

Mateřská škola, základní škola a praktická škola Znojmo, příspěvková organizace	
<b>VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS</b>	
Čj.: MZPSZN-600/2024	<b>I/1.3 A 5</b>
Vypracoval:	Mgr. Ludmila Falcová, ředitelka školy
Schválil:	Mgr. Ludmila Falcová, ředitelka školy
Směrnice nabývá platnosti dne:	21. 8. 2024
Směrnice nabývá účinnosti dne:	1.9. 2024

### Obecná ustanovení

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

Změny ve směrnici jsou prováděny formou číslovaných písemných dodatků, které tvoří součást tohoto předpisu.

### 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,
- je závazný pro zaměstnance i zaměstnavatele (ředitele školy),
- ředitel školy je povinen seznámit zaměstnance s vydáním, změnou nebo zrušením tohoto vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů,
- vnitřní předpis musí být přístupný všem zaměstnancům.

### 2. Určení platu

2.1 Plat zaměstnance školy

Plat určuje zaměstnanci ředitel organizace podle:

- zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
- nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

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 (zejména zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nařízení vlády č. 399/2017 Sb., katalog prací, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků).

2.2 Plat ředitele organizace  
Plat určuje řediteli školy zřizovatel.

Tímto vnitřním platovým předpisem konkretizuje obecná ustanovení právních předpisů.

### **3. Započítatelná praxe**

Zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Stanovení platového tarifu buď podle délky dosažené praxe, nebo stanovení platového tarifu zvláštním způsobem se použije vždy jednotně pro všechny pracovníky, kteří vykonávají stejný druh práce.

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

### **4. Kvalifikační předpoklady**

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

- § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- Hlava II zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících
- vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

4.2. Pro zaměstnance **Mateřské školy, základní školy a praktické školy Znojmo, příspěvkové organizace** se stanovují požadavky na kvalifikaci takto:

- a) uklízečka, prادلena - **základní vzdělání (základy vzdělání)**
- b) pracovnice provozu ŠJ, švadlena (drobné opravy) - **střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem příslušného zaměření** – dle zařazení do platové třídy
- c) topič - **střední vzdělání** + topičské osvědčení a další osvědčení potřebná pro výkon práce
- d) švadlena - **střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem příslušného zaměření** (krejčovské práce)
- e) školník (obor elektro, stavební, strojní, kovo-dřevo, instalatér apod.), kuchařka  
- **střední vzdělání s výučním listem příslušného zaměření**
- f) asistent pedagoga (pomocné práce při výchově) - **střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělání a studium pedagogiky nebo absolvováním akreditovaného vzdělávacího programu pro asistenty pedagoga v rozsahu 120 hodin, základním vzděláním a studiem pro asistenty pedagoga**
- g) asistent pedagoga (výchovné práce) - **střední vzdělání s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání s pedagogickým zaměřením nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou získaným ukončením jiného vzdělávacího programu středního vzdělávání než s pedagogickým zaměřením a studiem pedagogiky nebo studiem pro asistenty pedagoga** -( zákon č.563/2004 Sb. v platném znění)

- h) vychovatelky internátu, ŠD, vychovatelky v základní škole speciální (rehabilitační třída a přípravný stupeň, autistická třída) - **střední vzdělání s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu střední odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu vychovatelů doplněno ukončeným studiem speciální pedagogiky nebo vzdělávacího programu střední školy a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečněném vysokou školou zaměřeném na vychovatelství a speciální pedagogiku** - (zákon č.563/2004 Sb. v platném znění)
- i) učitelky MŠ - **střední vzdělání s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů předškolního vzdělávání doplněno vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečněném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku** - (zákon č.563/2004 Sb. v platném znění)
- j) vedoucí školní jídelny, THP  
- **střední vzdělání s maturitní zkouškou příslušného zaměření nebo ukončené vzdělání s výučním listem v daném oboru**  
- **minimálně 5 let praxe v oboru**
- k) učitelé základní školy, základní školy speciální a praktické školy  
- **vysokoškolské vzdělání příslušného zaměření** (zákon č.563/2004 Sb. v platném znění)

V návaznosti na § 3 odst. 3 písm. d) nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů zaměstnavatel požaduje zahájení studia a následně i úspěšné ukončení u zaměstnanců, kterým byla udělena výjimka podle výše uvedeného nařízení vlády takto:

- doplňkové pedagogické studium, speciální pedagogika, studium, kterým si zaměstnanec zvyšuje potřebnou kvalifikaci do konce roku 2014 dle § 32 zákona č. 563/2004 Sb., v platném znění

4.2. Nekvalifikovaný zaměstnanec může i nadále vykonávat pedagogickou činnost, pokud dosáhl k 1.1.2015 alespoň **55** let věku a pokud vykonával přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nejméně po dobu 20 let.

## **5. Zařazení zaměstnanců do platových tříd**

5.1 Zařazení zaměstnance do platové třídy se provádí podle:

- § 123 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
- nařízení vlády č. 399/2017 Sb., katalog prací

5.2 Zařazování zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců do platové třídy

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

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

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

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

### 5.3 Zařazení do platové třídy, pro kterou nespĺňuje potřebné vzdělání

Nemůželi zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanovili-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nespĺňuje potřebné vzdělání

a) až na dobu 4 roků,

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

### Pedagogičtí zaměstnanci

4. platová třída - **asistent pedagoga** - osobní asistent, pomocné práce při výchově, které se týkají pouze základních návyků a způsobů chování (pomocný vychovatel)
5. platová třída - **asistent pedagoga** - rutinní výchovné úkony zaměřené na společenské chování, pracovní, hygienické a pohybové aktivity žáků
6. platová třída - **asistent pedagoga** - cílené výchovné působení na zkvalitnění základních návyků společenského chování žáků a vytváření základních životních návyků
7. platová třída - **asistent pedagoga** - rutinní pedagogická činnost podle přesného usměrnění. Výklad textu, popřípadě učební látky a individuální práce s dětmi a žáky nebo studenty podle stanovených vzdělávacích programů a pokynů
8. platová třída - **vychovatelky internátu, družiny, školního klubu, učitelka MŠ, asistent pedagoga**
  - nemají zaměstnavatelem uloženu tvorbu vlastních výchovně vzdělávacích programů
9. platová třída - **vychovatelky internátu, družiny, školního klubu, asistent pedagoga**
  - mají zaměstnavatelem uloženu tvorbu vlastních výchovně vzdělávacích programů
  - střední vzdělání s maturitní zkouškou získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru zaměřeném na přípravu vychovatelů doplněno speciální pedagogikou nebo ukončením vzdělávacího programu střední školy a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečněném VŠ zaměřeném na vychovatelství a rozšířené o speciální pedagogiku
- **učitelky MŠ**
  - má zaměstnavatelem uloženu tvorbu vlastních výchovně vzdělávacích programů
  - střední vzdělání s maturitní zkouškou získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřené na speciální pedagogiku.

-střední vzdělání s maturitní zkouškou získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu vychovatelů a vykonáním jednotlivé zkoušky, která svým obsahem a formou odpovídá zkoušce profilové části maturitní zkoušky z předmětu zaměřeného na pedagogiku předškolního věku a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku.

10. platová třída - **učitelky MŠ**

- střední vzdělání s maturitní zkouškou získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku

- mají zaměstnavatelem uloženu tvorbu a koordinaci výchovně vzdělávacích programů.

- **vedoucí vychovatelka internátu , vedoucí vychovatelka školní družiny či školního klubu**

- střední vzdělání s maturitní zkouškou získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru zaměřeném na přípravu vychovatelů a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku

- má zaměstnavatelem uloženu tvorbu a koordinaci výchovně vzdělávacích programů.

11. platová třída - **učitelé základní školy, základní školy speciální a praktické školy**

- kteří nesplňují vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu a k výkonu své práce potřebují metodologická doporučení - jsou vedeni ředitelstvem školy

- začínající učitelé, kteří splňují vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu, ale svoji činnost vykonávají pod vedením uvádějícího učitele, který jim poskytuje metodologická doporučení.

12. platová třída - **učitelé základní školy, základní školy speciální a praktické školy**

- učitelé, kteří při tvorbě vlastních učebních dokumentů transformují roční obsah učební látky do jednotlivých vyučovacích hodin v návaznosti na ostatní vyučované předměty. Učitelé, kteří splňují vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu, kterým nemusí zaměstnavatel poskytovat metodologická doporučení.

## Nepedagogičtí zaměstnanci

2. platová třída - **uklízečky s mytím oken, pradlena**
3. platová třída - **topiči, švadlena bez výučního listu**
4. platová třída - **pomocná kuchařka, švadlena s výučním listem**
5. platová třída - **kuchařky**
6. platová třída - **vedoucí kuchařka, školníci – provozáři, pokladník, sekretář**
7. platová třída - **vedoucí stravování** (zajišťování provozu stravovacího zařízení), **statistik**
8. platová třída - **vedoucí stravování** (komplexní zajišťování provozu stravovacího zařízení)
9. platová třída - **účetní, mzdová účetní** (samostatné vedení účetnictví, mzdové agendy)
10. platová třída - **účetní** (komplexní vedení účetnictví školy)
  - **personalista** (komplexní koordinace personální správy)
  - **rozpočtář** (sledování, projednávání rozpočtu s rozpočtujícími orgány)

Zařazení zaměstnanců do platových tříd dle § 6 – Zvláštní způsob určení platového tarifu

Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do

a) 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.

### 6. Započítání jiné než požadované praxe do doby rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně

6.1. Jinou než požadovanou praxi bude zaměstnavatel započítávat do doby rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně v závislosti na míře jejího využití takto:

Pracovní zařazení, Stupeň a obor vzdělání, Praxe, Zápočet odpracované doby.

6.2. Započítatelná praxe – zařazení zaměstnance do platového stupně

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započítatelné praxe:

a) v plném rozsahu **100%** započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Tím se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření pro výkon požadované práce.

b) činnost obdobného charakteru započte zaměstnavatel zaměstnanci v rozsahu nejvýše jedné třetiny tj. **33%**, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.

Jiná praxe, která nesouvisí se zaměřením pro výkon požadované práce se nezapočte.

c) v plném rozsahu **100%**, nejvýše však celkovém rozsahu **6 let** započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené. Osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě, dle zákona o sociálních službách.

6.3. Čerpá-li zaměstnanec volno bez náhrady mzdy v rozsahu delším než jeden měsíc, zaměstnavatel celou dobu neplaceného volna nezapočte do praxe rozhodující pro zařazení zaměstnance do vyššího platového stupně.

6.4. Pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek, pro výpočet délky praxe a termíny platových postupů se tato doba nekrátí.

6.5. Při uzavírání pracovních smluv přijímaný zaměstnanec předloží zaměstnavateli doklady potvrzující dosažený stupeň, zaměření a obor vzdělání a dokumentující průběh předchozích zaměstnání. Pouze výjimečně může zaměstnanec nahradit doklady o předchozích pracovních poměrech čestným prohlášením.

Uvedení nepravdivých údajů v čestném prohlášení bude považováno za velmi hrubé porušení pracovní kázně.

6.6. Nepedagogickému pracovníkovi zařazenému do nejnižšího stupně příslušné platové třídy je zaručena minimální mzda.

6.7 Při zastupování pracovníků přednostně využívat DPP a DPČ.

## 7. Osobní příplatek

7.1. Osobní příplatek se řídí §131 ZP.

7.2. Osobní příplatek náleží zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků a nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci.

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.

Kritéria pro přidělování osobních příplatků a odměn jsou součástí samostatné vnitřní směrnice, která je pravidelně každoročně projednávána s odborovou organizací aktualizována vždy k 1.10. daného školního roku.

7.2. Osobní příplatek může být snížen nebo odebrán, pominou-li nebo se změni důvody, pro které byl přiznán. Dále může být snížen nebo odebrán v případě, že bude zjištěno, že zaměstnanec nedosahuje velmi dobrých pracovních výsledků tím, že nedodržuje školské a obecně závazné předpisy. Poskytnutí příplatku je podmíněno bezchybným plněním pracovních povinností zaměstnancem.

7.3 O přiznání osobního příplatku je zaměstnanec informován písemně ředitelem školy.

## 8. Specializační příplatek

8.1. Specializační příplatek § 133, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o DVPP ve výši 1000 Kč až 2000 Kč náleží pedagogickému pracovníkovi za výkon specializovaných činností (koordinátor ICT, koordinátor ŠVP, metodik prevence sociálně patologických jevů, koordinátor EVVO).

Specializační příplatek pedagogického pracovníka podle § 133 ZP je poskytován za výkon specializovaných činností uvedených v § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., jak absolventům tohoto studia, tak těm, kteří toto studium dosud neabsolvovali, pokud je od nich tato činnost zaměstnavatelem prokazatelně vyžadována (např. pracovní náplní).

V případě metodologické specializační činnosti (výchovný poradce) může být zaměstnanci po absolvování studia podle § 7 a § 8 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o DVPP, v platném znění, udělena 13. platová třída.

Specializační příplatek ve škole pobírají:

- Koordinátor ICT	2.000 Kč
- Koordinátor ŠVP	2.000 Kč
- Metodik prevence sociálně patologických jevů	2.000 Kč
- Koordinátor EVVO	2.000 Kč

## 9. Příplatek za vedení

9.1. Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, vedoucímu zaměstnanci zaměstnavatele a zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, ale podle organizačního řádu řídí, organizuje a kontroluje práci jiných zaměstnanců, přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení podle následujících kritérií:

- výše příplatku se krátí vzhledem k velikosti přiděleného úvazku
- výše příplatku u zástupců ředitele se určuje podle poměrného počtu přidělených tříd, rozdělení pracovních úkolů mezi členy vedení školy a podle zodpovědnosti (zástupce statutárního orgánu)

9.2. Příplatek za vedení pobírají ve škole:

- ředitelka školy	stanoveno zřizovatelem
- zástupce statutárního orgánu	25%
- zástupci ředitelky školy	15%
- učitel - vedoucí odloučeného pracoviště	dle počtu řízených tříd
	1 - 4 třídy 5%
	5 - 8 tříd 7%
	9 a více tříd 10%
- učitelka MŠ - vedoucí odloučeného pracoviště	dle počtu řízených tříd
	1 třída 5%
	2 - 3 třídy 7%
- vedoucí vychovatelka školských zařízení	dle počtu řízených oddělení
	1 - 4 oddělení 5%
	5 - 8 oddělení 7%
	9 a více oddělení 10%
- vedoucí stravovacího zařízení	dle počtu řízených zaměstnanců
	2 - 3 zaměstnanci 7%
	4 - 6 zaměstnanců 10%



- hlavní kuchařka	dle počtu řízených zaměstnanců
	1 - 2 zaměstnanci 5%
	3 - 6 zaměstnanců 7 %
- školník nebo vedoucí čtyř uklízeček popř. dalších správních zaměstnanců	dle počtu řízených zaměstnanců
	2 - 3 zaměstnanci 7%
	4 - 6 zaměstnanců 8%

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.

Příplatek za vedení přísluší také zastupující osobě, která zastupuje vedoucího zaměstnance 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.

## **10. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas**

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

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

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

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, 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.

10.2 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.

## 11. Zvláštní příplatek

Zvláštní příplatek je poskytován podle § 129 ZP a novelou nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek.

Za takovouto práci se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže je považována přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele.

11.1. Zaměstnanci náleží tyto zvláštní příplatky, pracuje-li jako:

- učitelka MŠ při úvazku 1,00	1 000
- učitel ZŠ, ZŠ speciální a praktické školy bez třídnictví při úvazku 1,00	1 200
○ při výuce ve třídě se 2 odděleními	30 Kč na 1 hodinu úvazku učitele
○ při výuce ve třídě se 3 odděleními a více	50 Kč na 1 hodinu úvazku učitele
- vychovatel/ka při úvazku 1,00	1 000
- asistent/ka pedagoga při úvazku 1,00	800

Zástupci ředitelky školy – 1 200 Kč.

Školní speciální pedagog / logoped, etoped / – 1 200 Kč.

Výši zvláštního příplatku ředitelky školy určuje zřizovatel.

**Minimální výše příplatku činí 750 Kč.**

**Maximální výše příplatku činí 2500 Kč.**

11.2. Zaměstnanci, který soustavně vykonává práci třídního učitele, náleží zvláštní příplatek:

- učitel ZŠ, ZŠ speciální a praktické školy při úvazku 1,00	2 400
○ při výuce ve třídě se 2 odděleními při úvazku 1,00	2 700
○ při výuce ve třídě se 3 odděleními a více při úvazku 1,00	3 000

**Minimální výše příplatku činí 1 500 Kč.**

**Maximální výše příplatku činí 3 000 Kč.**

Zvláštní příplatek se mění se změnou přidělených tříd k výuce a při změně úvazku.

Za soustavné vykonávání práce třídního učitele se při zastupování nepřítomných zaměstnanců (nemoc, apod.) považuje doba zastupování delší než jeden kalendářní měsíc. Zvláštní příplatek za práci třídního učitele náleží zastupujícímu zaměstnanci po 4 týdnech zástupu.

## **12. Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah**

12.1. Přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah je odměňována příplatkem podle § 132 ZP, z kterého vyplývá, že pedagogickému zaměstnanci přísluší za hodinu přímé pedagogické činnosti vykonané nad rozsah hodin stanovený ředitelem podle zvláštního předpisu příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

12.2. Zaměstnanci bude příslušet příplatek za nařízené suplování ( za podmínky, že hodinu odučí), i když mu jiné hodiny přímé pedagogické činnosti odpadly, pokud spadly do doby, která se posuzuje jako výkon práce ( § 348 zákoníku práce ).

12.3. Zaměstnanci nebude příslušet příplatek za nařízené suplování, pokud mu jiné hodiny, které mu odpadly, spadly do doby, která se neposuzuje jako výkon práce podle § 348 a zaměstnanec neodpracuje ani základní rozsah přímé pedagogické činnosti stanovený ředitelem školy podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb.

12.4. Zná-li ředitel školy doby uvedené jako překážky v práci v dostatečném předstihu (např. prázdniny, ředitelské volno), může změnit rozvržení přímé pedagogické činnosti na jednotlivé dny tak, aby nebylo nutné uplatňovat § 23 odst. 3 zákona o pedagogických zaměstnancích (tj. přidělovat pedagogickému zaměstnanci přespočetné hodiny). Rozhodnutí o změnách v rozvržení přímé pedagogické činnosti musí předcházet účinnosti a realizaci těchto změn, tzn. že musí být provedeny a oznámeny pedagogickému zaměstnanci před začátkem příslušného týdne.

12.5. Za suplování nelze považovat, pokud bude pedagogický zaměstnanec pouze držet dohled ve třídě či na chodbě apod. Dohled spadá mezi další povinnosti pedagogických pracovníků doplňující dobu přímé pedagogické činnosti do týdenní pracovní doby.

## **13. Příplatky**

Příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek a příplatek za rozdělenou směnu se řídí zákoníkem práce.

## **14. Příplatek za noční práci**

14.1 Příplatek za noční práci se řídí § 125 ZP.

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

## **15. Příplatek za práci v sobotu a v neděli**

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

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

## **16. Příplatek za rozdělenou směnu**

16.1 Příplatek za rozdělenou směnu se řídí § 130 ZP.

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

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

## 17. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

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

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

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

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

## 18. Odměny

18.1. Zaměstnavatel může přiznat zaměstnanci mimořádnou odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo významného pracovního úkolu, nebo dosažení úspor ve prospěch zaměstnavatele.

Odměny podle § 134 ZP lze poskytnout zaměstnancům za významné pracovní úkoly a úspěšné splnění mimořádného úkolu na základě písemného přiznání ředitele škol podle finančních možností daným rozpočtem školy.

18.2. Správním zaměstnanci, který vykonává dohled nad žáky, náleží odměna ve výši 20,- Kč za hodinu dohledu.

18.3. Zaměstnancům THP, kteří se podílejí na práci, související s hospodářskou činností (vedoucí školní jídelny, účetní), může ředitel v případě zisku při roční uzávěrce udělit odměnu za jejich aktivitu.

18.4. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při životním jubileu a pracovním jubileu.

## 19. Týdenní 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. 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:

19.1. Vychovatel/ka ŠD, školního klubu, internátu	28 hodin
Vedoucí vychovatel/ka ŠD, ŠK, internátu	15 hodin
Asistent/ka pedagoga ve třídě MŠ, ZŠ, ZŠ speciální a praktické škole: přímá pedagogická činnost a práce související / např. výroba pomůcek, konzultace, porady,.../ budou v rámci úvazku v poměru 9:1.	36 hodin

## 19.2. Učitel

- 1. stupeň ZŠ, 1. stupeň ZŠS	21 hodin
- 2. stupeň ZŠ, 2. stupeň ZŠS	22 hodin
- ZŠ PAS třídy / 3 a více ročníků /	21 hodin
- mateřské školy	31 hodin
- praktické školy jednoleté	21 hodin
- praktické školy dvouleté	21 hodin

## 20. Platové poměry externích zaměstnanců

20.1. Souběžné a vedlejší pracovní poměry jsou posuzovány podle tohoto předpisu za využití katalogu prací a stupnice platových tarifů.

20.2. Při pracích na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude od 1. 1. 2023 vypláceno:

### Kč za 1 hodinu činnosti:

#### **U pedagogických zaměstnanců, kteří vykonávají výchovnou a pedagogickou činnost**

- při dovršení vzdělání	- střední	114 - 158
	- střední s výučním listem nepedagogické	132 - 158
	- střední s maturitní zkouškou nepedagogické	154 - 195
	- střední s maturitní zkouškou pedagogické	193 - 222
	- vysokoškolské nepedagogické	198 - 239
	- vysokoškolské pedagogické	210 - 270

#### **U nepedagogických zaměstnanců**

- při dovršení vzdělání	- základní	113
	- střední	113 - 130
	- střední s výučním listem	127 - 151
	- střední s maturitní zkouškou	144 - 190
	- vysokoškolské	145 - 205

Při stanovení měsíční odměny se přihlédne k výši platu zaměstnance, který vykonává stejný druh práce při hlavním pracovním poměru.

Zaměstnanci, se kterými bude uzavřena dohoda o činnosti v souvislosti s lyžařským výcvikovým zájezdem, školním výletem apod. budou odměňováni takto:

- zdravotní sestra, zdravotnice	130 Kč na hodinu
---------------------------------	------------------

Jedná se o práce, jejichž pravidelný výkon nemůže organizace zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn a jejichž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů, nebo jestliže předpokládaný rozsah prací, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 300 hodin za rok (u dohod o provedení práce) např. přednášková činnost, jazykové kurzy, učitelé náboženství atd.

## **21. Odměna za pracovní pohotovost**

21.1 Odměny za pracovní pohotovost se řídí § 140 ZP

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

## **22. 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 zvláště významná.

Zaměstnavatel podle svých možností a potřeb vyhláší požadované úkoly k dosažení jeho cílů, termíny k jejich splnění, bližší podmínky a výši cílové odměny za úspěšné splnění úkolu.

## **23. Splatnost platu**

23.1 Splatnost platu se řídí § 141 ZP.

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

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

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

## **24. Výplata platu**

24.1 Výplata platu se řídí § 141 až 144a ZP

Pravidelný termín výplaty platu je určen na 15. den v kalendářním měsíci, v němž je plat splatný.

Případně-li tento termín na sobotu, neděli nebo státní svátek, je splatný v poslední pracovní den před výše uvedenými dny.

Výplata je zasílána na účet zaměstnance u peněžního ústavu, který sdělil při podpisu smlouvy.

## **25. Srážky z platu**

25.1 Srážky z platu se řídí § 145 až 150 ZP

25.2 Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen

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

### 25.3 Pořadí srážek ze mzdy

(1) Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci

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

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

## 26. Dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů

Náklady spojené s placením srážek nese plátcе mzdy nebo platu, má-li však plátcе mzdy nebo platu plnit současně podle několika dohod o srážkách ze mzdy nebo platu, jdou náklady s placením srážek podle druhé a další dohody k tíži dlužníka / § 2046 NOZ /.

## 27. Pracovní smlouva

27.1 Pracovní smlouva se řídí § 34 a § 37 ZP

Místo výkonu práce v pracovní smlouvě - sjednocení dříve uzavřených pracovních smluv se současnými. Pro naši organizaci – Mateřskou školu, základní školu a praktickou školu Znojmo, příspěvkovou organizaci vzhledem k jejím četným odloučeným pracovištím ( viz. Zřizovací listina) jsou místy výkonu práce obec Znojmo. Jelikož v pracovních smlouvách není sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce je v pracovní smlouvě sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Zaměstnanci náleží stejné cestovní náhrady při cestě mimo pravidelné pracoviště jako při pracovní cestě (tj. cestě mimo sjednané místo výkonu práce).

27.2 Pracovní smlouva musí obsahovat

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

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.

Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

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 dodržením výplatního termínu i v době dovolené zaměstnance (§ 141),

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 dál nezpracovávat.

### 27.3 Informování o obsahu pracovního poměru

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

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

## **28. Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou u nepedagogických pracovníků**

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

### 28.1 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*).  
Pracovní poměr je uzavřen z důvodů, u kterých nelze určit, zda budou mít trvalý charakter.

### 28.2 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 sjednáváného 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.



28.3 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 platnosti vnitřního platového předpisu.

## **29. 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.

## **30. Závěrečná ustanovení**

a) Kontrolou provádění ustanovení této směrnice je statutárním orgánem školy pověřen zaměstnanec: Mgr. Ludmila Falcová, Mgr. Lubor Blahůšek

b) Zrušuje se předchozí znění tohoto předpisu / MZPSZN-6/2024 /, jeho uložení se řídí Spisovým řádem školy.

c) Vnitřní platový předpis nabývá účinnosti dnem 1. 9. 2024

Ve Znojmě dne 21. 8. 2024

Mgr. Ludmila Falcová  
ředitelka školy

Za ředitelství  
Mateřské školy, základní školy  
a praktické školy Znojmo, příspěvkové organizace

Za ZOOS  
při Mateřské škole, základní škole  
a praktické škole Znojmo, příspěvkové organizaci