



MŠ Pastelka Petřikov

VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS

MŠ Pastelka, Petřikov, příspěvková organizace

Petřikov 174, 251 69 – Velké Popovice

VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS				
Vypracoval: ředitel školy	Zpracováno:	20.07.2022	Platí pro:	příspěvková organizace
PhDr. Gabriela Strýčková, Ph.D.	Platnost od:	01.08.2022	Spisový znak:	
ředitel školy	Účinnost od:	01.09.2022	Počet stran:	15
Ruší směrnici:				Ze dne:

Na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, NV č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, NV č. 222/2010 Sb.; katalog prací a kvalifikační předpoklady, ve znění pozdějších předpisů a NV č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené platu, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Čl. 1 Úvod

1. Ředitel školy MATEŘSKÁ ŠKOLA PASTELKA, PETŘÍKOV, příspěvková organizace (dále jen „zaměstnavatel nebo ředitel školy,“) vydává na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů v přímé souvislosti s nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, tento vnitřní platový předpis (dále jen „VPP“).

Čl. 2 Působnost

1. Vnitřní platový předpis upravuje platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích a je závazný pro všechny pracovníky MATEŘSKÉ ŠKOLY PASTELKA, PETŘÍKOV, příspěvková organizace (dále jen Škola), kteří jsou ke škole v pracovním poměru.
2. Na pracovníky činné v MŠ v rámci souběžných pracovních poměrů a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vnitřní platový předpis vztahuje, jen pokud to vyplývá z uzavřené dohody.

Čl. 3 Určení platu

1. Plat řediteli školy určuje zřizovatel.
2. Plat zaměstnanci školy určuje ředitel školy (dále jen „zaměstnavatel“) v souladu s platnými předpisy.
3. Při uzavírání pracovního poměru s nově přijímaným zaměstnancem předloží tento zaměstnavateli tyto doklady:
 - a) doklady o nejvyšším dosaženém vzdělání,
 - b) doklady o průběhu předchozích zaměstnání,
 - c) potvrzení o zaměstnání (zápočtový list),
 - d) popř. předchozím zaměstnavatelem odsouhlasené žádosti o poskytnutí výjimky z plnění kvalifikačních požadavků nebo o zápočet dob z jiné praxe.
4. Zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele potvrzení o dosažené platové třídě, o dosaženém platovém stupni a platovém tarifu ve formě platového výměru.
5. Podle ust. § 249 až 295 občanského soudního řádu má zaměstnavatel právo od nově přijatých zaměstnanců vyžádat potvrzení – prohlášení, zda zaměstnanci byl – nebyl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z platu.

Čl. 4 Kvalifikační požadavky

1. Kvalifikačními požadavky se rozumí stupeň a obor vzdělání stanovený zaměstnavatelem pro výkon jednotlivých profesí.
2. Potřebné kvalifikační požadavky pro výkon jednotlivých profesí:

uklízeč/ka	ukončené základní vzdělání, vyučení v jakémkoliv oboru (2-leté a vyšší)
výdejář/ka stravování	vyučení/a v oboru kuchař/ka nebo absolvent/ka rekvalifikačního kurzu kuchař/ka nebo ukončené základní vzdělání a nejméně 5-ti letá praxe v oboru kuchař/ka

Čl. 5 Příplatek za vedení

1. Příplatky za vedení (podle § 124 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

1. stupeň řízení (§ 124 odst. 3 ZP)

- vedoucí školní výdejny stravování a úseku úklidu – při řízení počtu jednoho a více podřízených pracovníků úseku školní výdejny stravování a úklidu od 5 % až 30% z platové třídy / platového stupně určeného platovým výměrem dle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., v platném znění, zaměstnanci bude konkrétně určeno platovým výměrem, minimálně 600,- Kč.
- vedoucí pedagog – při řízení počtu jednoho a více podřízených pracovníků na třídách, zejména asistentů pedagoga, asistentů školy, chův, pedagogů nových nebo doplňujících si kvalifikaci dle platné legislativy, od 5 % až 30% z platové třídy / platového stupně určeného platovým výměrem dle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., v platném znění, zaměstnanci bude konkrétně určeno platovým výměrem, minimálně 1.500,- Kč.

2. stupeň řízení (§ 124 odst. 3 ZP)

- ředitel školy – při řízení počtu jednoho a více podřízených pracovníků různých úseků MŠ, vedoucích v 1. stupni řízení od 15 % do 40 % z platové třídy / platového stupně určeného platovým výměrem dle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., v platném znění, zaměstnanci bude konkrétně určeno platovým výměrem, minimálně 4.600 Kč.

2. Pracovní pozice vedoucích a řídicích zaměstnanců, kterým náleží příplatek za vedení:

- a) ředitel školy
- b) vedoucí školní výdejny a úseku úklidu
- c) vedoucí třídy

Čl. 6 Příplatek za noční práci § 125 ZP

1. Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.
2. Noční práce je práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou.
3. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby

Čl. 7

Příplatek za rozdělenou směnu § 130 ZP

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. 8

Specializační příplatek § 133 ZP

1. Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje příplatek ve výši:
 - a) koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií - 1000,- Kč
 - b) prevence sociálně patologických jevů - 1000,- Kč
 - c) metodik environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty - 1000,- Kč

Čl. 9

Odměny podle § 134 ZP

1. Za úspěšné plnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, který je nad rámec běžných pracovních povinností, které je podmínkou přiznání odměny podle ustanovení § 134 zákoníku práce, spočívá zejména v následujících aktivitách pedagogického pracovníka:
 - významné výchovně vzdělávací a mimořádné aktivity (podíl na přípravě a realizaci výstav, společenských, kulturních a sportovních akcí školy apod.),
 - koordinování a úprava ŠVP,
 - péče o výpočetní techniku,
 - další vzdělávání,
 - vedení skladů učebnic a metodik,
 - vedení školní kroniky,
 - podíl na výzdobě školy a zlepšování prostředí školy,
 - metodická pomoc začínajícím pedagogickým pracovníkům,
 - řízení pedagogické praxe studentů,
 - jiné mimořádné a jednorázově splněné úkoly vyhlášené ředitelem školy.

2. Výše uvedená kritéria jsou jen rámcová a rozhodnutí o přiznání odměny je v kompetenci ředitele školy.
3. U nepedagogických pracovníků spočívá úspěšné plnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu, které je podmínkou přiznání odměny podle ustanovení § 134 zákoníku práce, zejména v těchto aktivitách:
 - bezchybné plnění pokynů vyplývajících z „Vnitřního kontrolního systému“ při účtování, evidenci majetku, evidenci skladových zásob a skartačního řádu,
 - urychlené odstraňování vzniklých závad (pokud není odstraňování závad součástí náplně práce zaměstnance),
 - podíl na úsporách v rámci organizace,
 - nadstandardní úklid, úklid po malování nebo po provedených stavebních pracích,
 - inventarizace majetku,
 - výzdoba interiéru budovy školy,
 - zastupování pracovníků v době jejich nepřítomnosti,
 - podíl na přípravě a realizaci školních a mimoškolních aktivit,
 - jiné mimořádné a jednorázově splněné úkoly vyhlášené ředitelem školy.
4. Výše uvedená kritéria jsou jen rámcová a rozhodnutí o přiznání odměny je v kompetenci ředitele školy.

Čl. 10

Odměny k ocenění pracovních zásluh při životních a pracovních výročích

1. V souladu s § 224 odst. 2 zákoníku práce může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:
 - k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku až do výše 30% měsíčního mzdového tarifu,
 - k ocenění pracovních zásluh při dovršení 60 let věku až do výše 50% měsíčního mzdového tarifu,
 - k ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního poměru po přiznání plného invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na odchod do starobního důchodu až do výše 100% měsíčního mzdového tarifu.

Při stanovení výše odměny se zohlední délka působení u zaměstnavatele a kvalita plnění pracovních úkolů. Odměna se vyplácí nejdříve ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo k dosažení jubilea zaměstnance, nejpozději ve výplatě za měsíc prosinec kalendářního roku, v němž bylo jubilea dosaženo, resp. za měsíc, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru zaměstnance. Odměny lze přiznat zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval nepřetržitě nejméně 36 kalendářních měsíců.

Čl. 11

Osobní příplatek § 131

1. Dlouhodobé dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů, které je podmínkou přiznání osobního příplatku podle ustanovení § 131 zákoníku práce, spočívá zejména v plnění následujících kritérií:
 - a) Kvalitní práce ve výchovně vzdělávacím procesu:
 - kvalita výuky (práce v hodinách, metody, příprava na hodinu)
 - naplněnost tříd, kvalita třídnické práce,
 - zodpovědný výkon funkce výchovného poradce a metodika prevence,
 - vedení metodických sdružení.
2. Hodnocení pracovních výsledků zaměstnance podle těchto kritérií budou provádět vedoucí zaměstnanci pravidelně nejméně jedenkrát za čtvrtletí příslušného kalendářního roku. S výsledky hodnocení seznámí vedoucí pracovník hodnoceného zaměstnance.
 - b) Pravidelně se opakující nadstandardní práce:
 - příprava vystoupení pro rodiče, obec,
 - vedení dalších agend (vedení knihovny, kroniky).
3. Zaměstnanci, který poprvé uzavřel pracovní poměr se zaměstnavatelem lze osobní příplatek přiznat nejdříve po třech měsících výkonu práce.
4. Objem mzdových prostředků poskytovaných na osobní příplatky vychází z výše přiděleného mzdového limitu a zákonem stanovených úsporných opatření.
5. Zvýšení osobního příplatku, je možné provést jen při změně podmínek nebo důvodů, v uvedených v bodě 1) a 4) tohoto článku.
6. Snížení osobního příplatku, resp. jeho odebrání je možné provést jen při změně podmínek nebo důvodů, v uvedených v bodě 1) a 4) tohoto článku nebo při nesplnění nebo porušování ustanovení níže uvedených kritérií, jejichž plnění posuzuje zaměstnavatel každý příslušný kvartál kalendářního roku nebo při porušení ust. § 52 písm. f) ZP.

A) Kritéria pro přiznání osobního příplatku

Vedoucí pracovníci pedagogického sboru

- a) Kvalita výchovně vzdělávacího procesu na svěřeném úseku – hodnotí se zejména výsledky a inovace pedagogického procesu, prezentace školy na veřejnosti a spolupráce s rodiči, koordinace činnosti metodických orgánů svěřeného úseku, spolupráce s občanskými sdruženími působícími na škole.
- b) Vlastní sebevzdělávání, působení v regionálních, nadregionálních a republikových profesních sdruženích, podíl na realizaci nadstandardních vzdělávacích akcích, spolupráce s pedagogickými centry, s orgány exekutivy, zapojení do nadregionálních, republikových a mezinárodních vzdělávacích projektů, tvorba a realizace školních vzdělávacích programů a projektů

- c) Kvalitní plnění většího rozsahu úkolů, které nelze zhodnotit příplatkem za vedení, těmito úkoly jsou – náročnost organizace výchovně vzdělávací práce, zajišťování pedagogických praxí, osobní podíl člena vedení na doplňkové činnosti ve prospěch školy a v dalších aktivitách, které přímo souvisejí s hlavním posláním školy, zajišťování náročných agend nad běžný rámec svěřených povinností, zajišťování výuky nad rámec týdenní vyučovací povinnosti.

Pedagogičtí pracovníci školy

- a) Výsledky prověrek s ohledem na složení třídy.
- b) Ověřování a využívání nových metod a forem práce, které pozitivně ovlivňují efektivitu vyučovacího procesu.
- c) Nadstandardní hodnocení na základě výsledků kontrolní činnosti ČŠI.
- d) Práci s integrovanými dětmi, u kterých PPP diagnostikovala SPU.
- e) Nadstandardní práce s větším počtem problémových dětí ve třídě.
- f) Zapojení do celostátních a regionálních projektů, které přinášejí škole prospěch.
- g) Nadstandardní formy sebevzdělávání a řízení pedagogické praxe.

Kvalita pracovních výsledků je posuzována přímými nadřízenými na základě:

- a) kontrolní a hospitační činnosti,
- b) rozborů prověrek a standardizovaných testů,
- c) sledování dlouhodobého plnění úkolů vyplývajících z pracovního řádu.

Nepedagogičtí vedoucí pracovníci školy

- a) Kvalita odváděné práce na svěřeném úseku – hodnotí se zejména dlouhodobé výsledky práce, která se promítá do prezentace školy na veřejnosti a vytváření kvalitního image školy, bezkonfliktní spolupráce s pracovníky ostatních úseků školy apod.
- b) Kvalita nepedagogického kolektivu na svěřeném úseku – hodnotí se především kvalitní plnění úkolů ze strany přímo řízených pracovníků, jejich podíl na zajišťování velkých akcí školy, aj.
- c) Kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů, které nelze zhodnotit příplatkem za vedení, např. osobní podíl člena vedení na doplňkové činnosti ve prospěch školy a v dalších aktivitách, které přímo souvisejí s hlavním posláním školy, zajišťování náročných agend nad běžný rámec svěřených povinností, zajišťování správy doplňkových prostor nad rámec týdenní pracovních povinností, míra sebevzdělávání, práce s náročnými softwarovými produkty, aj.

Nepedagogičtí pracovníci školy

- a) Kvalita odváděné práce na svěřeném úseku – hodnotí se zejména dlouhodobé v výsledky práce, která se promítá do prezentace školy na veřejnosti a vytváření kvalitního image školy apod.
- b) Kvalitní plnění úkolů, podíl na zajišťování velkých akcí školy, aj.
- c) Kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů, které nelze zhodnotit jinou formou, např. osobní podíl pracovníka na doplňkové činnosti ve prospěch školy a v dalších aktivitách, které přímo souvisejí s hlavním posláním školy, zajišťování programů nad běžný rámec svěřených povinností (např. program školních svačin, aj.).
- d) Zajišťování správy doplňkových prostor nad rámec povinností, aj.

Čl. 12

Termín, místo výplaty a srážky z platu

1. Plat bude vyplácen v termínu nejpozději 15. dne v měsíci z účtu zaměstnavatele na základě písemné dohody se zaměstnancem.
2. Případně-li tento den na státní svátek nebo na den nepřetržitého odpočinku v týdnu (sobota a neděle), stanoví se výplatní termín na nejbližší dřívější pracovní den.
3. Srážky platu mohou být provedeny jen:
 - a) v případech stanovených zákonem,
 - b) na základě dohod o srážkách z platu nebo k uspokojení závazků zaměstnance.
4. Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci z platu: úpravu dohody o srážkách z platu mění nový občanský zákoník. Dluh je možné zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách z platu ve výši nepřesahující jeho polovinu.
 - § 2045 NOZ Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách z platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky podle věty první k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele. Proti plátcí platu nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.
 - § 2046 NOZ Náklady spojené s placením srážek nese plátce platu, má-li však plátce platu plnit současně podle několika dohod o srážkách z platu, jdou náklady s placením srážek podle druhé a další dohody k tíži dlužníka.
 - Ustanovení § 2045 a 2046 NOZ se použijí i pro jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou nebo platem. Jakýkoliv dluh zaměstnance je možné zajistit dohodou o srážkách z platu, ovšem maximálně do poloviny jeho platu nebo náhrady platu (případně odměny).
 - Zaměstnavatel však musí s uzavřením takové dohody souhlasit. Náklady spojené s odesláním částky ponese plátce platu.

- V případě více dohod u jednoho zaměstnance ponese náklady spojené s placením dalších srážek u druhé a další dohody dlužník, tj. zaměstnanec. Věřitel nabývá právo na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí platu (zaměstnavateli) dohoda předložena, pokud ji akceptuje.
- Nové limity pro výši srážek z platu se budou aplikovat i na dříve uzavřené dohody. Zaměstnavatel nyní musí výši srážek sám vypočítat, a limituje je pouze zákonem stanovená nezabavitelná částka. Zaměstnavatel, ale nemusí předloženou dohodu (a to ani na výživné) akceptovat.
- Dohoda a souběh s exekucemi – úprava § 2045 NOZ nic nemění na použitelnosti ustanovení § 276 a následujících občanského soudního řádu, která odkazují na zvláštní nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, jež nesmí být sražena povinnému z měsíčního platu při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je plat postižitelný srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách). „Postup výpočtu nezabavitelné částky se použije pouze v případě, že věřitel vymáhá svou pohledávku nuceným výkonem soudního rozhodnutí (či jiného vykonatelného titulu). Jinak jsou strany dohody i plátce platu (resp. jiného příjmu) vázány pouze § 2045 NOZ.
 1. Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat nebo některou jeho složku.
 2. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud není dohodnuto jinak.
 3. Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo v nejbližším pravidelném termínu výplaty platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.
 4. Pravidelný termín výplaty je dnem splatnosti a výplatu odměny z dohody a náhrady platu.
 5. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.
 6. Na základě písemné dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen ve výplatním termínu poukázat částku na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky, spořitelního družstva apod.
 7. Při měsíčním vyúčtování platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách platu a o provedených srážkách.
 8. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě plat vypočetl.
 9. Souhrn všech složek platu nesmí být menší než částka minimální mzdy stanovená příslušným nařízením vlády.

Čl. 13

Výše odměn za práci konanou mimo pracovní poměr

1. Zaměstnanci pracující na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) mohou být odměňováni takto:

- zástup za učitele/ku 100 - 150,-Kč/hod
dle stupně kvalifikace, je v kompetenci ředitele školy, doporučuje se schválení zřizovatelem, z jehož prostředků je odměna za vykonanou práci hrazena
- zástup za asistenta/ku pedagoga 100 - 150,-Kč/hod
dle stupně kvalifikace, je v kompetenci ředitele školy, doporučuje se schválení zřizovatelem, z jehož prostředků je odměna za vykonanou práci hrazena
- zástup za uklízeče/ku, výdejáře/ku stravy 100 - 120,-Kč/hod
je v kompetenci ředitele školy, doporučuje se schválení zřizovatelem, z jehož prostředků je odměna za vykonanou práci hrazena
- odborné údržbářské práce 100 - 180,-Kč/hod
dle náročnosti práce, je v kompetenci ředitele školy, doporučuje se schválení zřizovatelem, z jehož prostředků je odměna za vykonanou práci hrazena

Specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, konané zejména vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci a dále takové činnosti, které zahrnují práci se zvýšeným množstvím hluku, prachu, o vyšší fyzické zátěži, ve výškách, s chemikáliemi a jiné, zpravidla vykonávané mimo otevírací dobu MŠ a bez přítomnosti dětí a personálu MŠ (zejména mytí oken střešních, běžných, francouzských, osvětlení, makrolonových stříšek, ventilačních mříží, okenních sítí proti hmyzu a žaluzií, mokrou údržbu koberců a čalounění, dezinfekce povrchů aj.) mohou být hrazeny jednorázovou odměnou za dílo, pokud se opakují takové pravidelně, potom paušální odměnou za dílo se stanovenou frekvencí.

Příplatek za přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah

1. Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

2. Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost 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, přímou pedagogickou činnost nevykonával.
3. 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, ale pouze dohodnout. Za přespočetné se považují až ty, které přesahují týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti.
4. Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy (tj. za přespočetnou hodinu) považuje vykonaná přímá pedagogická činnost i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti (tj. základní pedagogický úvazek) vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce (zde ustanovení obsahuje odkaz na § 348 zákoníku práce) přímou pedagogickou činnost nevykonával.
5. Za přespočetnou hodinu se nepovažuje taková vykonaná hodina přímé pedagogické činnosti, pokud pedagogický pracovník základní pedagogický úvazek nesplnil, protože místo výkonu přímé pedagogické činnosti vykonával práce související s přímou pedagogickou činností. Doba, kdy pedagogický pracovník vykonává práce související s přímou pedagogickou činností, je výkonem práce a nelze na ni proto pohlížet jako na dobu, která se jako výkon práce posuzuje.

Čl. 14

Rozsah přímé pedagogické činnosti a další ustanovení

1. Pedagogičtí pracovníci vykonávají v pracovní době
 - a) přímou pedagogickou činnost (PPČ),
 - b) práce související s přímou pedagogickou činností (PSPPČ), *(např. příprava na přímou pedagogickou činnost, příprava učebních pomůcek, hodnocení písemných, grafických a jiných prací a dále práce, které vyplývají z organizace vzdělávání a výchovy ve škole, jako je dohled nad nezletilými dětmi (dále jen "dětí") ve škole a při akcích organizovaných školou, spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky, s výchovným poradcem, se školním metodikem prevence, s metodikem informačních a komunikačních technologií, spolupráce se zákonnými zástupci žáků, odborná péče o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám vzdělávání, výkon prací spojených s funkcí třídního učitele a výchovného poradce, účast na poradách svolaných vedoucím zaměstnancem školy, studium a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků).*

2. Pedagogický pracovník je povinen být na pracovišti zaměstnavatele v době stanovené rozvrhem jeho PPČ, v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.
3. Jde-li o výkon jiné práce než podle odstavce 1) vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje a na místě, které si sám určí.
4. Pedagogický pracovník o svém rozvrhu (PSPPČ) zbývající části směny zaměstnavatele písemně informuje, aby mohl zaměstnavatel i nadále dodržovat ustanovení zákoníku práce (*evidence pracovní doby, přestávky mezi směnami, náhrada platu za dočasnou pracovní neschopnost, kdy by se jednalo o práci v noci, o sobotě, neděli, ve svátek, došlo by k dělené směně, jednalo by se o práci přesčas*).
5. Náklady, které pedagogickému pracovníkovi vzniknou výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce a hradí je pedagogický pracovník.
6. Zaměstnavatel stanovuje pro jednotlivé pedagogické kategorie pracovníků týdenní rozsah hodin PPČ:
 - učitel mateřské školy - 31 hodin týdně,
 - asistent pedagoga - 36 hodin týdně
 - vykonává-li pedagogický pracovník současně více činností, snižuje se mu týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za každou tuto činnost zvlášť.
7. PPČ pedagogických pracovníků se řídí ročním plánem (PPČ a PSPPČ) a rozvrhem, který je podle potřeby aktualizován a upřesňován týdenním plánem a denními změnami rozvrhu (náhradní rozvrh).
8. Je-li pedagogický pracovník pověřen ředitelem školy jinou prací související se zabezpečením provozu, prezentací a organizací výchovy a vzdělávání, než je jeho PPČ, považují se v tomto čase přímé vyučovací povinnosti za vykonané.
9. Měsíční tarif náleží pracovníkovi za základní PPČ a PSPPČ do stanovené pracovní doby, tj. 40 hodin týdně (pracovní dobou 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).
10. Zaměstnavatel může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše o 4 hodiny týdně a na dalších hodinách se ním může dohodnout (ne výše jak 2 hodiny navíc) - jedná se o změnu poměru mezi přímou pedagogickou činností a ostatními souvisejícími pracemi).
11. Přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah a přímá pedagogická činnost při zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka (předem připravené a kvalifikované suplování) je odměňována příplatkem ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku a nelze za ni poskytovat náhradní volno.

12. Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah a přímou pedagogickou činnost při zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka náleží i vedoucím pedagogickým pracovníkům.
Poznámka: Za zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka nelze považovat dohled, ale pouze výkon přímé pedagogické činnosti. Zaměstnavatel předem stanoví, zda při zastupování nepřítomného pracovníka jde o dohled, nebo o výkon přímé pedagogické činnosti).
13. Pokud počet hodin práce související s pedagogickou činností překračuje stanovenou týdenní pracovní dobu, jedná se o přesčasovou práci.
14. Za práci přesčas lze místo příplatku (viz článek 13.) se zaměstnancem dohodnout poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 12 ZP, 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.
15. Příplatek za přesčasovou práci se nevztahuje na pracovníky školy, kteří pobírající příplatek za vedení.
16. Pokud je rozsah přímé pedagogické činnosti rozvržen na jednotlivé týdny nerovnoměrně, budou přespočetnými hodinami ty hodiny, ve kterých bude pedagog vykonávat přímou pedagogickou činnost nad rámec, který mu byl stanoven pro příslušný týden.
17. Nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti se provede předem písemnou formou.
18. Skutečně vykonané nařízené a dohodnuté hodiny nad stanovený rozsah budou vždy propláceny bez ohledu na skutečnost, zda pedagogický pracovník splnil celý svůj stanovený základní pedagogický úvazek (tj. bez ohledu na to, že pedagogickému pracovníkovi odpadla hodina PPČ z jeho základní PPČ.
19. V týdnu, ve kterém připadají některé pracovní dny na dlouhodobě plánované školní akce, popřípadě na školní prázdniny, může zaměstnavatel rozvrhnout pedagogickým pracovníkům PPČ tak, aby nedocházelo k PPČ nad základní pedagogický úvazek.
20. Učitel příslušného předmětu je povinen zadat práci pro žáky po dobu své předem známé nepřítomnosti v zaměstnání. Podklady pro zadání práce odevzdá pedagogickým pracovníkům, kteří jsou pověřeni dohledem dané skupiny žáků.
21. Zaměstnavatel může jiné činnosti (které nejsou přímou pedagogickou činností) přesunout na dny prázdnin nebo školních akcí a přímou pedagogickou činnost kumulovat do ostatních dnů v týdnu.
22. Rozhodnutí o změnách v rozvržení přímé pedagogické činnosti musí předcházet účinnost a realizaci těchto změn, tj. že musí být provedeny a oznámeny pedagogickému pracovníkovi před začátkem příslušného týdne.
23. V případě sjednání nebo povolení kratší, než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti. Poskytnutý plat (platový tarif a další složky platu) odpovídá výši poměrné části platu připadající na kratší pracovní úvazek.

24. Dojde-li na základě dohody zaměstnanec se zaměstnavatelem k navýšení sjednaného kratšího pracovního úvazku zejména z důvodu odučených hodin navíc (za zastupování), bude zvýšena úměrně rozsahu těchto hodin také poměrná část platu – jde o tzv. proplácení hodin až do plného úvazku (a do plného měsíčního platového tarifu podle platové tabulky).
25. Přespočetnou hodinou se stává každá následující hodina překračující základní úvazek příslušné pedagogické kategorie pracovníků.

Společná a závěrečná ustanovení

1. Výše platu a příplatků je stanovena pro plný pracovní úvazek. Při dohodnuté kratší týdenní pracovní době náleží zaměstnanci poměrná část takto stanoveného platu nebo příplatku.
2. Tento vnitřní předpis může být zrušen pouze novým a současně zrušuje předcházející.

V Petřikově, dne 20. 07. 2022

.....
PhDr. Gabriela Strýčková, Ph.D.
ředitel školy