

**Střední rybářská škola a VOŠ VHE,
Vodňany, Zátíší 480**



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(součástí kolektivní smlouvy je vnitřní platový předpis, seznam osobních ochranných prostředků, zásady čerpání prostředků FKSP)

ČÍSLO:

PLATNOST OD: 19. 12. 2023

ÚČINNOST OD: 01. 01. 2024

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel pro účely této smlouvy uzná určené zástupce odborové organizace (dále také odbory), která u zaměstnavatele působí, a to i ty, kteří nejsou jeho zaměstnanci. To se vztahuje i na uplatňování oprávnění odborů stanovených v § 321 a 322 zákoníku práce. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za ni a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování právních výkladů vydaných k právním předpisům Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo krajskými úřady, a to i ve spolupráci s příslušnými orgány ČMOS PŠ.

4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborů podle svých možností v přiměřeném rozsahu místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a technickým provozem. Zaměstnavatel umožní odborům podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty.

Zaměstnavatel umožní pověřenému zástupci odborové organizace působící u zaměstnavatele přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to bez zbytečného odkladu. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou na adresu zaměstnavatele.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích, sjezdech v plném rozsahu.

Odborová organizace poskytne zaměstnavateli potřebnou součinnost. Zaměstnavatel umožní odborové organizaci k plnění povinnosti vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem (§ 276 odst. 6 ZP) využívat provozní porady. Zaměstnavatel se zavazuje provádět na žádost odborové organizace srážkou z platu úhradu členských příspěvků zaměstnanců-členů odborového svazu a poskytovat pověřeným zástupcům odborů informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán předchozí souhlas těchto zaměstnanců.

5. Konzultace a součinnost

Smluvní strany se dohodly, že jednou z forem vzájemné spolupráce zaměstnavatele a odborů za účelem poskytovat si konzultace a součinnost budou pravidelná společná jednání, **a to vždy každý poslední den kalendářního čtvrtletí.**

6. Obecná ustanovení o informování, projednání, spolurozhodování

Zaměstnavatel se zavazuje, že ve všech případech, kdy zákoník práce § 287 odst. 1, jiné právní předpisy nebo tato kolektivní smlouva vyžadují **informování** odborové organizace, předá

informace písemně předsedovi odborové organizace školy s tím, že informace musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 2 ZP.

Zaměstnavatel se zavazuje, že ve všech případech, kdy zákoník práce § 287 odst. 2, jiné právní předpisy nebo tato kolektivní smlouva vyžadují **projednání, souhlas nebo dohodu** s odborovou organizací, předá potřebné podklady spolu s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním písemně předsedovi odborové organizace školy alespoň 5 pracovních dnů před termínem jednání s tím, že projednání musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 3 ZP.

Odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli své stanovisko (popř. návrhy na příslušná opatření) k poskytnutým informacím písemně alespoň 3 pracovní dny před termínem jednání.

7. Vzájemná informovanost

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany na členských schůzích i na dalších jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.

8. Vyřizování stížností

Zaměstnavatel projedná bez zbytečného odkladu s odborovou organizací stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP).

Požádá-li zaměstnanec o jednání se zaměstnavatelem v pracovněprávní záležitosti, i když nejde o stížnost, zaměstnavatel se zavazuje postupovat jako v případě stížnosti.

Při šetření a vyřizování stížností využije zaměstnavatel přiměřeně aktuální znění metodického dokumentu ČSI.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

9. Zajištění zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění svých úkolů **především** zaměstnanci v pracovním poměru podle zákoníku práce.

Jiný postup projedná s odbory.

10. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat odbory o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně jakéhokoliv pracovního místa, a to minimálně dva měsíce před uskutečněním těchto změn.

11. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odbory podle § 287 odst. 2 a § 320 odst. 4 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odbory také ty okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, které jinak podléhají podle zákoníku práce pouze povinnosti informovat odbory (§ 287 odst. 1 ZP). Jedná se zejména o tyto případy:

- Změny právního postavení zaměstnavatele z rozhodnutí zřizovatele včetně vnitřního uspořádání zaměstnavatele, a to s rozбором důsledků na zaměstnanost, hospodaření a provoz školy nebo školského zařízení.
- Připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popř. k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků jednotlivých zaměstnanců.
- Otázky pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny v těchto oblastech.
- Rozpis rozpočtu školy nebo školského zařízení pro daný rok. K tomuto projednání dojde bezprostředně po provedení rozpisu rozpočtu z příslušného orgánu veřejné správy. Předmětem jednání o rozpisu rozpočtu musí být zejména:
 - Závazné ukazatele (limity) stanovené příslušnými orgány veřejné správy.
 - Rozpis těchto závazných ukazatelů v oblasti mzdových výdajů, a to zvláště na jednotlivé složky platu. Předmětem projednání budou celkové objemy nárokových i nenárokových složek platu pro jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců a pro jednotlivé organizační útvary zaměstnavatele.
 - Rozpis těch ostatních neinvestičních výdajů (ONIV), které mají vliv na tvorbu pracovních podmínek, bezpečnost práce a péči o zaměstnance (včetně prostředků na další vzdělávání, osobní ochranné pracovní prostředky, závodní stravování apod.).
 - Předmětem projednání podle předchozích bodů bude rovněž jakákoliv změna rozpočtu (závazných ukazatelů) v průběhu rozpočtového roku.

12. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

Informovat odbory o sjednaných nových pracovních poměrech 2x ročně.

2. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání zpracovat písemně bližší označení jeho druhu práce (§ 37 a § 77a zákoníku práce), tak aby bylo spolehlivým a dostatečným podkladem pro zařazení do platové třídy dle katalogu prací.

13. Závazky při skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Projednat předem s odborovou organizací výpověď danou zaměstnavatelem (§ 52 ZP) a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 ZP) následujícím způsobem osobně předsedovi odborové organizace školy. V případě nesouhlasného stanoviska odborové organizace zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.
2. S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52 a § 55 ZP, seznámí zaměstnavatel odbory do jednoho týdne po ukončení pracovního poměru.

14. Práce přesčas

Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

15. Zaměstnávání zaměstnanců vyslaných na mimoškolní akce organizované školou pro žáky

Bude-li zaměstnavatel na pedagogickém pracovníkovi požadovat práce jiného druhu, než má sjednáno v pracovní smlouvě, zavazuje se uzavřít s pedagogickým pracovníkem další základní pracovněprávní vztah. Uvedený postup bude uplatňován např. zastupování vychovatele domova mládeže učitelem a naopak.

16. Pracovní doba a odpočinek (oběd)

Každý zaměstnanec má nárok 30 min na odpočinek (oběd) započtenou v délce směny. Doba na odpočinek se nezapočítává do odpracovaných hodin.

17. Dovolená

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 28.2., předložit odborům ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok.

18. Překážky v práci

Právní úprava překážek v práci je obsažena zejména v § 191 až 210 zákoníku práce. Jedná se o **situace, kdy zaměstnanec nemůže plnit část pracovního závazku spočívající ve výkonu práce, protože nastanou určité skutečnosti, které činí toto plnění nemožným nebo je značně ztěžují.**

na straně zaměstnance

- dočasná pracovní neschopnost,
- nařízená karanténa,
- ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiné fyzické osoby,
- poskytování dlouhodobé péče,
- mateřská dovolená,
- rodičovská dovolená,

- jiné důležité osobní překážky v práci stanovené v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. – zaměstnavatel **neumožňuje** zaměstnanci čerpat pracovní volno **nad rámec tohoto nařízení vlády**.

překážek z důvodu obecného zájmu:

- výkon veřejné funkce (poslanec, senátor, člen zastupitelstva obce atd.),
- výkon občanské povinnosti (svědci, tlumočníci, poskytnutí první pomoci atd.),
- jiné úkony v obecném zájmu (darování krve, účast na táborech atd.),
- pracovní volno související s brannou povinností,
- školení, jiné formy přípravy nebo studia.

Všechny překážky v práci musí zaměstnanec zaměstnavateli včas, případně bez zbytečného průtahů **oznámit** a též **prokázat**.

na straně zaměstnavatele

Mezi překážky v práci na straně zaměstnavatele patří zejména:

- **prostoj,**
- **přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí,**
- **jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.**

19. Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno bez náhrady platu zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené (§ 196 ZP) pobírá rodičovský příspěvek **do 4 let věku dítěte**, a o toto pracovní volno písemně požádá, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Existence těchto provozních důvodů bude projednána s odbory.

V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu podle tohoto ustanovení se prodlužuje zákaz výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP až do nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 4 roky věku.

20. Rozvrh pracovní doby pedagogických zaměstnanců - učitel

1) Pedagogický pracovník má pracovní den rozdělený na:

- přímou pedagogickou činností (dle aktuálního týdenního rozvrhu hodin),
- nepřímou pedagogickou činností - práce souvisejících s přímou pedagogickou činností.

2) V podmínkách školy je týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti rozvržen nerovnoměrně na období pěti po sobě následujících měsíců (září až leden, únor až červen) tak, aby nebyl překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za toto období (§ 2, odst.3, NV 75/2005 Sb.).

3) Přespočetné hodiny, které prokazatelně vzniknou, budou proplaceny na konci vyrovnávacího období (leden a červen) jako příplatek za přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah - § 132 ZP.

21. Výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností na pracovišti

Zaměstnavatel bude v souladu se zákoníkem práce požadovat po pedagogických pracovnících výkon prací souvisejících na pracovišti jen tehdy, jde-li o práce, které objektivně vyžadují přítomnost na pracovišti

22. Délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

V souladu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. m) ZP nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, za období nejvýše 52 týdnů.

23. Rozdělená směna

Zaměstnavatel oznámí rozdělení směny těmto zaměstnancům předem písemnou formou jako součást rozvržení týdenní pracovní doby.

24. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru na dobu určitou

V případě doby trvání pracovního poměru omezené datem nebo určitou okolností, se zaměstnavatel zavazuje upozornit příslušného zaměstnance na skončení pracovního poměru nejpozději týden předem.

25. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

Zaměstnavatel může použít souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2 ZP jen ve lhůtě 1 měsíce od jeho udělení.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

26. Splatnost platu a výplata platu

Jako termín výplaty platu se stanoví 12 den v měsíci.

Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v práci nebo na státní svátek, vyplatí zaměstnavatel plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

27. Nadtarifní nenárokové složky platu

- 1) Nadtarifní nenárokové složky platu budou poskytovány na základě rámcových kritérií.
- 2) Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost nepedagogických zaměstnanců při zastupování jiného přechodně nepřítomného zaměstnance odměnou.
- 3) Při stanovení nadtarifních nenárokových složek platu bude zaměstnavatel dodržovat takový poměr osobních příplatků a odměn, aby maximální objem vyplacených odměn nepřesáhl 80 procent celkového objemu nenárokových složek platu v daném roce v rámci zaměstnavatele.
- 4) Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat tak, aby nedocházelo k nedůvodnému nerovnoměrnému čerpání v průběhu kalendářního roku.

28. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat zaměstnancům všechny nadtarifní nárokové složky platu stanovené v rozpětí na základě kritérií, jež jsou součástí vnitřního předpisu, viz čl. 30 této kolektivní smlouvy, kterým se stanoví odměňování zaměstnanců.

29. Způsob stanovení platového tarifu v rozpětí

Kritéria, podle nichž je určen platový tarif v rámci rozpětí, jsou součástí vnitřního platového předpisu, viz čl. 30 této kolektivní smlouvy.

30. Vnitřní platový předpis

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým stanoví podmínky poskytování částí platu podle čl. 27, 28 a 29 této kolektivní smlouvy.

31. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy. Informace bude strukturována stejně, jako při projednání rozpisu rozpočtu podle čl. 11 této smlouvy. Informace bude předávána souhrnně za uplynulý rozpočtový rok. Její součástí budou údaje o výši průměrného platu a jeho jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin zaměstnanců.

32. Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážku členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace z platu tohoto zaměstnance za předpokladu, že zaměstnanec souhlasí s prováděním tohoto způsobu úhrady členských příspěvků. Srážku z platu provede zaměstnavatel ke dni zpracování měsíčního platu na účet určený odborovou organizací.

33. Cestovní náhrady

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které je **minimum** možného rozpětí daného § 176 odst. 1 ZP a příslušné vyhlášky.

V dohodách o provedení práce lze sjednat náhradu cestových výdajů - § 155, odst. 2 ZP.

Dopravní prostředek určuje ředitel školy. Použit soukromé motorové vozidlo je možné, pouze pokud je toto vozidlo havarijně pojištěno.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

34. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s dostatečným předstihem podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat předem s odborovou organizací hromadnou úpravu pracovní doby, práci přesčas, nařízenou práci ve dnech pracovního klidu a v noci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví.

35. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Zaměstnavatel se zavazuje vydat, po předchozím projednání s odbory, seznam osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) na základě zhodnocených rizik a konkrétních podmínek na pracovištích. Seznam je přílohou kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel osobní ochranné pracovní prostředky poskytuje zaměstnancům bezplatně.

36. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Zaměstnavatel se zavazuje vybavit jednotlivá pracoviště zaměstnavatele základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, vysoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárníčka vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím pracovnělékařské služby.

37. Prověrky BOZP na pracovištích

Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody s odbory a za účasti pověřeného člena základní organizace, případně svazového inspektora bezpečnosti práce zorganizovat nejméně jednou v roce na všech pracovištích prověrky BOZP, a to nejpozději do 30.6., pořídit z prověrek zprávu a vypracovat plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad.

Zpráva bude s odbory projednána nejpozději do 30.9. po uskutečnění prověrek.

První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do jednoho měsíce po projednání zprávy.

38. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje pokynem vedoucím zaměstnancům organizačně zajistit výkon práva kontroly odborových orgánů (§ 322 ZP), zejména oprávnění vstupu SIBP na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

39. Odstraňování nedostatků BOZP

Zaměstnavatel se zavazuje odstraňovat nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole BOZP na pracovištích a v případě potřeby ihned jednat se zřizovatelem za účelem urychleného zjednání nápravy.

40. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu ohlásí vznik pracovního úrazu zaměstnance odborové organizaci, respektuje právo odborů seznámit se s průběhem a výsledkem šetření pracovního úrazu.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

41. Zdravotní prohlídky

Zaměstnavatel v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťuje pro zaměstnance pracovnělékařské služby u závodního lékaře.

Zaměstnavatel hradí veškeré úkony pracovnělékařské služby u závodního lékaře (tzn. výpis ze zdravotní dokumentace zaměstnance od jeho praktického lékaře, lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci).

42. Prohlubování kvalifikace

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce - § 230

Systém školení a vzdělávání zaměstnanců školy probíhá průběžně dle nabízených seminářů a potřeby zaměstnanců k prohlubování dosavadní kvalifikace.

Účast na školení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat, přičemž náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Účast na školeních a studium při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce je sjednaná v pracovní smlouvě.

43. Zvýšení kvalifikace

Zvyšování kvalifikace je studium (vzdělávání) k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele - § 231

Zaměstnavatel se zavazuje:

vytvořit organizační předpoklady pro účast zaměstnanců na studiu vedoucímu ke zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, poskytnout pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku § 232, uhradit školné.

Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace § 233

Zaměstnanec se zavazuje:

že setrvá po sjednanou dobu ve stávajícím zaměstnání, a to po dobu až 5 let, v případě neseťvání zaměstnance po stanovenou dobu v pracovním poměru k zaměstnavateli má zaměstnanec povinnost uhradit zaměstnavateli vzniklé náklady - § 234

Ředitel školy stanoví plán personálního rozvoje pedagogických pracovníků školy, který bude součástí plánu činnosti školy. Vyhodnocení rozvojového programu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) bude součástí výroční zprávy školy.

Zaměstnancům, kteří si chtějí zvýšit kvalifikace mimo okruh zájmů zaměstnavatele, budou vytvořeny ze strany zaměstnavatel v mezích možností a po vzájemné dohodě podmínky ke studiu bez finančních nároků.

44. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel se zavazuje podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických zaměstnanců, např. umožní individuální cesty poznávacího charakteru, poskytnutím pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy.

45. Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu FKSP na nadcházející kalendářní rok před skončením stávajícího kalendářního roku.

Rozpočet a zásady čerpání FKSP jsou přílohami této kolektivní smlouvy.

46. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, zajistit závodní stravování ve vlastním stravovacím zařízení všem zaměstnancům školy (osobám činným v organizaci na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti), jedno hlavní jídlo denně.

Zaměstnanci na pracovní poměr hradí náklady na suroviny, které jsou sníženy o příspěvek z FKSP. Příspěvek se poskytne jen tehdy, je-li výkon práce zaměstnance v pracovní směně delší než tři hodiny. Zaměstnanci na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti a důchodci, kteří u organizace pracovali při odchodu do důchodu hradí náklady na suroviny bez příspěvku z FKSP.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit závodní stravování prostřednictvím **stravenek** v případech, kdy je vlastní zařízení závodního stravování mimo provoz. Náklady na stravování a příspěvek z FKSP poskytne zaměstnavatel zaměstnancům na pracovní poměr ve stejné výši, jako při zajištění závodního stravování ve vlastním zařízení závodního stravování.

47. Odměny při životních a pracovních výročích

Se řídí dle Zásad čerpání FKSP.

48. Osobní (pracovní) oblečení

Osobní oblečení slouží k reprezentaci školy: odborní učitelé - uniforma, košile, vázanka, všichni zaměstnanci na pracovní poměr – fleecová vesta s logem školy.

Osobní oblečení slouží k ochraně při vyučování v nepříznivých povětrnostních podmínkách: teplá, nepromokavá bunda, teplá, nepromokavá, pevná obuv s protiskluzovou podrážkou, lehké, hřejivé rukavice, čepice.

Osobní oblečení slouží při výuce tělesné výchovy: sportovní, pevná obuv s protiskluzovou podrážkou, sportovní souprava, rukavice běžecké (lehké, hřejivé, nepromokavé).

Zaměstnanec má nárok na osobní oblečení jednou za 5 let po dohodě s ekonomkou školy. Náklady na osobní oblečení jsou hrazeny z vlastních prostředků školy.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

49. Změny kolektivní smlouvy

Změny kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní strany z této kolektivní smlouvy lze v průběhu platnosti kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí, případně z jiných důvodů, které uvede jedna ze smluvních stran.

Změny kolektivní smlouvy, jejichž důvodem není změna právních předpisů, je možné zpravidla sjednat až po uplynutí 12 měsíců účinnosti kolektivní smlouvy.

50. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena 1x ročně k 20. 12. aktuálního kalendářního roku. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

51. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: provozní poradou.

Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení 2 ks kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

Zaměstnavatel zajistí, aby kolektivní smlouva byla přístupná všem zaměstnancům následujícím způsobem: webové stránky školy.

52. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

Tato kolektivní smlouva nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2024.

Kolektivní smlouva z 19. 12. 2022 pozbývá k výše uvedenému datu platnosti.

53. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

- Vnitřní platový předpis.
- Seznam osobních ochranných prostředků.
- Zásady čerpání prostředků FKSP.

Ve Vodňanech dne 19. 12. 2023

Ing. Pavel Vejsada, Ph.D. v.r.

.....

podpis zástupce zaměstnavatele

Helena Paierová v.r.

.....

podpis zástupce odbor

VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS

**Střední rybářská škola a Vyšší odborná škola
vodního hospodářství a ekologie,
Vodňany, Zátíší 480**



ČÍSLO:

PLATNOST OD: 19. 12. 2023

ÚČINNOST OD: 01. 01. 2024

1. Právní předpisy upravující odměňování

Odměňování za práci je jednou z nejdůležitějších oblastí pracovněprávních vztahů a platí pro ně základní princip stejného peněžitého plnění (stejného platu, mzdy nebo odměny z dohody) za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty u zaměstnavatele.

Odměňování je upraveno:

- zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), část šestá, § 109 až § 150 a § 224 odst. 2 v části desáté ZP,
- nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NV č. 341/2017 Sb.),
- nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy (nebo platu), o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NV č. 567/2006 Sb.),
- nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Odměňování v ZP:

- odměňování platem – viz § 122 až § 137 a § 224 odst. 2 ZP,
- odměňování mzdou obsahuje § 113 až § 121 ZP,
- o odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pojednávají § 111, § 138 ZP,
- o odměně za pracovní pohotovost § 140 ZP.

Odměňování za práci formou platu:

- Plat je poskytován ve veřejných službách a správě (tzv. nepodnikatelská sféra, např. resort školství).
- Pro odměňování platem platí zásada „co není dovoleno, je zakázáno“, tj. plat se nesmí určit jiným způsobem, v jiném složení ani v jiné výši, než stanoví ZP a právní předpisy vydané k jeho provedení.

PLAT

Plat určuje podle § 122 ZP zaměstnavatel, resp. zřizovatel u ředitele školy - tj. statutárního orgánu, jen způsobem, ve složení a takové výši, kterou stanoví ZP a právní předpisy vydané k jeho provedení. Platem nejsou náhrady výdajů poskytovaných v souvislosti se zaměstnáním, např.: náhrady platu, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště apod.

Složky platu - jednotlivé složky platu se zaokrouhlují na celé koruny nahoru

Nárokové

1. **platový tarif** je určen platovou třídou a platovým stupněm v platových tabulkách – § 123 ZP a NV č. 564/2006 Sb.

2. **příplatek za vedení** (včetně zastupování) u vedoucích zaměstnanců – § 124 a § 11 ZP.

Vedoucí zaměstnanec se zařazuje do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. Příplatek za vedení je vázán zejména na kategorii vedoucích zaměstnanců (§ 124 odst. 1 ve spojení s § 11 zákoníku práce), ale přísluší i některým dalším skupinám zaměstnanců – za podmínek zákoníku práce (§ 124 odst. 2 a odst. 4) – jde např. o trvale ustanovené zástupce statutárního orgánu nebo o zaměstnance, kteří nejsou vedoucími

zaměstnanci, ale jsou podle organizačního předpisu oprávněni organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (nikoli však stanovovat a ukládat pracovní úkoly). Příplatek za vedení nenáleží zaměstnanci, který sice řídí určitý věcný úsek činnosti zaměstnavatele, ale neorganizuje, neřídí a nekontroluje práci jiných zaměstnanců.

3. **příplatek za noční práci** – § 125 ZP

4. **příplatek za práci v sobotu a v neděli** - § 126 ZP

5. **plat nebo náhradní volno za práci přesčas** (pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na náhradním volnu místo platu za práci přesčas) - § 127 ZP. Nelze u ředitele školy (v platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas)

6. **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** - § 128 ZP, § 6 a § 7 NV č. 567/2006 Sb.

7. **zvláštní příplatky** u zaměstnanců, kteří vykonávají práce podle míry neuropsychické zátěže nebo s jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života - § 129 ZP, § 8 a podle části B příloha č. 5 NV č. 341/2017 Sb., ve znění změn provedených nařízením vlády č. 322/2021 Sb., (např. dohled nad žáky, kterým hrozí zvýšené riziko úrazů, práce třídního učitele apod.)

8. **příplatek za rozdělenou směnu** - § 130 ZP – souvislé přerušování směny nebo souhrn přerušování těžké směny činí alespoň dvě hodiny

9. **příplatek za přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah** - § 132 ZP a NV č. 75/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů

10. **specializační příplatek pedagogického pracovníka** - § 133 ZP a § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., tj. za vykonávání specializovaných činností, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady (kvalifikační předpoklady pro vykonávání těchto činností a jejich taxativní výčet stanoví § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb.

11. **plat nebo náhradní volno za práci ve svátek** - § 135 ZP - za práci ve svátek se poskytuje náhradní volno, nepracoval-li zaměstnanec proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek, plat se mu nekrátí, zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

Nenárokové

1. **osobní příplatek** - § 131 ZP, ocenění dlouhodobého dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci

2. **odměny** - § 134 a § 224 odst. 2 ZP, za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu; odměny při životních a pracovních výročí, za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech – jsou nadále považovány za odměny zahrnované do prostředků na platy a jejich financování je stejné jako dopsud.

Platový výměr - § 136 ZP, je jednostranným právním úkonem ze strany zaměstnavatele, který má povinnost vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemně a uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu. Jestliže dojde ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen to zaměstnanci písemně oznámit s uvedením důvodů nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Přeražení zaměstnance do jiné platové třídy není možné bez věcného zdůvodnění (například při přeražení zaměstnance do nižší platové třídy musí zaměstnavatel jednoznačně vymezit činnosti, jejichž výkon nebude nově po zaměstnanci požadovat).

Řediteli školy (nebo školského zařízení), tj. vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem, vydá platový výměr zřizovatel školy – viz § 122 odst. 3 ZP.

Termín a místo výplaty obsahuje kolektivní smlouva.

Platový tarif – § 123 odst. 1 ZP, § 5 a přílohy NV č. 341/2017 Sb., je určen přiznanou platovou třídou a platovým stupněm podle doby započitatelné praxe nebo postupem podle § 6 NV č. 341/2017 Sb.

Stupnice platových tarifů (platové tabulky – viz přílohy NV)

Nepedagogickým zaměstnancům přísluší platový tarif podle přílohy č. 1 NV č. 341/2017 Sb. Pedagogickým zaměstnancům přísluší platový tarif podle jiné přílohy než nepedagogickým zaměstnancům vždy podle aktuálního znění NV č. 341/2017 Sb.

Kvalifikační předpoklady pro platové účely - nadále jsou stanoveny v § 2 odst. 1 NV č. 341/2017 Sb. kvalifikační předpoklady vzdělání alternativně od 4. do 12. platové třídy jsou kvalifikační předpoklady stanoveny alternativně:

1.a 2. plat. třída:	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. plat. třída:	střední vzdělání
4. plat. třída:	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. plat. třída:	střední vzdělání s výučním listem
6. plat. třída:	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7.–8. plat. třída:	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. plat. třída:	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. plat. třída:	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11.–12. plat.třída:	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. a vyšší plat. třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Sjednaný druh práce

Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Pracovní náplň

Pracovní náplň je písemná a v případě přeřazení do jiné platové třídy se vyhotoví nová pracovní náplň.

Platová třída - § 123 odst. 2 a 3 ZP, § 3 NV č. 341/2017 Sb.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. **Vedoucímu zaměstnanci přísluší zařazení do platové třídy** podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.

Pokud to sjednaný druh práce v pracovní smlouvě dovoluje, může zaměstnavatel snížit zaměstnanci platovou třídu jen v případě, že mu nebude nadále přidělovat práce, které odůvodňovaly předchozí zařazení zaměstnance do vyšší platové třídy. Má-li zaměstnanec písemně stanovenou pracovní náplň, je nutné ji v případě přeřazení do jiné platové třídy změnit.

Zařazení prací do platových tříd 1. až 16. stanoví NV č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Platový stupeň - § 123 odst. 4 ZP, § 4 NV č. 341/2017 Sb.

Zařazení do platového stupně ovlivňuje doba dosažené praxe, doba péče o dítě a doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby, tj. tzv. „započitatelná praxe“.

U **dosažené praxe** se rozlišuje:

- praxe v oboru požadované práce, kterou zaměstnavatel započítá v **plném rozsahu**; praxí v oboru požadované práce se pro platové účely rozumí výkon práce (činností), pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce (rozhoduje zaměstnavatel); tj. praxe pedagogických pracovníků, získaná ve všech **pedagogických profesích uvedených v zákoně č. 563/2004 Sb., kteří vykonávají nebo dříve vykonávali pedagogickou činnost přímým působením na vzdělávané děti, žáky nebo studenty** a tím uskutečňují výchovu a vzdělávání na základě školského zákona, **byla posuzována jako „praxe v oboru požadované práce“ a započítána v plném rozsahu;**

dosažená pedagogická praxe, - jiná praxe – zápočet v rozsahu 0 až do 2/3 podle míry využitelnosti předchozí jiné praxe pro nyní požadovanou práci (rozhoduje zaměstnavatel).

Náhradní doby zahrnuté do započitatelné praxe:

1. vojenská základní nebo náhradní služba – plný zápočet
2. civilní služba – zápočet v rozsahu vojenské základní služby
3. plný zápočet, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let (při jakémkoli počtu dětí):
 - a) mateřská a další mateřská, rodičovská dovolená nebo doba trvalé péče o dítě nebo děti v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené, další mateřské dovolené, rodičovské dovolené – zápočet v rozsahu, jaký v té době stanovoval zákon,
 - b) osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě nebo děti.

Odpočty roků stanovené v § 4 odst. 7 písm. a) až d) NV č. 564/2006 Sb. jsou **povinné, neprominutelné (viz příloha č. 3)**. Odpočtem let z celkové započitatelné praxe se platově odlišují zaměstnanci zařazení do stejné platové třídy, ale s různým stupněm dosaženého vzdělání (v souladu se školským zákonem).

Odpočet let pro platové účely platí také pro pedagogické pracovníky, kteří sice splňují odbornou kvalifikaci podle zákona č. 563/2004 Sb., nebo kterým ředitel v souladu s tímto zákonem prominul odbornou kvalifikaci, ale kteří nedosahují vzdělání stanovené v § 2 odst. 1 NV č. 341/2017 v první alternativě pro příslušnou platovou třídu, rozhodující je tedy stupeň vzdělání

Naopak odpočty let se neprovedou pedagogickým pracovníkům, kteří dosahují (nebo během zaměstnání dosáhli) vyššího vzdělání, než je požadované v § 2 odst. 1 pro příslušnou platovou třídu, nebo vysokoškolského vzdělání (v jiném pedagogickém nebo

nepedagogickém studijním oboru), ale zatím nesplňují odbornou kvalifikaci pro konkrétní práci pedagogického pracovníka.

Minusový zápočet - nařízením vlády č. 564/2006 Sb. byl zaveden tzv. **minusový zápočet** – zaměstnanci, kterému se má předepsaná doba odečíst, ale nemá žádnou dřívější praxi nebo dosáhl kratší doby praxe, než má být odečtená. Tomuto zaměstnanci se prodlužuje doba stanovená pro postup do vyššího platového stupně podle platové tabulky – viz § 4 odst. 8 NV č. 564/2006 Sb.

Dosáhne-li zaměstnanec v průběhu zaměstnání **vyššího stupně vzdělání, zaměstnavatel mu „vrátí roky“** odpovídající dosaženému stupni vzdělání, které byly odpočítané podle § 4 odst. 7 – viz § 4 odst. 9 NV č. 564/2006 Sb. Vracení neboli připočítání roků se provede ke dni příslušného měsíce, ve kterém bylo dosaženo vyššího stupně vzdělání.

V ustanovení § 4 odst. 10 NV č. 564/2006 Sb. je uvedeno, že **platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl stanovené délky započitatelné praxe pro příslušný platový stupeň v přílohách k NV.**

Zvláštní určení platového tarifu – § 6 NV č. 564/2006 Sb.

Zvláštní určení platového tarifu znamená, že zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy.

Zvláštní způsob určení platového tarifu je možné takto postupovat, jen pokud jde o zaměstnance zařazené:

- do první až páté platové třídy, nebo
- do šesté a vyšší platové třídy, pokud tento zaměstnanec vykonává umělecké, uměleckotechnické, umělecko-pedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra.

Cílová odměna

Výše odměny je spolu s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli stanovena před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění stanovených ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním daného úkolu.

2. Zařazení pedagogických a nepedagogických zaměstnanců do:

2. 1. platové třídy

pedagogičtí zaměstnanci:

učitel	11. - 12. plat. tř., 13. plat. tř. – výjimečně
vedoucí vychovatel	10. plat. tř.
vychovatel	8. - 9. plat. tř.

nepedagogičtí zaměstnanci:

ekonomka	11. plat. tř.
hospodářka/účetní	9. plat. tř.
personalistka/spi.prac.	9. plat. tř.

vedoucí ŠJ	8. plat.tř.
správce ŠP	8. plat.tř.
kuchařka	5. – 6. plat.tř.
domovník, elektrikář	6. plat.tř.
školník, údržbář	6. plat.tř.
pomoc. kuchařka	3. plat.tř.
uklízečka	2. plat.tř.

2. 2. platového stupně

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle doby dosažené praxe podle § 123 odst. 4 ZP a míry jejího zápočtu.

U zaměstnanců zařazených **do 2. a 3. platové třídy** se při zařazení **k praxi nepřihlíží**.

Zařazení zaměstnanců do platových stupňů se řídí délkou jejich započitatelné praxe a to následovně:

Praxe v oboru požadované práce je započtena v plném rozsahu. Praxí v oboru požadované práce se pro platové účely rozumí výkon práce (činností), pro kterou jsou potřebné znalosti stejného zaměření jako pro výkon požadované práce.

Jiná praxe započtena v rozsahu 0 až do 2/3 podle míry využitelnosti předchozí jiné praxe pro nyní požadovanou práci. **Míra využitelnosti jiné praxe pro platové účely je u každého zaměstnance posuzována individuálně.** *Praxi, kterou nelze využít, zaměstnavatel pro platové účely nezapočte.*

Pedagogičtí zaměstnanci, kteří vykonávali pedagogickou činnost přímým působením na vzdělávání dětí, žáků nebo studentů a tím uskutečňovali výchovu a vzdělávání na základě školského zákona, se posuzuje jako praxe v oboru a je započítána v plném rozsahu. Pokud předchozí praxe (nepedagogická) je obsahem těch předmětů, které učitel vyučuje je využitelnost pouze částečná a započítává se jako jiné praxe v rozsahu 0 až 2/3 .

Rozhodnutí o zápočtu je v pravomoci pouze ředitele školy.

Náhradní doby se započítávají v souladu s § 4 odst. 4 – 6 NV 564/2006 Sb. v platném znění.

Při nesplnění potřebného vzdělání pro danou platovou třídu se započitatelná praxe krátí dle § 4 odst. 7 NV 564/2006 Sb.

2. 3. zvláštní způsob určení platového tarifu

Kritéria, podle nichž je určen platový tarif v rámci rozpětí:

Uklízečka – jejich zařazení je stanoveno vzhledem k druhu, rozsahu a kvalitě práce, kterou vykonávají platovým tarifem **2/12** – tj. nejvyšším platovým stupněm příslušné platové třídy.

Pomocná kuchařka – zařazení je stanoveno vzhledem k druhu, rozsahu a kvalitě vykonávané práce platovým tarifem **3/12** – tj. nejvyšším platovým stupněm příslušné platové třídy (se středním vzdělání).

3. PŘÍPLATKY A ODMĚNY

3. 1. Příplatek za vedení § 124 a § 11 ZP

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení a to podle stupně řízení a náročnosti práce. Výše příplatku se stanoví **v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně platové třídy**, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen.

Úroveň řízení	funkce	dle KS v %
III	ředitel	stanovuje KÚ J&K
II	---	
I	zástupkyně ředitele	15%
	vedoucí hospodářka školy	15%
	vedoucí učitel praxe	10%
	vedoucí ŠJ	10%
	vedoucí vychovatel	7%

Příplatek za vedení řediteli školy stanovuje orgán, který ho do funkce jmenoval, příplatky ostatním pracovníkům stanovuje ředitel školy v závislosti na rozsahu řídicí práce a míře odpovědnosti jednotlivých pracovníků a výši pracovního úvazku. **Při kratším úvazku se příplatek úměrně krátí.**

3. 2. Příplatek za noční práci § 125 ZP

✓ zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku. **Noční práce je práce konaná mezi 22:00 – 6:00 hodinou.** Doby noční práce za jednotlivé dny v měsíci se sčítají, proplácí se i zlomky hodin (čtvrt hodiny).

3. 3. Příplatek za práci v sobotu a v neděli § 126 ZP

✓ zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku (i v případě, že čerpá náhradní volno).

3. 4. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas § 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 **nedohodli na poskytnutí náhradního volna** místo platu za práci přesčas,
- ✓ za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí,
- ✓ náhradní volno lze vybrat v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době,
- ✓ evidenci přesčasových hodin vedou jednotliví vedoucí pracovníci,

- ✓ zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas ods. 3 § 127 ZP.

3. 5. Příplatek za práci ve ztížených pracovních podmínkách § 128 ZP

3. 6. Zvláštní příplatky § 129 ZP, § 8 a příloha NV č. 341/2017 Sb., následně NV č. 322/2021 Sb.

Výše zvláštního příplatku pedagogického pracovníka za výkon prací třídního učitele v jedné třídě činí 2 000 Kč.

Při výkonu práce třídního učitele ve více třídách přísluší zaměstnanci zvláštní příplatek za třídnictví ve výši 3 000 Kč.

Příplatek se vyplácí i o prázdninách. **Při kratším úvazku se příplatek úměrně krátí.**

3. 7. Příplatek za rozdělenou směnu § 130 ZP

Zaměstnanci přísluší příplatek ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

3. 8. Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah § 132 ZP a NV č. 75/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy se považuje **vykonaná** přímá pedagogická činnost (§ 23, odst. 4, zák. č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících). Nově se za ni tedy nepovažuje výkon práce související s přímou pedagogickou činností (konaný místo výkonu přímé pedagogické činnosti).

V podmínkách SRŠ Vodňany je týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti rozvržen **nerovnoměrně** na období pěti po sobě následujících měsíců (září až leden, únor až červen) tak, aby nebyl překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za toto období (§ 2, odst.3, NV 75/2005 Sb.).

Za výkon přímé pedagogické práce (tedy hodiny, které odpadly, se považují za odučené) se považuje dovolená, náhradní volno, studijní volno, nemoc, ošetřování člena rodiny, návštěva lékaře, doprovod člena rodiny k lékaři, darování krve, státní svátek, zvyšování kvalifikace potřebné pro výkon zaměstnání.

Za výkon přímé pedagogické práce (tedy hodiny, které odpadly, se nepovažují za odučené) se nepovažuje pracovní cesta, školení, dohled nad žáky, praxe, prázdniny.

Přespočetné hodiny, které prokazatelně vzniknou, budou proplaceny na konci vyrovnávacího období.

3. 9. Specializační příplatek pedagogického pracovníka § 133 ZP a § 9 vyhlášky 317/2005 Sb.

Tento příplatek náleží zaměstnanci, který absolvoval 250-ti hodinové akreditované studium DVPP (§ 9 vyhl. 317/2005 Sb. o dalším vzdělávání pedagogických zaměstnanců) a vykonává požadované práce. Specializační příplatek je 1 000,- Kč. **Při kratším úvazku se příplatek úměrně krátí.** Pokud zaměstnanec nespĺňuje předpoklad odborné kvalifikace pro výkon

specializační činnosti, nepřísluší mu specializační příplatek podle § 133 ZP. Ohodnocení výkonu této činnosti jinou formou (např. osobní příplatek) je na rozhodnutí ředitele.

3. 10. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek § 135 ZP

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí. Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce 3 kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

3. 11. Osobní příplatek § 131 ZP

Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu. Je stanoven absolutní částkou (**při zkráceném pracovním úvazku se příplatek nekrátí, při zvýšení platových tarifů se příplatek nenavyšuje**). Je zaměstnanci přiznán, pokud dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Osobní příplatek se přiznává nejdříve od 2. měsíce po uzavření pracovního poměru. Výše osobního příplatku se přehodnocuje v závislosti na míře plnění podmínek, za kterých byl osobní příplatek přiznán. **K celkovému přehodnocení osobních příplatků může mimo to dojít i na základě zásadních změn ve financování školy.**

3. 12. Odměny § 134 ZP

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu (např. organizování soutěží, výstavy a různé mimoškolní akce, zajišťování maturitní zkoušky a absolutoria, zajištění inventur a dalších akcí nad rámec běžných pracovních povinností).

Odměny lze poskytnout v rámci stanoveného limitu školy na platy. Vedoucí pracovníci a ředitel školy vedou evidenci o „důvodech“ k vyplácení odměn. O odměně rozhoduje ředitel.

3.13 Odměna za pracovní pohotovost § 140 ZP

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat za podmínek stanovených v § 95 ZP (pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, **odlišném od pracovišť zaměstnavatele**). Odměna za pracovní pohotovost není poskytována za výkon práce, ale za připravenost k výkonu práce. Pokud dojde k výkonu práce v průběhu pracovní pohotovosti, nepřísluší zaměstnanci odměna za pracovní pohotovost, ale plat, tj. všechny jejich složky, na které zaměstnanci vznikne právo. **Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.**

4. Pracovní poměr na dobu určitou § 39 ZP a § 23a zákon o pedagogických pracovník

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou **pedagogického zaměstnancem** mezi týmiž smluvními stranami činí **nejméně 12 měsíců** (§ 23a odst. 2 ZPP).

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou **nepedagogického zaměstnancem** mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky** (§ 39 odst. 2 ZP).

Ustanovení (viz výše) 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 nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 22 odst. 10.

Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami lze opakovat nanejvýš dvakrát, a to na celkovou dobu nejvýše 9 let. Druhové vymezení prací není důležité. Rozhodující je to, že jde o stejného zaměstnavatele a stejného zaměstnance.

Pokud by od skončení přechozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží a zaměstnavatel stojí před novými „třemi možnostmi“ sjednat s týmž zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou.

Písemnou dohodou s odborovou organizací byla stanovena **výjimka** u pracovní pozice **pomocná kuchařka**, kde výše popsaná pravidla spojená s pracovním poměrem na dobu určitou neplatí. Tato dohoda je součástí vnitřního platového předpisu.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.1 Dovolená

Nárok na dovolenou mají osoby pracující na DPČ i DPP, a to bez nutnosti jejího explicitního sjednání..

Pro účely výpočtu dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně11. Jde o zákonnou fikci, tj. 20hodinová pracovní doba se pro účely výpočtu dovolené použije i v případě, že reálná smluvená pracovní doba zaměstnance pracujícího na jednu z dohod činí v průměru méně (např. pouze 10 hodin).

Pro vznik nároku na dovolenou je pak nutné kumulativně splnit podmínky:

- ✓ nepřetržitého trvání dohody alespoň 4 týdny v daném kalendářním roce,
- ✓ odpracování alespoň 4násobku fiktivní týdenní pracovní doby, tj. 80 hodin.

5.2 Odměňování – příplatky, překážky v práci

Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti (§ 138 ZP).

Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.

Příplatky:

- ✓ za práci ve svátek (náleží náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek s náhradou ve výši průměrného výdělku nebo příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku),
- ✓ za noční práci (mezi 22. a 6. hodinou, náleží příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku),
- ✓ za práci ve ztíženém pracovním prostředí (náleží příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku),
- ✓ za práci v sobotu a neděli (náleží příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku).

V případě překážek v práci na straně zaměstnance podle NV č. 590/2006 Sb. a překážek v práci z důvodu obecného zájmu, které by kolidovaly s rozvrhem pracovní doby, zaměstnanci náleží pracovní volno, avšak bez náhrady odměny z dohody (§ 77 odst. 3).

U DPP (nikoliv DPČ) do celoročního limitu 300 hodin se nezapočítávají doba zameškaná z důvodu překážky v práci či čerpání dovolené, tzn. bere se v potaz pouze faktický výkon práce.

5.3 Odvody

V souvislosti se shora uvedenými příplatky jsou limity pro placení odvodů na sociální a zdravotní pojištění (10 000,- Kč pro DPP a 4 000,- Kč pro DPP a DPČ), **do kterých se příplatky započítávají**. Oznamovací povinnost na zdravotní pojišťovně zabezpečuje škola, na sociálním ZVaS Strakonice.

5.4 Ohlášení na ČSSZ

Od 1.7.2024 je zaměstnavatel povinen zasílat elektronicky ČSSZ za každý kalendářní měsíc seznam zaměstnanců činných na základě DPP s výši zúčtovaného příjmu. Tuto povinnost zajišťuje ZVaS Strakonice.

6. SRÁŽKY z příjmu § 145 až 150

Bez souhlasu zaměstnance lze provádět srážky z platu jen v případech uvedených v § 147 odst. 1 ZP. Ostatní srážky lze provádět jen na základě dohody se zaměstnancem. Členům odborové organizace budou prováděny srážky k úhradě členských příspěvků viz Kolektivní smlouva.

7. Výplatní termín

Výplatní termín je stanoven na 12. dne následujícího měsíce po odpracovaném měsíci.

Výplatní lístek je doručován zaměstnanci prostřednictvím sítě na zaměstnancovo soukromou elektronickou adresu (e-mail). Dokument je zabezpečen heslem.

8. ÚČINNOST A KONTROLA

Tento platový předpis nabývá **účinnosti dnem 1. 1. 2024**, s výjimkou bodu 5.4, který **nabývá účinnosti dnem 1.7.2024** a je nedílnou přílohou kolektivní smlouvy. Platový předpis z 19. 12. 2022 pozbývá k výše uvedenému datu platnosti. Kontrolu dodržování tohoto platového předpisu vykonává ředitel školy.

9. PŘÍLOHY VNITŘNÍHO PLATOVÉHO PŘEDPISU

Nedílnou součástí tohoto vnitřního platového předpisu jsou tyto přílohy:

- ✓ Zařazení do platových tříd
- ✓ Dohoda, která upravuje jiný postup pro pracovní poměr na dobu určitou

Ve Vodňanech dne 19. 12. 2023

Ing. Pavel Vejsada, Ph.D. – ředitel školy v.r.

Projednáno s odborovou organizací dne 19.12.2023 Helena Paierová v.r.

Podklady pro zařazení do tříd /nejnáročnější vykonávaná práce/

Kategorie pracovníků	Druh povolání	Platová třída	Nejnáročnější práce – důvod zařazení
učitel	2.16.01	12, 11, 13	12. tř. Komplexní výchovně vzdělávací činnost, tvorba vlastních dokumentů. 11.tř. - zařazení učitelé bez VŠ vzdělání nebo začínající učitelé. 13.tř. – stanovování koncepce rozvoje oboru středního vzdělání s mat.zkouškou nebo oboru vzdělání ukončeného absolutoriem.
vedoucí vychovatel	2.16.02	10	Komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti, navrhování cílených opatření k optimalizaci výchovně vzdělávacího procesu.
vychovatel	2.16.02	8	Zajišťuje vychovatelskou činnosti zaměřenou na rozvoj osobnosti žáků nebo studentů, jejich zájmů a tvořivých schopností.
vychovatel	2.16.02	9	Komplexní vychovatelská činnost zaměřená na skupiny dětí a mládeže.
správce ŠP	1.04.08	8	Technické zajišťování a organizace údržby a oprav majetkových souborů na ŠP.
personalistka/ spisová pracovnice	1.02.01 1.01.01 2.10.01	9	Vyřizování pracovněprávních záležitostí zaměstnanců. Usměrnování a koordinace spisové služby včetně zpracovávání návrhů příslušných vnitřních předpisů (spisový řád). Zajišťování výkonu souhrnu více věcně souvisejících odborných agend státní správy nebo samosprávy (dále jen "obor státní správy nebo samosprávy"). Zpracovávání návrhů vnitřních předpisů nebo norem úzce vymezené věcné působnosti podle přesně daných postupů.
ekonom	1.01.04 1.02.05	11	Příprava, zadávání a kontrola veřejných zakázek. Zajišťování systému financování organizace prostřednictvím více zdrojů financování.
hospodárka/ účetní	1.02.03 1.01.04	9	Komplexní vedení účetnictví účetní jednotky včetně vedení účetních knih a sestavování účetní závěrky. Komplexní zajišťování majetkové správy.

vedoucí školní jídelny	2.05.06	8	Organizace provozu velkokapacitního stravovacího zařízení, včetně zajišťování jeho technického vybavení a údržby, ekonomické agendy, stanovování technologických postupů a zajišťování jejich dodržování včetně kontroly dodržování hygienických předpisů.
kuchařka	2.05.02	5	Výroba technologicky náročných teplých jídel.
	2.05.02	6	Stanovování technologických postupů a jejich kalkulace při rozsáhlé výrobě jídel včetně kontroly jejich dodržování, sestavování vlastních receptur, jídelních lístků a zajišťování správné gastronomické skladby. Výroba náročných specialit české kuchyně a kuchyní cizích národů, výroba specialit studené kuchyně pro bankety a recepce včetně sestavování vlastních receptur.
pomocná kuchařka	2.05.02	3	Výroba polévek a příloh k hlavním jídlům, příprava na talíř a výdej.
elektrikář/údržbář	2.12.05	6	Zhotovování a instalace rozvaděčů pro rozvod elektrické energie v objektech školy včetně instalace přípojek k hlavním a podružným rozvaděčům.
školník/topič	2.21.25	6	Zajišťování provozu více objektů školy (SRŠ, DM, ŠJ) včetně zajišťování a organizace údržby.
	2.12.23		Svařování tenkostěnných konstrukcí elektrickým obloukem z plechů, tyčí profilů a trubek oceli třídy 10, 11,12 do tloušťky plechu 3 mm.
uklízečka	1.06.06	2	Mechanické mytí podlah, čištění osvětlovacích těles, čištění oken.

DOHODA, KTERÁ UPRAVUJE JINÝ POSTUP PRO PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Střední rybářská škola a Vyšší odborná škola
vodního hospodářství a ekologie, Vodňany, Zátiší 480
IČO 60650770
Zastoupená ředitelem školy Ing. Karlem Dubským
jako pronajímatel

a

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství
Výbor základní organizace Střední rybářské školy, 389 01 Vodňany
Org. Číslo 23-0031-3307
Zastoupený Helenou Paierovou

Uzavírají tuto dohodu, která upravuje jiný postup (výjimku) pro pracovní poměr na dobu určitou dle § 39 odst. 4 ZP.

- a) Bližší vymezení těchto důvodů – provoz školní jídelny pro žáky školy probíhá od září do června. Během července a srpna je z důvodu letních prázdnin provoz školní jídelny značně omezen až zastaven. Žáci mají letní prázdniny, zaměstnanci si vybírají dovolenou.
- b) Pravidla jiného postupu zaměstnavatele – v níže uvedené pracovní pozici nebude platit třikrát a dost, možnost opakování bude bez omezení. Pracovní poměr bude uzavřen na dobu určitou od září do června aktuálního školního roku.
- c) Okruh zaměstnanců, kterých se jiný postup týká – pomocná kuchařka.
- d) Tato dohoda se uzavírá na dobu neurčitou s účinností od 1. 1. 2022 a je nedílnou přílohou vnitřního platového předpisu.

Odpočty roků z celkové doby praxe podle § 4 odst. 7 nařízení vlády
č. 341/2017 Sb.

Platová třída	Kategorie	Dosažené vzdělání	Odpočet
6.–8.	učitelé MŠ, vychovatelé, pedagogové volného času, asistenti pedagoga, administrativní, ekonomické, personalistické, provozně-ekonomické aj. agend	SŠ s maturitou	0
		SŠ s výučním listem	1
		SŠ bez výučního listu nebo maturity	2
		základní vzdělání	4
9.	učitelé MŠ, vychovatelé, pedagogové volného času; administrativní, ekonomické, personalistické, provozně-technické aj. agendy	SŠ s maturitou	2
		VOŠ	0
		SŠ s výučním listem	3
		SŠ bez výučního listu nebo maturity	4
		základní vzdělání	6
10.	učitelé MŠ, vychovatelé, pedagogové volného času, učitelé OV nebo praktického vyučování SŠ nebo VOŠ, ekonomické, personalistické, provozně-technické aj. agendy	SŠ s maturitou	3
		VOŠ	1
		VŠ Bc.	0
		SŠ s výučním listem	4
		SŠ bez výučního listu nebo maturity	5
		základní vzdělání	7
		SŠ s maturitou	5
11. a vyšší	ředitelé MŠ, učitelé ZŠ, SŠ, ZUŠ, konzervatoří, učitelé praktického vyučování SŠ a VOŠ, učitelé odborných předmětů (s DPS), vychovatelé, pedagogové volného času, případně ostatní nepedagogičtí pracovníci	VOŠ	2
		VŠ Bc.	2
		SŠ s výučním listem	6
		SŠ bez výučního listu nebo maturity	7
		základní vzdělání	9

ZMĚNA Č.1

Příloha ke kolektivní smlouvě k příloze č. 1 Vnitřní platový předpis

Změna v bodu 2.3. Vnitřního platového předpisu

2.3. zvláštní způsob určení platového tarifu

Zaměstnavatel **rozšířil o pracovní pozici kuchař v 5. platové třídě** zaměstnance, kteří jsou hodnoceni v rámci zvláštního způsobu určení platového tarifu dle § 6 NV č. 341/2017 Sb. v platném znění.

Kuchař/ka – zařazený/á do 5. platové třídy je určen platový tarif : 5. třída a nejvyšší platový stupeň této třídy, **tj. 5/12.**

Ve Vodňanech dne 31.7.2024

Tato příloha platového předpisu nabývá účinnosti dnem 1.8.2024 a je nedílnou přílohou vnitřního platového předpisu/kolektivní smlouvy.

Ing. Pavel Vejsada, Ph. D. v.r.
ředitel školy

ZMĚNA Č.2

Příloha ke kolektivní smlouvě k příloze č. 1 Vnitřní platový předpis

Změna v bodu 3.11. Vnitřního platového předpisu

3.11. Osobní příplatek § 131 ZP včetně nadpisu zní:

Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu

3.11. Osobní příplatek

Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu. Je stanoven absolutní částkou (**při zkráceném pracovním úvazku se příplatek nekrátí, při zvýšení platových tarifů se příplatek nenavyšuje**).

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat osobní příplatek **až do výše 100 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen; přitom postupuje v souladu s § 110 odst. 5., který zní „**Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.**“

Osobní příplatek se přiznává nejdříve od 2. měsíce po uzavření pracovního poměru. Výše osobního příplatku se přehodnocuje v závislosti na míře plnění podmínek, za kterých byl osobní příplatek přiznán.

Ve Vodňanech dne 1.8.2024

Tato příloha platového předpisu nabývá účinnosti dnem 1.8.2024 a je nedílnou přílohou vnitřního platového předpisu/kolektivní smlouvy.

Ing. Pavel Vejsada, Ph. D. v.r.
ředitel školy

Změna v bodu 17. Kolektivní smlouva

Novela pro zaměstnavatele ruší dosavadní povinnost vytvářet písemný rozvrh čerpání dovolené, který mohl být vydán jen s předchozím souhlasem odborové organizace.

17. Dovolená § 217 odst. 1 včetně nadpis zní:

17. Dovolená

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Při určení čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet vedle provozních důvodů též k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.“.

Ve Vodňanech dne 1.8.2024

Tato příloha platového předpisu nabývá účinnosti dnem 1.8.2024 a je nedílnou přílohou vnitřního platového předpisu/kolektivní smlouvy.

Ing. Pavel Vejsada, Ph. D. v.r.
ředitel školy

**Střední rybářská škola a VOŠ VHE,
Vodňany, Zátíší 480**



**OSOBNÍ OCHRANNÉ POMŮCKY A
PRACOVNÍ PROSTŘEDKY**

DODÁ PANÍ KOZOJEDOVÁ

**Střední rybářská škola a VOŠ VHE,
Vodňany, Zátíší 480**



**ZÁSADY TVORBY, HOSPODAŘENÍ A ČERPÁNÍ
PROSTŘEDKŮ FKSP**

(součástí je plnění a rozpočet fondu pro aktuální rok)

Zásady tvorby, hospodaření a čerpání prostředků FKSP Střední rybářská škola a VOŠ VHE Vodňany

(dále „příspěvková organizace“)

Zásady tvorby a čerpání FKSP jsou stanoveny na základě zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, zákona č. 561/2004 Sb. (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

Tvorba fondu:

Základní příděl do fondu činí 1 % z ročního objemu skutečně vyplacených mzdových prostředků zaměstnancům, s kterými zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu, bez ohledu na dobu jejího trvání, taktéž mzdových prostředků, které jsou vypláceny zaměstnancům z doplňkové činnosti. Do výpočtu základního přídělu se nezahrnují částky, které zaměstnavatel vyplácí na základě dohod o provedení práce. Fond je založen na principu solidarity. Dalším zdrojem příjmů mohou být peněžní a jiné dary určené do fondu.

Hospodaření s fondem:

Příspěvková organizace sestavuje rozpočet fondu a stanoví způsob jeho čerpání. Při používání fondu se postupuje v souladu se schváleným rozpočtem. Plně za hospodaření s fondem odpovídá ředitel školy, ekonomka školy připravuje rozpočet a účetní zabezpečuje čerpání z fondu.

Zaměstnavatel je povinen vydat dokument „Plnění z fondu“ a „Rozpočet fondu“ na jeden kalendářní rok. Zaměstnavatel zahájí jednání o Plnění z fondu a Rozpočtu fondu na nadcházející kalendářní rok před skončením stávajícího roku, tj. do 15. 12. vydá a následně projedná s odborovou organizací do 31.12.

Prostředky fondu se ukládají na samostatném účtu u komerční banky č. 107-27922291/0100.

Příspěvková organizace spolurozhoduje s odborovou organizací o přídělu do tohoto fondu a o jeho čerpání platí § 225 ZP.

Čerpání z fondu:

a) Účelově vázaná část přídělu

Organizace musí použít fond nejméně 50 % základního přídělu rozpočtovaného k 1. lednu rozpočtového roku na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Účelově vázaných 50 % základního přídělu se stanoví z rozpočtovaného základního přídělu k 1. lednu bez ohledu na jeho skutečnou výši v rámci vyúčtování ke dni, ke kterému se sestavuje řádná účetní závěrka.

Z vlastní iniciativy může organizace na produkty spoření na stáří použít i větší část základního přídělu.

Ustanovení § 15a obsahuje vymezení produktů na stáří spolu s dalšími definicemi těchto produktů. Jedná se o:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona upravujícího penzijní připojištění se státním příspěvkem upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů.
 - doplňkové penzijní spoření,
 - penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění,
 - soukromé životní pojištění
- (pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ dožití se stanoveného věku, nebo dřívější smrti a pojištění důchodu, na který vznikne nárok nejdříve v kalendářním roce, ve kterém poplatník dosáhne 60 let, a to vždy u pojišťovny, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území některého členského státu EU nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor.

Ustanovení § 15b obsahuje vymezení podmínek, za kterých je produkt spoření na stáří podporován, tedy kdy příspěvky na tento produkt požívají výhody uvedené v § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů (osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti) a v § 15 odst. 5 zákona o daních z příjmů (možnost odečíst příspěvky na produkty spoření na stáří).

V návaznosti na výše uvedené bude možné přispívat pouze na takové produkty spoření na stáří, které naplní podmínky uvedené v § 15b zákona o daních z příjmů.

b) Volná část přidělu

Jakým způsobem organizace naloží se zbývající částí přidělu, je zcela na jejím uvážení. Rozsah a obsah plnění z volné části přidělu je limitován pouze smyslem a účelem fondu. Měla by z něj být poskytnuta taková plnění, která slouží k zajištění sociálních, kulturních a dalších potřeb, a tato plnění by měla být poskytnuta primárně zaměstnancům.

1. VITAMÍNY – pro zaměstnance na pracovní poměr – výše příspěvku na jednoho zaměstnance dle plnění na aktuální kalendářní rok, 1x ročně poukázkou do lékárny, **DIOPTRICKÉ BRÝLE** - pro zaměstnance na pracovní poměr – výše příspěvku na jednoho zaměstnance dle plnění na aktuální kalendářní rok, 1x ročně, úhradu provede v plné výši zaměstnavatel z fondu a zaměstnanci odprodá za cenu sníženou o příspěvek. Účetní doklad musí znít na adresu zaměstnavatele.

2. STRAVOVÁNÍ – pro zaměstnance na pracovní poměr stravující se ve školní jídelně – výše příspěvku na 1 jídlo denně je dle plnění na aktuální kalendářní rok na úhradu ceny potravin. Příspěvek se poskytne jen tehdy, je-li výkon práce zaměstnance v pracovní směně delší než tři hodiny (§ 3 odst. 4 vyhlášky č. 84/2005 Sb.). V případě, že zaměstnanci vznikne nárok na stravné při služební cestě, nemá na příspěvek nárok.

4. REKREACE

a) tuzemská či zahraniční, dětská - tábory - pro zaměstnance na pracovní poměr a jejich rodinných příslušníků – výše příspěvku na individuální rekreaci na jednoho zaměstnance je dle plnění na aktuální kalendářní rok, 1x ročně, úhradu provede v plné výši zaměstnavatel z

fondy a zaměstnanci odprodá za cenu sníženou o příspěvek. Účetní doklad musí znít na adresu zaměstnavatele.

Příspěvek nelze poskytnout:

- ✓ na příspěvkovou lázeňskou péči, kterou hradí zdravotní pojišťovna;
- ✓ na rekreace, které si zaměstnanec uhradí sám a dodatečně požádá o příspěvek z fondu;
- ✓ na dopravu, která není v ceně poukazu.

Krácení a vrácení příspěvku:

- ✓ zaměstnanec, který nastoupil nebo ukončil pracovní poměr v průběhu roku, může čerpat pouze alikvotní část příspěvku,
- ✓ v případě ukončení pracovního poměru v průběhu roku a při vyčerpání celého příspěvku dopředu, je povinen zaměstnanec poměrnou část finančních prostředků vrátit nejpozději v den rozvázání pracovního poměru,
- ✓ v případě neuskutečnění rekreace či nenastoupením na rekreaci je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli příspěvek v plné výši.

b) tuzemská či zahraniční - pro zaměstnance na pracovní poměr a jejich rodinných příslušníků – výše příspěvku na individuální rekreaci na jednoho zaměstnance **při pracovních výročí 20 a každých dalších 10 let** trvání pracovního poměru (bez přerušení) u zaměstnavatele, do pracovních výročí nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. **Při životních výročí 50 let a každých dalších 10 let věku**, podmínkou je pracovní poměr na dobu neurčitou, je dle plnění na aktuální kalendářní rok, úhradu rekreace provede v plné výši zaměstnavatel z fondu a zaměstnanci odprodá za cenu sníženou o příspěvek. Účetní doklad musí znít na adresu zaměstnavatele.

4. KULTURA – na pořádání kulturně společenské akce - setkání s důchodci (bývalými zaměstnanci), příspěvek ve výši dle plnění na aktuální kalendářní rok, lze přispívat na provozní náklady spojené s akcí. V rámci těchto nákladů mohou být i náklady na přiměřené občerstvení. Musí být presenční listina.

Tyto zásady nabývají účinnosti dnem 1. 1. 2024 a jsou nedílnou součástí kolektivní smlouvy. Zásady ze dne 1.8.2022 pozbývají platnosti ke dni 31.12.2023.

Ve Vodňanech dne 28.12.2023

Ing. Pavel Vejsada, Ph. D. – ředitel školy v.r.

Plnění z fondu pro rok 2024 Střední rybářské školy a VOŠ VHE Vodňany

Plnění z fondu se řídí Zásadami tvorby, hospodaření a čerpání prostředků FKSP:

- 1. VITAMÍNY** – výše příspěvku na jednoho zaměstnance 1x ročně poukázkou do lékárny za 300 Kč.
- 2. STRAVOVÁNÍ** – výše příspěvku na 1 jídlo denně je 20 Kč.
- 3. REKREACE** – při pracovních výročí 20 a každých 10 let, při životních výročí 50 let a každých dalších 10 let příspěvek 1 000 Kč.
- 4. PRODUKTY SPOŘENÍ NA STÁŘÍ** – výše příspěvku pro jednoho zaměstnance 1x ročně 2 000 Kč.

Čerpání se řídí vnitřním předpisem „Zásady tvorby, hospodaření a čerpání prostředků FKSP SRŠ a VOŠ VHE Vodňany“.

Toto plnění z fondu nabývá účinnosti dnem 2. 1. 2024.

Ve Vodňanech 2. 1. 2024

Ing. Pavel Vejsada, Ph. D. v.r.
ředitel školy

Projednáno s odborovou organizací dne: 2.1.2024 Helena Paierová v.r.