

VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS

vnitřní předpis č. 05/2020

Tento vnitřní platový předpis upravuje platová práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích se Základní uměleckou školou Třebíč, Masarykovo náměstí 1313, (dále jako "Škola" nebo též jako "zaměstnavatel").

Tento vnitřní platový předpis je vydáván na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako "zákoník práce") ve spojení s nařízením vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (dále jako "nařízení vlády o platových poměrech") a nařízením vlády č.222/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady (dále jako "katalog prací").

Článek I.

Působnost vnitřního platového předpisu

1. Tento vnitřní platový předpis upravuje platová práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích se Školou.
2. Na zaměstnance, kteří konají pro Školu práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se vztahují pouze ta ustanovení, u nichž je to výslovně uvedeno.

Článek II.

Základní ustanovení

1. Tento vnitřní platový předpis upravuje zejména podmínky poskytování a vyplácení platů zaměstnancům Školy, poskytování příplatků a odměny za pracovní pohotovost.
2. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance se způsobem a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, vždy před uzavřením pracovní smlouvy.
3. Při stanovení odměny za práce konané mimo pracovní poměr se postupuje obdobně tak, aby výše stanovené odměny odpovídala platu za stejnou nebo obdobnou práci konanou v pracovním poměru.
4. Zaměstnanec Školy má právo kdykoli nahlížet do tohoto vnitřního platového předpisu, který je za tímto účelem k nahlédnutí na webu Školy www.zus-trebic.cz v sekci *informace pro učitele*, v písemné podobě ve sborovně Školy a originál je uložen u ředitele Školy.

Článek III.

Určení výše platu

1. Plat určuje zaměstnanci Školy ředitel Školy v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a nařízením vlády o platových poměrech.
2. Řediteli Školy určuje plat zřizovatel Školy.
3. Ředitel Školy zajistí, aby plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebyla nižší než minimální mzda dle ustanovení § 111 zákoníku práce. Do platu se

- pro tento účel nezahrnuje plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a v neděli.
4. Základní a rozhodující složkou platu zaměstnance je platový tarif.
 5. Platovým tarifem se rozumí pevně stanovená měsíční částka vyjádřená v Korunách českých (Kč). Stupnice platových tarifů je uvedena v příloze č. 1 tohoto vnitřního platového předpisu.
 6. Zaměstnanci Školy přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterého je zařazen.

Článek IV. Zařazení zaměstnance Školy do platové třídy

1. Ředitel Školy zařadí zaměstnance Školy do příslušné platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Zařazení zaměstnance do platové třídy provede ředitel Školy v souladu s ustanovením § 123 odst. 2 zákoníku práce ve spojení s katalogem prací.
2. Vedoucí zaměstnance zařadí ředitel Školy do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které vykonává.
3. V případě, že příslušná práce není v katalogu prací uvedena, pak ředitel Školy zařadí zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty práce srovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.
4. Ředitel Školy zařadí zaměstnance do odpovídající platové třídy jen v případě, že zaměstnanec Školy pro výkon práce zařazené v této třídě splňuje potřebné kvalifikační předpoklady - vzdělání.
5. Nesplňuje-li zaměstnanec Školy kvalifikační předpoklady pro výkon práce zařazené v určité platové třídě, pak ředitel Školy bude postupovat následovně:
 - a) jde-li o pedagogického pracovníka, který nemá odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, pak tento pracovník může vykonávat v souladu s ustanovením § 32 zákona č. 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o pedagogických pracovnících (dále jako "zákon o pedagogických pracovnících"), přímou pedagogickou činnost:
 - i. pokud dosáhl 50 let věku a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázal schopnost výkonu požadované činnosti,
 - ii. nejdéle po dobu deseti let ode dne nabytí účinnosti zákona o pedagogických pracovnících, tj. od 1. ledna 2005, pokud v této době nezahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí,
 - iii. jestliže v době vzniku základního pracovněprávního vztahu neuskutečňovaly vysoké školy pro výuku odborných předmětů ve střední a vyšší odborné škole akreditovaný magisterský studijní program příslušného studijního oboru; v tomto případě se získáním nejvyššího dosažitelného vzdělání v příslušném oboru považuje předpoklad odborné kvalifikace pro pracovněprávní účely za splněný.
 - b) Ředitel školy může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, jestliže zákon o pedagogických pracovnících nestanoví jinak, a jestliže
 - i. důvodem je zvláštní povaha vykonávané práce podle § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce, která spočívá v uměleckopedagogické činnosti, nebo
 - ii. jiný právní předpis stanoví pro výkon některých prací nižší vzdělání než potřebné vzdělání podle § 2 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech nebo pro jeho výkon stanoví jiný kvalifikační předpoklad.

- c) Nemůže-li ředitel Školy obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, nebo zaměstnancem, kterého může výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání podle písm. b) (viz § 3 odst. 3 nařízení vlády o platových poměrech), a nestanoví-li zákon o pedagogických pracovnících jinak, může zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání
- i. až na dobu 4 roků,
 - ii. na dobu delší, jestliže předchází praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene i. prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

Článek V.

Zařazení zaměstnance do platového stupně

1. Ředitel Školy zařadí zaměstnance školy do platového stupně v souladu s ustanovením § 123 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 4 nařízení vlády o platových poměrech.
2. Ředitel školy zařadí zaměstnance Školy do platového stupně podle:
 - a) doby dosažené praxe,
 - b) doby péče o dítě,
 - c) doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby,
 - d) doby výkonu civilní služby.
(dále jen "započitatelná praxe").
3. Ředitel školy započte dobu praxe:
 - a) v plném rozsahu v oboru požadované práce. Prací v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.
 - b) v plném rozsahu po dobu výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby.
 - c) v plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu šest let, při
 - skutečném čerpání mateřské dovolené,
 - další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené,
 - trvalé péči o dítě (děti) nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené,
 - osobní péči o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.
 - d) v rozsahu nejvýše dvou třetin jinou praxi, a to v závislosti na míře využitelnosti pro výkon požadované práce.

Článek VI.

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

1. Nově přijímaný zaměstnanec Školy předloží při uzavírání pracovní smlouvy řediteli Školy příslušné doklady, které potvrzují dosažený stupeň vzdělání, zaměření a obor vzdělání a dosaženou praxi včetně pracovního zařazení.
2. Nově přijímaný zaměstnanec, který požaduje udělení výjimky pro výkon práce z důvodu nesplňování kvalifikačních předpokladů, předloží řediteli Školy rovněž písemnou žádost o její udělení.
3. Ředitel Školy posoudí takto předložené dokumenty a na základě takto získaných údajů a v souladu s pravidly uvedenými v čl. IV. a V. tohoto vnitřního platového předpisu určí nově přijímanému zaměstnanci platovou třídu a platový stupeň, včetně jim odpovídajícího platového tarifu.
4. Zaměstnanec Školy musí být seznámen s tímto vnitřním platovým předpisem ještě před začátkem výkonu práce.

5. Ředitel školy je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o dosažené platové třídě, o dosaženém platovém stupni a platovém tarifu, a to ve formě platového výměru nejpozději ke dni nástupu do práce.

Článek VII. Platový tarif

Zaměstnanci Školy náleží platový tarif podle stupnice platových tarifů stanovené nařízením vlády o platových poměrech zaměstnanců.

Článek VIII. Příplatek za vedení

1. Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Příplatek za vedení řediteli Školy určuje zřizovatel.
2. Příplatek za vedení určený pro ředitele Školy přísluší také zástupci ředitele Školy, který zastupuje ředitele Školy v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy. Tento příplatek náleží zástupci ředitele Školy od prvního dne zastupování.
3. Vedoucími zaměstnanci školy jsou pro účely poskytování příplatku za vedení:
 - a) ředitel Školy - statutární orgán
 - b) zástupce ředitele Školy - zástupce statutárního orgánu
 - c) zástupce ředitele školy
 - d) vedoucí pracovníci
4. Výše příplatku za vedení pro vedoucí zaměstnance Školy je stanovena takto:

FUNKCE	PLATOVÁ TŘÍDA	STUPEŇ ŘÍZENÍ	PŘÍPLATEK ZA VEDENÍ v %
ředitel Školy - statutární orgán	12	3	20 - 50
zástupce ředitele Školy - zástupce statutárního orgánu	12	2	15 - 40
zástupce ředitele Školy	12	2	15 - 40
vedoucí pracovníci	12	1	5 - 30

Článek IX. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

1. Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci Školy 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 ředitel Školy nedohodne se zaměstnancem Školy na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.
2. Neposkytne-li ředitel Školy zaměstnanci školy náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci Školy část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatek podle odstavce 1 tohoto článku.

Článek X. Příplatek za rozdělenou směnu

1. Zaměstnanci Školy, 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.

Článek XI. Osobní příplatek

1. Zaměstnanci Školy, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci Školy, může ředitel Školy poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec Školy zařazen.
2. Zaměstnanci Školy, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
3. Ředitel Školy přiznává zaměstnanci Školy osobní příplatek na základě srovnání jeho pracovních výsledků s ostatními zaměstnanci Školy.
4. Osobní příplatek může zaměstnanec Školy získat nejdříve po třech měsících od vzniku pracovního poměru.
5. O zvýšení nebo snížení osobního příplatku rozhoduje ředitel Školy v závislosti na plnění podmínek, pro které byl přiznán.
6. Osobní příplatek odebere ředitel Školy zaměstnanci Školy, pominou-li důvody, pro které byl přiznán.
7. Výši osobního příplatku může ředitel Školy určit absolutní částkou nebo procentem platového tarifu.
8. V zájmu předcházení případným sporům mezi zaměstnancem Školy a Školou jako zaměstnavatelem je přiznání a odebrání osobního příplatku prováděno výhradně písemnou formou.

Článek XII. Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

1. Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé vyučovací činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zákona č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jako "školský zákon"), kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem Školy podle zvláštního právního předpisu, 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. Ředitel Školy stanoví týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Při sjednání nebo povolení kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.
4. Ředitel Školy může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin týdně. Další hodiny s ním může dohodnout. 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 (viz § 348 zákoníku práce), přímou pedagogickou činností 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; těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit.
5. Přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah je i přímá pedagogická činnost při zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka.

Článek XIII. Odměna

1. Ředitel školy může zaměstnanci Školy poskytnout odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.
2. V souladu s § 224 odst. 2 zákoníku práce může ředitel Školy poskytnout zaměstnanci odměnu:
 - a) při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
 - b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek,
 - c) za aktivity nad rámec pracovních povinností podle kritérií uvedených v příloze č. 2 tohoto vnitřního platového předpisu.
3. O výši odměn a důvodech jejich vyplacení vede ředitel Školy evidenci.

Článek XIV. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

1. Zaměstnanci školy, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.
2. Pokud zaměstnanec Školy konal práci ve svátek, poskytne mu ředitel Školy náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jiné době, na které se se zaměstnancem Školy dohodne. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.
3. Ředitel Školy se může se zaměstnancem Školy dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Článek XV. Platový výměr

1. Ředitel školy je povinen vydat zaměstnanci Školy v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.
2. V platovém výměru je ředitel školy povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec školy zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je ředitel školy povinen tuto skutečnost zaměstnanci školy písemně oznámit, včetně uvedení důvodů takové změny. Ředitel školy vydá zaměstnanci školy nový platový výměr nejpozději v den, kdy jeho změna nabývá účinnosti.
3. Řediteli školy vydá platový výměr zřizovatel školy.

Článek XVI.
Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

1. Není-li zaměstnavatel schopen zajistit plnění svých úkolů prostřednictvím zaměstnanců Školy v pracovním poměru, může Ředitel školy uzavřít ke splnění úkolů dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.
2. Výše odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a podmínky pro její poskytování se sjednávají v příslušné dohodě.

Článek XVII.
Splatnost a výplata platu

1. Plat zaměstnanců Školy je splatný vždy nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy byla práce vykonána.
2. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci Školy před nastoupením dovolené plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem Školy nedohodne jinak. Pokud to neumožňuje technika výpočtu platů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci Školy přiměřenou zálohu a zbývající část platu mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty platu následujícím po dovolené.
3. Při měsíčním vyúčtování platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci Školy písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance školy předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě plat vypočetl.
4. Jiné osobě než zaměstnanci Školy je možné vyplatit plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela zaměstnance Školy.
5. Zaměstnanec Školy je oprávněn požádat o zasílání celého nebo části platu na náklad a nebezpečí zaměstnavatele na jeden účet zaměstnance Školy u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, který zaměstnanec Školy zaměstnavateli písemně sdělí. Zaměstnavatel je povinen mu pak takto určenou část platu nebo celý plat na takový účet zasílat, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.
6. Ustanovením o splatnosti a výplatě platu se bude řídit i splatnost a výplata odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za pracovní pohotovost a náhrady platu. Pokud si zaměstnanec Školy a ředitel Školy sjednají jednorázovou splatnost odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Článek XVIII.
Srážky z platu

1. Zaměstnavatel je oprávněn provést srážky z platu nebo jiných příjmů zaměstnance Školy z pracovněprávního vztahu pouze:
 - a) v případech stanovených zákoníkem práce,
 - b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance Školy.
2. Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci Školy z platu:
 - a) daň z příjmu 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 plat, kterou je zaměstnanec Školy povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání tohoto platu,

- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci Školy k plnění jeho pracovních úkolů,
- e) náhradu platu za dovolenou, na niž zaměstnanec Školy ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce, na niž zaměstnanci Školy právo nevzniklo.

Článek XIX.
Závěrečná ustanovení

1. Tento vnitřní platový předpis bude k dispozici k nahlédnutí všem zaměstnancům Školy v souladu s článkem II. odst. 4. této směrnice.
2. Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dne 22. září 2020 a je vydán na dobu neurčitou ve znění pozdějších předpisů. Platové předpisy Školy vydané před nabytím účinnosti tohoto vnitřního platového předpisu pozbývají účinnosti dnem nabytí účinnosti tohoto vnitřního platového předpisu.
3. V případě, že dojde ke změnám v právní úpravě, které budou mít za následek, že některá z ustanovení tohoto vnitřního platového předpisu bude třeba uvést do souladu s právními předpisy, pak je ředitel Školy povinen bez zbytečného odkladu tento soulad zajistit.

V Třebíči dne 22. 9. 2020

.....
Bc. Eva Vaňková
ředitelka Základní umělecké školy Třebíč