

| | |
|---|--|
| Základní škola Lužec nad Vltavou, příspěvková organizace se sídlem 1. máje 4, 277 06 Lužec nad Vltavou | |
| VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS | |
| Č.j.: | 404 /2017 A.1. A5 |
| Vypracoval: | Ing. Pavla Kopeluková, ředitelka školy |
| Schválil: | Ing. Pavla Kopeluková, ředitelka školy |
| Na provozní poradě projednáno dne | 1. 9. 2017 |
| Směrnice nabývá platnosti dne: | 4. 9. 2017 |
| Směrnice nabývá účinnosti dne: | 4. 9. 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

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

1.2 Zásady vnitřního platového předpisu:

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

2. Určení platu

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.

Tímto vnitřním platovým předpisem zaměstnavatel konkretizuje obecná ustanovení právních předpisů.

3. Započítatelná praxe

Započítatelná praxe bude zaměstnanci určena podle dokumentů, kterými zaměstnanec doloží průběh předchozích zaměstnání. Čestné prohlášení o průběhu předchozích zaměstnání není dostačujícím dokladem.

4. Příplatek za vedení

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

- *zástupce ředitele školy*
- *vedoucí metodických sdružení*
- *školník*
- *vedoucí předmětových komisí*

ORGANIZAČNÍ SCHEMA

Viz Příloha 1.

5. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

V organizaci je za práci přesčas přednostně poskytováno náhradní volno, pokud se tak zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou formou individuálního ujednání, ve kterém se také sjedná možnost čerpat náhradní volno ne v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, ale v průběhu celého kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel náhradní volno v této době z provozních důvodů neposkytne, práce přesčas bude proplacena.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124 zákoníku práce, 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 vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

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 takovou práci se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže je považována přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele, příplatek je poskytován ve výši 400 až 1000 Kč (přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele) a je diferencován podle

- počtu žáků ve třídě,
- počtu žáků ve třídě se speciálními vzdělávacími potřebami

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.

Zohledněno je zejména dosahování velmi dobrých pracovních výsledků v těchto oblastech:

- a) výchovně vzdělávací práce,
- b) prezentace školy na veřejnosti a spolupráce s rodiči,
- c) metodická práce na úrovni školy,
- d) sebevzdělávání, zvyšování kvalifikace,
- d) vytváření pozitivních vztahů na pracovišti, přístup k žákům, jednání s rodiči,
- e) podíl na vytváření vzdělávací nabídky školy,
- f) pozitivní závěry kontrol České školní inspekce a jiných kontrolních orgánů,
- g) kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů.

8. Odměna k životnímu a pracovnímu jubileu

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména při životním jubileu

- a) 50 let věku,
 - b) každých dalších 10 let věku,
- až do výše Kč,

dále při pracovním jubileu

- a) 30 let práce v organizaci
 - b) každých dalších 10 let,
- až do výše.. Kč,

dále při pracovním jubileu

- a) 30 let práce ve školství
 - b) každých dalších 10 let,
- až do výše.. Kč,

a dále při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod
až do výše.. Kč.

9. 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.

Tam, kde nařízení vlády stanovuje určité rozmezí pro stanovení rozsahu přímé pedagogické práce, nebo umožňuje započítání různého počtu tříd, oddělení, skupin, ředitel školy stanovuje z tohoto možného rozpětí rozsah přímé pedagogické činnosti takto:

| | Počet hodin |
|---|-------------------------|
| ředitel školy | 7 |
| učitel | 22 |
| učitel prvního ročníku základní školy | 20 - 22 |
| zástupce ředitele školy | 11 |
| vychovatelka školní družiny, pedagog volného času | 28 |
| asistent pedagogů | 40 |
| školní speciální pedagog | 40 |
| metodik ICT | odečteny 3 hodiny týdně |
| výchovný poradce | odečteny 2 hodiny týdně |

10. 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:
(příklad, příplatek lze poskytovat v rozpětí 1000 – 2000 Kč)

| | Kč |
|--|----|
| Koordinátor v oblasti informačních a komunikačních technologií | |
| Koordinátor školních vzdělávacích programů | |
| Preventista sociálně patologických jevů | |
| Koordinátor environmentální výchovy | |

Specializační příplatek nelze nahrazovat osobním příplatkem či mimořádnými odměnami, za tuto činnost nenáleží 13. platová třída, protože nejde o *specializované metodologické činnosti*, ale o *specializované činnosti*.

11. Cílová odměna

Cílová odměna je poskytována za splnění předem stanoveného mimořádně náročného 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.

12. Výplata platu

Pravidelný termín výplaty platu je určena na x. den v měsíci.

Na základě dohody se zaměstnancem zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci plat bezhotovostním způsobem na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.

Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu, pokud by byla výplata v hotovosti obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat plat na své náklady a nebezpečí, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.

13. 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.

Za hodinu práce učitele

Za hodinu práce vychovatelky ve školní družině/zástup/

Za hodinu práce pedagoga volného času ve školním klubu

Za hodinu práce vedoucího kroužku

Za hodinu / ostatní práce- instalatér, údržbář, truhlář atd./

Zdravotník, vychovatel, instruktor LVVZ

14. Pracovní smlouva

Jako místo výkonu práce se v pracovní smlouvě sjednává celá obec. Jako pravidelné pracoviště se sjednává sídlo organizace.

Smlouva obsahuje souhlas zaměstnance:

- a) s vysíláním na pracovní cesty (§ 42 ZP),
- b) se zpracováním osobních údajů (zákon č.101/2000 Sb.),
- c) s bezhotovostním způsobem výplaty (§ 143 ZP),
- d) s dodržáním výplatního termínu i v době dovolené zaměstnance (§ 141),
- e) se zkrácením termínu pro sdělování čerpání dovolené (§ 217 ZP) a změn stanovení pracovní doby (§ 84 ZP) ze 14 dnů na 3 dny.

15. 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.

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

- a) 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),
- b) časově omezený souhlas se zřízením funkce (*nelze použít u pedagogických pracovníků, např. u asistenta pedagoga*),
- c) pracovní poměr je uzavřen z důvodů, u kterých nelze určit, zda budou mít trvalý charakter.

14.2 Pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou

- a) Zaměstnavatel před prvním uzavřením pracovního poměru seznámí zaměstnance s možností uplatnění tohoto jiného postupu, pokud u sjednávaného pracovního poměru připadá v úvahu.
- b) 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.

14.3 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.

Toto ustanovení vnitřního předpisu se vydává na dobu neurčitou.

16. Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou u pedagogických pracovníků

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

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

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

b) který nespĺňuje 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. Zvláštní způsob určení platového tarifu

Zaměstnavatel určuje platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, podle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., tak, že tímto vnitřním předpisem stanovuje okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a stanovuje následující pravidla pro určení platového tarifu.

Okruh zaměstnanců:

*domovnické, školnické práce, úklid
pracovník obchodního provozu ve výdejně jídel
školník*

Pravidla pro tento způsob určení platového tarifu:

- Zvláštní způsob určení platového tarifu lze v současné době použít jen u zaměstnance zařazeného do první až páté platové třídy, nebo šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra.
- Zaměstnanci vykonávající stejný druh práce budou mít určen stejný platový tarif.
- Stanovený tarif musí dosahovat úrovně minimální (zaručené) mzdy, nebo na tuto úroveň musí být dorovnán celkový plat se všemi jeho složkami.
- Všichni zaměstnanci vykonávající stejný druh práce budou mít určen platový tarif buď podle délky praxe, nebo zvláštním způsobem, oba tyto způsoby nelze použít současně, aby se zamezilo diskriminaci zaměstnanců a nerovnému přístupu k nim.

- Případné odchylky v pracovních náplních se nepromítnou do platových tarifů, ale do nenárokových složek platu.
- Účinnost uplatnění tohoto zvláštního způsobu bude předmětem kontrolní činnosti vedení školy a bude vyhodnocována nejméně jednou ročně.
- Výše tarifu bude předmětem posouzení při každé změně platových podmínek – změně tarifních tabulek, změně minimální a zaručené mzdy.

17. Závěrečná ustanovení

- a) Kontrolou provádění ustanovení této směrnice je statutárním orgánem školy pověřen zaměstnanec:
- b) Zrušuje se předchozí znění tohoto předpisu, jeho uložení se řídí Spisovým řádem školy.
- c) Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem 1. 9. 2017

Lužec nad Vltavou dne 31. 8. 2017

Ing. Pavla Kopeluková
ředitelka školy