |
| b) zdravotník s kvalifikací (externí) | 200,- Kč/hod. |
| c) vychovatel | 200,- Kč/hod. |
- 4) Zaměstnanci, kteří zajišťují LVVK a je s nimi sepsána dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, nevykazují práci přesčas.
- 5) Pro zařazení pracovníků k zajištění potřebných činností na sportovně turistickém kurzu (STK), který je zpravidla pětidenní (pondělí až pátek), a který je organizován v souladu se směrnicí ředitele školy č. 44 – STK, platí tyto sazby:
- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| a) instruktor (externí) | 200,- Kč/hod. |
| b) zdravotník s kvalifikací (externí) | 200,- Kč/hod. |
| c) vychovatel | 200,- Kč/hod. |
- 6) Pro zařazení pracovníků k zajištění potřebných činností na akcích Preventivního programu školy, který je organizován mimo školu, platí tyto sazby:
- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| a) Instruktor (externí) | 200,- Kč/hod. |
| b) zdravotník s kvalifikací (externí) | 200,- Kč/hod. |
| c) vychovatel | 200,- Kč/hod. |
- 7) K zajištění výchovného programu STK a PPŠ a dohledu nad žáky bude se zaměstnancem OU a ZŠ sjednána písemně dohoda o provedení práce dle § 75 ZP nebo dohoda o pracovní činnosti dle § 76 ZP. Rozpis služeb bude vypracován před odjezdem a na kurzu zveřejněn, druhý výtisk bude uložen u ředitele školy.
- 8) Zaměstnanci, kteří zajišťují STK a PPŠ a je s nimi sepsána dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, nevykazují práci přesčas.
- 9) Se zaměstnanci, kteří budou vykonávat práci na pracovišti mimo svou pracovní dobu s vědomím zaměstnavatele (nezbytná péče o školní zahradu OU – větrání, stínění, zalévání; údržba školní zahrady ZŠ), bude uzavřena písemná dohoda o provedení práce. Výše odměny za takto vykonanou práci bude stanovena v souladu s katalogem prací takto:
- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| větrání, stínění, zalévání apod. | 200,- Kč/hod. |
|----------------------------------|----------------------|
- 10) Zaměstnanec, který práci na školní zahradě OU vykoná, zapíše do sešitu uloženého ve sborovně na zahradě příchod a odchod a vykáže na konci měsíce skutečný počet odpracovaných hodin včetně evidence začátku a konce pracovní směny v členění na práci v pracovní den, práci v sobotu a v neděli a práci ve svátek na předepsaném tiskopisu.

Práce na údržbě školní zahrady ZŠ bude vykázána a zaplacená ve třech splátkách v řádném výplatním termínu zaměstnavatele za měsíc červen (období květen a červen), za měsíc srpen (období červenec a srpen) a za měsíc říjen 2023 (období září a říjen).

- 11) Zaměstnanci přísluší na základě dohody o provedení práce za hodinu noční práce a za hodinu práce v sobotu a v neděli příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.
- 12) Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na poskytnutí příplatku za práci ve svátek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce místo náhradního volna.

Čl. 22 Náhrada výdajů

Za opotřebení vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytne zaměstnavatel náhradu podle § 190 ZP takto:

- a) za opotřebení vlastní lyžařské výzbroje (lyže+boty) a výstroje u instruktora LVVK
100,- Kč/výcvikový den
- b) za opotřebení vlastní lyžařské výzbroje (lyže+boty) a výstroje u zdravotníka LVVK
100,- Kč/výcvikový den
- c) za opotřebení vlastní výzbroje a výstroje u instruktora a zdravotníka STK
70,- Kč/výcvikový den.

Čl. 23 Vznik pracovního poměru

- 1) Pracovní smlouva může obsahovat i více míst výkonu práce (jako místa výkonu práce mohou být uvedena např. smluvní pracoviště OV).
- 2) Je-li sjednáno více míst výkonu práce, je pro účely cestovních náhrad současně sjednáno jako pravidelné pracoviště obec, ve které se uskutečňuje výkon práce.
- 3) Pracovnílékařské služby jsou prováděny lékařem na základě smlouvy, která sjednává povinnosti obou smluvních stran ve smyslu evropského nařízení ke GDPR zachovávat mlčenlivost a chránit před zneužitím data, údaje a osobní údaje zaměstnanců školy, citlivé osobní údaje, informace o zdravotním stavu, 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 nepracovávat.
- 4) Druhy prací zaměstnanců OU a ZŠ Křenovice jsou s výjimkou práce „školník, údržbář“ zařazeny do kategorie první a druhé a podle § 2 písm. c) *Vyhlašky* se dohled poskytovatele pracovnílékařských služeb nevykonává.
- 5) Práce „školník, údržbář“ je zařazena do kategorie druhé rizikové (rizikové faktory pracovních podmínek č. 23. svařování elektrickým obloukem a č. 29. vibrace s přenosem na horní končetiny) a podle § 2 písm. c) *Vyhlašky* se dohled poskytovatele pracovnílékařských služeb vykonává jedenkrát za 3 kalendářní roky.
- 6) Zaměstnanci OU a ZŠ Křenovice, kteří vykonávají práci dle odstavce 4), jsou povinni absolvovat lékařskou prohlídku u svého „obvodního“ lékaře jednou za 6 let, zaměstnanci starší 50 let jednou za 4 roky. Prohlídku hradí zaměstnavatel.
- 7) Zaměstnanci OU a ZŠ Křenovice, kteří vykonávají práci dle odstavce 5), jsou povinni absolvovat lékařskou prohlídku u poskytovatele pracovnílékařských služeb jednou za 4 roky, zaměstnanci starší 50 let jednou za 2 roky. Prohlídku hradí zaměstnavatel.
- 8) Zaměstnanci pracující v noci podle § 78 odst. 1 písm. k) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, jsou povinni absolvovat lékařskou prohlídku u poskytovatele pracovnílékařských služeb jednou za 2 roky. Prohlídku hradí zaměstnavatel.
- 9) Vstupní lékařské prohlídce je povinen se podrobit uchazeč o zaměstnání u poskytovatele pracovnílékařských služeb školy. Poplatek za prohlídku hradí uchazeč.

- 10) Lékařská prohlídka uchazeče o vzdělávání ve střední škole se provádí před podáním přihlášky ke vzdělávání do příslušného oboru vzdělání na základě žádosti zákonného zástupce nezletilého uchazeče o vzdělávání nebo zletilého uchazeče o vzdělávání. Náklady hradí zákonný zástupce nebo zletilý uchazeč.
- 11) Lékařská prohlídka žáka nebo studenta v průběhu vzdělávání se provádí před prvním zařazením na praktické vyučování nebo praktickou přípravu u poskytovatele pracovnělékařských služeb. Prohlídku hradí škola.
- 12) Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je pro zaměstnance školy:
 - a) MUDr. Dagmar Horáková, 6. května 1373, Kojetín,
 - b) MUDr. Jana Palmašová + MUDr. Romana Vrtělová s.r.o., Kojetín, Svatopluka Čecha 448
 - c) MUDr. Josef Roh, praktický lékař, s.r.o., Kojetín, 6. května 1044
 - d) MUDr. Vilém Vilém – praktický lékař, s.r.o., Kojetín, Havlíčkova 1048
- 13) Poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro vystavení lékařského posudku pro výuku OV žáků školy je MUDr. Josef Roh, 6. května 1044, Kojetín.
- 14) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, lze uplatit také ve školství u pozice AP, a to na základě vnitřního předpisu, který musí obsahovat náležitosti uvedené v § 39 zákoníku práce (*zdroj: MŠMT, publikováno 14.9.2018 na <http://www.msmt.cz/file/48393/> nedatováno, nepodepsáno.*):
 - a) bližší vymezení těchto důvodů
jedná se o případy, kdy je jednotlivému žákovi ve škole jako podpůrné opatření přidělen asistent pedagoga a kdy nelze předvídat, zda se žák bude ve škole nadále vzdělávat a bude i nadále AP potřebovat,
 - b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou
pracovní poměr bude uzavřen na dobu určitou shodnou s dobou platnosti podpůrného opatření personálního charakteru vydaného školským poradenským zařízením, nebo na dobu, kdy bude žák s priznaným podpůrným opatřením žákem školy,
 - c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat
asistent pedagoga (§ 20 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb.).

Čl. 24 Informování o obsahu pracovního poměru

Zaměstnavatel se podle § 37 odst. 1 zákoníku práce zavazuje:

- 1) Při nástupu nového zaměstnance jej informovat v pracovní smlouvě o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Informace bude obsahovat:
 - a) jméno, příjmení a adresu bydliště zaměstnance a název, sídlo a IČO zaměstnavatele,
 - b) bližší označení druhu a místa (míst) výkonu práce,
 - c) výměru dovolené a způsob určení délky dovolené,
 - d) zkušební dobu, je-li sjednána,
 - e) postup při rozvazování pracovního poměru,
 - f) odborný rozvoj zaměstnance,
 - g) pracovní dobu a dobu odpočinku
 - h) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
 - i) údaj o platu a způsobu odměňování, splatnosti platu a termínu výplaty platu, místu a způsobu vyplácení platu,
 - j) údaj o vnitřním předpisu a jeho uložení,
 - k) údaj o orgánu sociálního zabezpečení příslušného pro odvod pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance zaměstnavatelem.

- 2) Informace uvedené v odstavci 1) písm. c), d) a e) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný pracovní předpis nebo na vnitřní předpis.
- 3) Údaje uvedené v odst. 1) písm. i) budou uvedeny v samostatném platovém výměru.
- 4) Při nástupu každého zaměstnance stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy.
- 5) Pracovní smlouva a dohody o pracích mimo pracovní poměr 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.

Čl. 25 Ukončení pracovního poměru

- 1) Podmínkou platnosti výpovědi není povinnost zaměstnavatele nabídky volného pracovního místa.
- 2) Výpovědní doba je 2 měsíce pro všechny výpovědní důvody.

Čl. 26 Odstupné

- 1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
 - a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
- 2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti podle §367 odst. 1 ZP, odstupné podle věty první zaměstnanci nepřisluší.

Čl. 27 Pracovní cesta

- 1) Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu se souhlasem zaměstnance, který je uveden v pracovní smlouvě. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.
- 2) Povinností každého zaměstnance vyslaného na pracovní cestu je před předložením cestovního příkazu k podpisu řediteli školy zaevidovat tento příkaz v sešitu evidence pracovních cest umístěném na chodbě u ředitelny (OU) a v ředitelně (ZŠ). Zápis bude obsahovat pořadové číslo záznamu/poslední dvojčíslí roku/součást (např. 2/2024/OU, resp. 2/2024/ZŠ), datum, cíl pracovní cesty a jméno zaměstnance. Číslo záznamu bude současně uvedeno i na cestovním příkaze.
- 3) Výkon práce jiného druhu než je sjednána v pracovní smlouvě, kterou vykonává zaměstnanec vyslaný na vícedenní kurz nebo exkurzi, dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem formou dohody o provedení práce, popř. dohodou o pracovní činnosti.

Čl. 28 Pracovní doba a osobní očišta

- 1) Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

- 2) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.
- 3) Pracovní doba u zaměstnanců na plný pracovní úvazek je rovnoměrně rozvržena do pětidenního pracovního týdne. U zaměstnanců na snížený pracovní úvazek může být pracovní doba rozvržena na jednotlivé dny v týdnu podle potřeb zaměstnavatele.
- 4) V souladu s § 83 ZP bude provedena změna v rozvržení PPČ v případě neúplného pracovního týdne z důvodu prázdnin, státních svátků, volných dnů ředitele školy, exkurzí, výletů a dalších školních akcí. O změně v rozvržení PPČ budou pedagogičtí pracovníci písemně informováni neprodleně, nejpozději před začátkem příslušného týdne.
- 5) V případě změny v rozvržení PPČ z jiného důvodu projedná zaměstnavatel takovou změnu se zaměstnancem neprodleně, nejpozději před začátkem příslušného týdne.
- 6) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby, práce přesčas a noční práce u jednotlivých zaměstnanců.
 - a) Evidence pracovní doby nepedagogických zaměstnanců je vedena zaměstnanci v knize příchodů a odchodů, do níž zaměstnanec uvede skutečný čas zahájení práce, čas začátku a konce přestávky v práci a čas ukončení práce, popř. zahájení a ukončení práce přesčas.
 - b) Evidence pracovní doby pedagogických pracovníků je vedena zaměstnanci na tiskopise podle směrnice č. 33 *Evidence pracovní doby, práce přesčas a hodin nad stanovenou vyučovací povinností*.
- 7) Po skončení práce se provozním zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti (školník, pracovnice ŠJ), započítává do pracovní doby doba 10 minut k provedení osobní očisty.

Čl. 29 Přítomnost pedagogických pracovníků na pracovišti

Pedagogický pracovník je povinen být na pracovišti v době stanovené rozvrhem jeho přímé vyučovací nebo výchovné činnosti a dozorů, v době zastupování jiného pedagogického pracovníka, v případech, které stanoví ředitel školy a které vyžadují přítomnost pedagogického pracovníka na pracovišti a v době stanovené pro spolupráci školy se zákonnými zástupci žáků.

Čl. 30 Dovolená

- 1) Dovolená pedagogických pracovníků činí **osm týdnů** v kalendářním roce. Dovolená ostatních zaměstnanců činí **pět týdnů**.
- 2) Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 30. dubna zpracovat rozvrh čerpání dovolené na příslušný kalendářní rok.
- 3) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku.
- 4) Dovolenu pedagogickým pracovníkům určuje zaměstnavatel zásadně v době hlavních školních prázdnin s výjimkou individuálních odůvodněných případů. V takových případech bude se zaměstnancem předem písemně dohodnuta forma náhrady této nepřítomnosti na pracovišti.
- 5) Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doba zameškaná pro osobní překážky v práci, které nejsou uvedeny v prováděcím předpise dle § 199 odst. 2 ZP.
- 6) Zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, se posuzuje, jakoby pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu (situace, kdy ŘŠ umožní zaměstnanci studium tím, že mu rozvrhne výuku do 4 dnů a jeden má ke studiu).
- 7) Oznámení čerpání dovolené musí být zaměstnanci doručeno písemně předem, lhůta pro doručení bude se zaměstnancem dohodnuta.

Čl. 31 Překážky v práci na straně zaměstnance

- 1) Zvyšování kvalifikace zaměstnance, které je nezbytné pro výkon sjednané práce, je v souladu s potřebou zaměstnavatele a zasahuje do pracovní doby, je překážkou na straně zaměstnance, za kterou přísluší pracovní volno s náhradou platu.
- 2) Vzdělávání zaměstnance, které není v zájmu zaměstnavatele, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší pracovní volno bez náhrady platu.
- 3) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v rozsahu uvedeném v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Čl. 32 Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno bez náhrady platu zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené (§ 196 ZP) pobírá rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte a o toto pracovní volno písemně požádá.

Čl. 33 Odchod zaměstnanců do důchodu

- 1) Se zaměstnanci, kteří splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, projedná ředitel školy s ročním předstihem jejich další působení u zaměstnavatele.
- 2) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude zaměstnanci nápomocen při vyřizování důchodu.
- 3) Zaměstnanec má právo požádat ČSSZ o výpis započítaných dob (tzv. předstihové řízení).

Čl. 34 Poskytování cestovních náhrad

- 1) Zaměstnavatel vysílající zaměstnance na pracovní cestu předem určí:
 - a) místo jejího nástupu
 - b) místo výkonu práce
 - c) dobu trvání pracovní cesty
 - d) způsob dopravy
 - e) ukončení pracovní cesty
- 2) Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu přísluší náhrada:
 - a) jízdních výdajů
 - b) výdajů za ubytování
 - c) stravného
 - d) nutných vedlejších výdajů
- 3) Zaměstnavatel nebude zaměstnanci po dohodě s ním poskytovat zúčtovatelnou zálohu cestovních náhrad.

Čl. 35 Jízdní výdaje

- 1) Náhradu jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v prokázané výši.
- 2) Použije-li zaměstnanec **na žádost zaměstnavatele** silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (viz dále odst. 6 až 9). Podmínkou je prokazatelná nemožnost spojení do cíle pracovní cesty v požadovaném časovém období hromadným dopravním prostředkem a uzavřené platné **havarijní** (nikoli zákonné) **pojištění** osobního vozidla zaměstnance použitého k pracovní cestě.
- 3) Počátek a konec pracovní cesty určuje zaměstnavatel, jich určení je výhradně v pravomoci zaměstnavatele a není ničím podmíněno.

- 4) Použije-li zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy na cestovním příkazu (autobus, vlak) jiný dopravní prostředek včetně silničního motorového vozidla, nebude mu po návratu z této pracovní cesty proplacen žádný jízdní výdaj, i když pracovní cestu vykonal, protože svévolně změnil podmínku určenou zaměstnavatelem a zaměstnavatel nemůže nést odpovědnost za něco, co nerozhodl (Řízení školy č. 6/2010, str. 18-19).
- 5) Náhradu jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty poskytuje zaměstnavatel v prokázané výši; tato náhrada náleží zaměstnanci i vedle náhrad podle odst. 1) až 3).
- 6) Sazba základní náhrady za 1 km jízdy dle odst. 2) činí u
 - a) jednostopých vozidel a tříkolek **1,50 Kč**,
 - b) osobních silničních motorových vozidel **5,60 Kč**;Tato sazba základní náhrady se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.
- 7) Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu dle odst. 2) určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty.
- 8) Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP.
- 9) Výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí:
 - a) **38,20 Kč** u benzínu automobilového 95 oktanů
 - b) **42,60 Kč** u benzínu automobilového 98 oktanů
 - c) **38,70 Kč** u motorové nafty
 - d) **7,70 Kč** za 1 kilowatthodinu elektřiny.
- 10) O použití služebního vozidla pro pracovní cestu rozhoduje ředitel školy. Souhlas s použitím vozidla uvádí na tiskopisu „Žádanka o přepravu“. Pro potřeby vyúčtování vede zaměstnanec údaje o použití vozidla na tiskopisu „Záznam o provozu vozidla“, zejména časové údaje o době jízdy a povinných přestávkách, údaje o trase včetně objížděk a ujetých kilometrech, údaje o čerpání PHM, které dokládá nákupním dokladem.

Čl. 36 Výdaje na ubytování

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže.

Čl. 37 Stravné

- 1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši:
 - a) **140,- Kč**, trvá-li pracovní cesta 5-12 hodin,
 - b) **212,- Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
 - c) **333,- Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle §189 ZP.
- 2) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu:
 - a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
 - c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
- 3) Stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá
 - a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
 - b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

- 4) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odst. 1a).
- 5) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

Čl. 38 Stravné při zahraniční pracovní cestě

- 1) Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.
- 2) Pokud po návratu ze zahraniční pracovní cesty, na kterou nebyla poskytnuta záloha, byl zjištěn nárok zaměstnance na náhrady cestovních výdajů (např. ve výši 31,50 EUR), vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci tento doplatek v Kč, přičemž k přepočtu použije kurz ČNB platný první den pracovní cesty (např. 26,423 EUR). Po přepočtu tak doplatek činí $31,50 \text{ EUR} \times 26,423 = 832,32 \text{ Kč}$, tj. po zaokrouhlení podle § 183 odst. 5 ZP 833 Kč.
- 3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravné ve výši základní sazby podle odstavce 1, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni:
 - a) déle než 18 hodin ve výši stanovené základní sazby,
 - b) ve výši dvou třetin sazby zahraničního stravného, trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
 - c) ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 176.
 - d) Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.
- 4) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu:
 - a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
 - b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvou třetinové výši základní sazby,
 - c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.Nesjedná-li zaměstnavatel nižší hodnotu snížení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou ve větě první.
- 5) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá
 - a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
 - b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.
- 6) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40 % zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 179.

Čl. 39 Nutné vedlejší výdaje

- 1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů při tuzemské i zahraniční pracovní cestě, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.
- 2) Za nutné vedlejší výdaje lze považovat např. úhradu poplatku za WC a použití koupelny, pokud se pracovník ubytoval v pokoji bez takového zařízení a musel použít společné, výdaje za poštovné, telegram, telefonní poplatek, pokud mají služební charakter, parkovné, úschovu zavazadel, vstupné do zařízení, kde účast zaměstnance má pracovní charakter apod.

Čl. 40 Vyúčtování pracovní cesty

- 1) Zaměstnanec je povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty předložit zaměstnavateli písemně doklady potřebné k vyúčtování pracovní cesty a vrátit nevyčerpanou zálohu.
- 2) Zaměstnavatel je povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

Čl. 41 Identifikace rizik a přijatá bezpečnostní opatření

- 1) Zaměstnavatel je povinen v souladu s § 102 ZP vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. O vyhledávání a vyhodnocení rizik a přijatých opatřeních vede zaměstnavatel příslušnou dokumentaci.
- 2) Zaměstnavatel je povinen v souladu s § 102 ZP přijímat opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí a evakuace zaměstnanců a žáků školy. O přijatých opatřeních prokazatelně informuje všechny žáky a zaměstnance školy.
- 3) Zaměstnavatel je povinen v souladu s § 103 ZP informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena.

Čl. 42 Poskytování ochranných pomůcek

Zaměstnavatel má zpracovanou Směrnici k poskytování OOPP a ostatních prostředků na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích, podle které přiděluje OOPP jednotlivým zaměstnancům a žákům školy podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Zaměstnavatel se zavazuje udržovat OOPP v použitelném stavu praním, čištěním a opravami na vlastní náklady, popř. poskytovat zaměstnanci práci a čisticí prostředky v souladu se směrnicí.

Čl. 43 Vybavení pracovišť lékárníčkami a hygienickými potřebami

- 1) Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda (dle možností), mýdlo, ručník, toaletní papír, odpadkové koše.
- 2) Zaměstnavatel je povinen vybavit lékárníčky první pomoci na základě doporučení lékaře zajišťujícího závodní preventivní péči.

Čl. 44 Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel organizuje na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do **30.4.** Z prověrek bude pořízena zpráva s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad, která bude do 14 dní projednána na poradě vedení školy. Kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do **1 měsíce** po projednání zprávy.

Čl. 45 Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání řeší v souladu s § 275 ZP zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Čl. 46 Stravování

- 1) Zaměstnanci a žáci školy hradí:
 - a) u hlavního jídla pořizovací cenu surovin, která je u zaměstnanců snížena o příspěvek z FKSP (snížená úhrada) ve výši 15,- Kč na 1 oběd a 10,- Kč na 1 večeři,
 - b) u doplňkového jídla náklady na spotřebované suroviny.
- 2) Náklady na provoz (věcná režie, mzdová režie) hradí zaměstnavatel v plné výši z nákladů na hlavní činnost.

- 3) Organizace poskytuje zaměstnancům školy za sníženou úhradu jen jedno hlavní jídlo během směny, pokud jejich přítomnost v práci během této směny trvá alespoň 3 hodiny.
- 4) Organizace poskytne důchodcům, kteří u ní pracovali při odchodu do důchodu, za sníženou úhradu jedno hlavní jídlo denně. Příspěvek z FKSP činí 10,- Kč na 1 jídlo.
- 5) Organizace poskytne zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jedno hlavní jídlo v kalendářním dni za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin v případě, že jejich přítomnost v práci trvá v tomto kalendářním dni alespoň 3 hodiny.

Čl. 47 Péče o kvalifikaci zaměstnanců

- 1) Povinností zaměstnance je dle § 230 ZP *prohlubování kvalifikace* (např. SIPVZ, semináře, školení). Náklady na účast zaměstnance nese škola, účast je výkon práce, proto zaměstnanci přísluší za tuto dobu plat, v evidenci PD je 8 hodin.
- 2) *Zvyšování kvalifikace* je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.
- 3) Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu v rozsahu stanoveném v § 232 ZP.
- 4) Se zaměstnancem bude uzavřena písemná kvalifikační dohoda s konkretizací plnění poskytovaného zaměstnavatelem, její součástí bude zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace s jejich konkrétním vyčíslením.
- 5) Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožní zaměstnanci zvýšit si kvalifikaci dle § 231 ZP, povinnost zaměstnance k úhradě závazků nevzniká v případech uvedených v § 235 ZP.
- 6) Zaměstnavatel bude podporovat i jiné formy DVPP. Umožní individuální cesty zaměstnanců do zahraničí a kolektivní cesty exkurzně-vzdělávacího charakteru v míře, která neohrozí činnost školy.

Čl. 48 Seznámení s vnitřním předpisem

Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s obsahem vnitřního předpisu do 15 dnů od jeho vydání.

Čl. 49 Platnost a účinnost vnitřního předpisu

- 1) Vnitřní předpis je vydán na dobu určitou do 31.12.2024.
- 2) Vnitřní předpis nabývá platnosti dnem jeho vyhlášení.

Čl. 50 Závěrečná ustanovení

- 1) Vnitřní předpis je přístupný všem zaměstnancům školy v elektronické podobě na PC na jednotlivých úsecích, na webových stránkách školy a v písemné podobě v počtu 1 výtisku v ředitelně školy.
- 2) Zrušuje se předchozí znění této směrnice č.j. OUKR/1607/2022 ze dne 20.12.2022. Uložení směrnice v archivu školy se řídí Skartačním řádem školy.

Přílohy:

- č. 1 – Formulář přípravy učitele
- č. 2 – Hodnocení dílčích kritérií pro odměny

Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2024

Mgr. Josef Plesník
ředitel školy