Střední škola gastronomie, oděvnictví a služeb, Frýdek-Místek,

 příspěvková organizace

**VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS**

ze dne 12. 3. 2021

Platnost: od 15. 3. 2021 Závaznost: pro všechny zaměstnance

Vyhotovila: Ing. Radovan Maresz

 Schválil: PhDr. Mgr. Ing. Lukáš Smutný, MPA, MBA, MSc., Ing.Paed.IGIP, dr. h. c.

 ředitel

Tento vnitřní platový předpis je vydán podle Zákona č. 262/06 Sb. (Zákoník práce – ZP), dle NV č. 341/17 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění č. 603/20 Sb., dle NV č. 567/06 Sb. v platném znění č. 487/20 Sb. o min. mzdě a vymezení ztíženého prac. prostředí, dle Nařízení vlády č. 222/10 Sb., ve znění č. 352/19 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě, dle NV č. 590/06 Sb. k osobním překážkám v práci, dle Zákona č. 87/91 Sb. o mimosoudních rehabilitacích, Zák. č. 563/04 Sb. o pedagog. pracovnících, vše v platném znění.

**Působnost vnitřního platového předpisu**

Přepis upravuje platové poměry zaměstnanců Střední školy gastronomie, oděvnictví a služeb, Frýdek-Místek, příspěvková organizace.

Na zaměstnance, kteří konají pro školu práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se vztahují pouze ta ustanovení, u nichž je to výslovně uvedeno.

Tento platový předpis je závazný pro zaměstnance i zaměstnavatele – ředitele školy.

**Základní ustanovení**

Tento vnitřní platový předpis upravuje zejména podmínky a vyplácení platů zaměstnanců školy, poskytování příplatků a odměn.

Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance se způsobem a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, vždy před uzavřením pracovní smlouvy.

Při stanovení odměny za práce konané mimo pracovní poměr se postupuje obdobně tak, aby výše stanovené odměny odpovídala platu za stejnou nebo obdobnou práci konanou v pracovním poměru.

Zaměstnanec má právo nahlížet do tohoto vnitřního platového předpisu, který je uložen na ekonomickém úseku školy.

**Určení platu**

Plat určuje zaměstnanci školy ředitel školy v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění a nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění

Řediteli školy určuje plat zřizovatel školy.

Základní a rozhodující složkou platu zaměstnance je platový tarif.

Platovým tarifem se rozumí pevně stanovená měsíční částka vyjádřena v Korunách českých (Kč). Stupnice platových tarifů je uvedena v příloze č. 1 a č. 2 tohoto předpisu.

Zaměstnanci školy přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterého je zařazen.

**Kvalifikační předpoklady**

Jsou dány:

* nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění
* zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění
* vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, v platném znění

**Zařazení zaměstnance do platové třídy**

Zařazení zaměstnance do platové třídy provede zaměstnavatel v souladu s ustanovení § 123 odst. 2 zákoníku práce, v platném znění ve spojení s nařízením vlády č. 222/2010 Sb., katalog prací, v platném znění.

Zaměstnanec je zařazen do příslušné platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.

Vedoucí zaměstnance zařadí zaměstnavatel do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které vykonává.

Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do odpovídající platové třídy jen v případě, že zaměstnanec školy pro výkon práce zařazené v této třídě splňuje potřebné kvalifikační předpoklady – vzdělání.

Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání:

* až na dobu 4 roků
* na dobu delší, jestliže po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

**Zařazení zaměstnance do platového stupně**

Zaměstnavatel zařadí pedagogického pracovníka do platového stupně příslušné platové třídy podle započítané praxe podle § 123 odst. 4 č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a míry jejího zápočtu určené podle § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Zařazování do platového stupně provádí zaměstnavatel podle:

* doby dosažené praxe
* doby péče o dítě
* doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby
* doby výkonu civilní služby

(dále jen započítaná praxe)

Zaměstnavatel započte praxi:

1. v plném rozsahu při
* výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo odpovídající délky civilní služby.
1. v plném rozsahu – nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let při
* skutečném čerpání mateřské dovolené
* další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené
* trvalé péči o dítě (děti) nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené
* osobní péči o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.
1. v rozsahu nejvýše dvou třetin
* jinou praxi, a to v závislosti na míře využitelnosti pro výkon požadované práce. Jinou praxi ředitel školy eviduje.

Zaměstnavatel provede odpočty roků:

z doby, kterou započetl zaměstnanci při nesplnění kvalifikačních předpokladů a požadavků podle § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců.

Zaměstnanci, který nezískal započitatelnou praxi podle § 123 odst. 4 zákoníku práce, nebo získal započitatelnou praxi kratší než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel odečíst, se o dobu, která mu nemohla být odečtena, prodlužuje doba stanovená pro postup do nejbližšího vyššího platového stupně. Jestliže zaměstnanec dosáhne v průběhu pracovního poměru vyššího vzdělání, než podle kterého mu byla naposledy určena započitatelná praxe, přičte mu zaměstnavatel dobu odpovídající dosaženému vzdělání, kterou mu odečetl.

Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvého dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně.

Zmírnění následků křivd

Zmírnění následků křivd se řídi § 9 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců, v platném znění.

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

Při uzavírání pracovní smlouvy s nově přijímaným zaměstnancem předloží tento zaměstnavateli doklady potvrzující dosažený stupeň, zaměření a obor vzdělání, dokumentující průběh předchozích zaměstnání včetně pracovního zařazení, popř. ředitelem odsouhlasené žádosti o poskytnutí výjimky z plnění kvalifikačních požadavků nebo o zápočet doby z jiné praxe.

Na základě předložených údajů a v souladu s výše uvedenými pravidly určí ředitel platovou třídu a platový stupeň včetně jim odpovídajícího platového tarifu.

**Platový tarif**

Zaměstnanci přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců nebo tarif určený zvláštním způsobem podle tohoto nařízení.

**Zvláštní způsob určení platového tarifu**

Zaměstnavatel určí platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy provoznímu zaměstnanci zařazenému do první až páté platové třídy, podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Týká se těchto profesí:

* uklízečka plat. třída 2 1.06.06
* kuchařka plat. třída 5 2.05.02
* školník plat. třída 5 2.21.25
* pracovník obchodního provozu plat. třída 2 2.05.05

Provozní zaměstnanci, kteří jsou zařazení do těchto profesí, jsou zařazeni do nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy

Nově zařazování nepedagogičtí zaměstnanci, kteří jsou zařazeni dle druhu práce do první až páté platové třídy, jsou zařazeni do nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy.

**Příplatek za vedení (§ 124 ZP)**

Při poskytování příplatku za vedení se ředitel školy řídí § 124 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění.

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídící práce.

Příplatek za vedení vedoucím zaměstnancům stanovuje ředitel individuálně v rozpětí: výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen

zástupce statutárního orgánu 3. st. 20 – 50 %

zástupce ředitele pro teoretické vyučování 1. st. 5 – 30 %

zástupce ředitele pro praktické vyučování 2. st. 15 – 40 %

zástupce ředitele pro ekonomiku a provoz 2. st. 15 – 40 %

zástupce ředitele pro personální a projektovou

činnost 1. st. 5 – 30 %

vedoucí učitel odborného výcviku 1. st. 5 – 30 %

vedoucí školní jídelny 1. st. 5 – 30 %

vedoucí správy majetku je zaměstnanec, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního řádu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu závazné pokyny stanovuje ředitel příplatek za vedení (dle § 124 odst. 4) individuálně v rozpětí 5 – 15 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je tento zaměstnanec zařazen.

Příplatek za vedení řediteli školy určuje zřizovatel.

**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. a 6. hodinou.

Zaměstnavatel může v případě její potřeby nařídit zaměstnanci noční práci.

**Příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 126 ZP)**

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

Práci v sobotu a neděli může v případě její potřeby zaměstnanci školy nařídit zaměstnavatel.

**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.

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

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, 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. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Práci přesčas může v případě její potřeby zaměstnanci nařídit zaměstnavatel.

**Zvláštní příplatek**

**Přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele**

(Zvláštní příplatek se stanovuje dle počtu žáků k 30. 9. kalendářního roku vždy na období od 1. 10. do 30. 9. následujícího roku, po dobu trvání třídnictví)

* početní kritérium do 20 žáků Kč 500,-- - 700,--

21 – 25 žáků Kč 500,-- - 800,--

26 – 30 žáků Kč 600,-- - 900,--

nad 30 žáků Kč 700,-- - 1300,--

Třídnímu učiteli, který neměl stanovený zvláštní příplatek k 1. 9., náleží za období 1. 9. až

30. 9. Zvláštní příplatek ve výši Kč 500,--.

**Přímá pedagogická činnost spojená s dohledem nad žáky, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů:**

* 29-54-H/01 Cukrář Kč 700,--
* 65-41-L/01 Gastronomie Kč 700,--
* 65-51-H/01 Kuchař – číšník Kč 700,--
* 29-56-H/01 Řezník – uzenář Kč 900,--
* 69-51-H/01 Kadeřník Kč 500,--

**Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZP)**

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

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

**Osobní příplatek (§ 131 ZP)**

Osobní příplatky navrhuje vedoucí zaměstnanec dle kritérií. Přiznání osobních příplatků schvaluje ředitel.

Osobní příplatek se poskytuje na dobu neurčitou. Zpravidla jednou ročně může nadřízený pracovník zhodnotit činnost pracovníků na svém úseku a také může přehodnotit výši osobního příplatku.

Zvýšení, snížení osobního příplatku nebo zastavení jeho poskytování je možné v průběhu uvedeného období provést jen při změně plnění podmínek, za nichž byl přiznán, a to vždy písemným odůvodněním.

**Podmínky pro poskytování osobních příplatků**

Osobní příplatky jsou poskytovány dle kritérií na základě dosahování velmi dobrých výsledků při hodnocení kvality práce nebo za plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci.

Osobní příplatek může být snížen nebo jeho poskytování zastaveno, pominou-li nebo se změní důvody, pro které byl přiznán. Zásadní nedostatky v některé hodnocené oblasti budou mít za následek odebrání celého osobního příplatku. Dále může být osobní příplatek snížen nebo jeho poskytování zastaveno v případě zjištění:

 Nedodržování

* školských a dalších obecně závazných právních předpisů, správních rozhodnutí a smluv,
* pokynů krajského úřadu,
* efektivního vynakládání finančních prostředků.

Kritéria pro přiznání osobních příplatků pedagogických pracovníků příloha č. 3.

Kritéria pro přiznání osobních příplatků nepedagogických pracovníků příloha č. 4.

**Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah**

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah se řídí § 132 ZP a § 2 a 23 zákona č,. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a nařízením vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímo speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Zaměstnavatel stanoví každému pedagogickému pracovníkovi týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.

Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko – psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního zákona, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

Zaměstnavatel může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanový rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin týdně, další hodiny s ním může dohodnout.

**Specializační příplatek pedagogického pracovníka**

Specializační příplatek pedagogického pracovníka se řídí § 133 ZP, § 9 vyhl. č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Specializační příplatek přísluší pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává vymezené specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady. Příplatek se poskytuje ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.

Specializační příplatek přísluší pracovníkům, kteří splnili kvalifikační předpoklady podle § 9 vyhl. č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a zároveň vykonávají ve škole činnost, pro kterou splnili kvalifikační předpoklady.

Jedná se o činnosti:

* koordinátor v oblasti informačních a komunikačních technologií
* koordinátor školních vzdělávacích programů a vzdělávacích programů vyšších odborných škol
* preventista sociálně patologických jevů
* koordinátor environmentální výchovy.

**Odměna (§ 134 ZP)**

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

Návrhy odměn předkládá vedoucí zaměstnanec po splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu. Návrh odměny musí být zdůvodněn písemnou formou.

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance odměnou ve výši 50% úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

**Odměna při životních výročích (§ 224 odst. 2)**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu při životních výročích v následující výši:

* k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50-ti let věku ve výši Kč 3 000,--
* k ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní nebo starobní důchod ve výši Kč 10 000,--.

**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 třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

**Platový výměr (§ 136 ZP)**

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.

V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu a o termínu a místu výplaty (pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis). Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem, vydá platový výměr zřizovatel.

**Odměna z dohod (§ 138 ZP)**

Výši odměny z dohody o podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

**Splatnost platu (§ 141 ZP)**

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

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

**Výplata platu (§ 141 až § 144 ZP)**

Pravidelný termín výplaty platu je 15. den v měsíci. Pokud tento termín není pracovním dnem, výplata se provede v nejbližším předcházejícím pracovním dnu.

Plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti. V případě písemné žádosti zaměstnance, mu zaměstnavatel na vlastní náklady bezhotovostně převede plat na zaměstnancem určený (jeden) platební účet, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu.

Při měsíčním vyúčtování platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách platu a o pravidelných srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě plat vypočetl.

Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit plat jen na základě písemné plné moci.

**Srážky z platu (§ 145 až § 150 ZP)**

Srážky z platu může zaměstnavatel provést jen:

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

Příloha č. 2 Stupnice platových tarifů pedagogických pracovníků

Příloha č. 1 Stupnice platových tarifů nepedagogických pracovníků

Příloha č. 3 Kritéria pro přiznání osobních příplatků pedagogických pracovníků

Příloha č. 4 Kritéria pro přiznání osobních příplatků nepedagogických pracovníků