

# Pracovní právo ve školství

JUDr. Hana Poláková

2023

# Osnova

- Právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy PP
- ŠZ a jmenování ředitele školy
- Obecné instituty ZP
- Speciální právní úprava ZPP

# Přehled právních předpisů

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

# Prováděcí předpisy

- K ZP
  - Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
  - Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
  - Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě
- K ZPP
  - Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků
  - Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků
  - Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí

# § 166 ŠZ – ředitel právnické osoby vykonávající činnost školy, školského zařízení

- Jmenován může být pouze ten, kdo splňuje předpoklady pro výkon činnosti ředitele školy nebo školského zařízení stanovené ZPP
- Jmenuje na vedoucí pracovní místo zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení (v.č. 54/2005 Sb.) na dobu neurčitou
- V období od začátku 6. měsíce do konce 4. měsíce před uplynutím období 6 let výkonu práce na pracovním místě ŘŠ **může** zřizovatel vyhlásit na toto pracovní místo konkurs; v takovém případě odvolá ředitele k poslednímu dni šestiletého období.
- Zřizovatel vyhlásí konkurs a **odvolá** ředitele vždy, obdrží-li před začátkem lhůty pro vyhlášení konkursu návrh na jeho vyhlášení od ČŠI nebo ŠR.
- Jestliže zřizovatel nevyhlásí konkurs a neodvolá ŘŠ, počíná dnem následujícím po konci dosavadního šestiletého období běžet další šestileté období

# Novela ŠZ účinná od 1.10.2020 - § 166

- (10) Pokud škola nebo školské zařízení nemá ředitele, může zřizovatel jmenovat ředitele školy na vedoucí pracovní místo bez konkursního řízení na dobu určitou do doby jmenování ředitele na základě výsledků KŘ. Zřizovatel vyhlásí konkursní řízení bez zbytečného odkladu.
- (11) Pokud řediteli školy nebo školského zařízení ve výkonu činnosti brání překážka v práci dlouhodobého charakteru, zejména uvolnění k výkonu veřejné funkce nebo rodičovská dovolená, může zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení jmenovat ředitele školy na vedoucí pracovní místo na dobu určitou po dobu překážky v práci ředitele, nejdéle však na 6 let; stejnou osobu je možné jmenovat opakovaně.
- Do doby jmenování ředitele podle věty první může zřizovatel jmenovat ředitele školy na vedoucí pracovní místo bez konkursního řízení.

# § 166 odst. 4 – zřizovatel musí odvolat ŘŠ

- a) pozbytí některého z předpokladů pro výkon činností ředitele školy nebo školského zařízení stanovených zvláštním právním předpisem,
- b) nesplnění podmínky zahájení a úspěšného ukončení studia k získání odborné kvalifikace podle zvláštního právního předpisu,
- c) nesplnění podmínky získání znalostí z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol a školských zařízení podle zvláštního právního předpisu 2), nebo
- d) organizačních změn, jejichž důsledkem je zánik vedoucího pracovního místa ředitele.

# § 166 odst. 5 ŠZ – zřizovatel může odvolat ředitele

- a) závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jeho činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele, které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce nebo zřizovatelem,
  - b) návrhu České školní inspekce podle § 174 odst. 14,
  - c) pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti odvolání předchozího ředitele z funkce nebo pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s předchozím ředitelem.
- 
- Řediteli odvolanému podle odstavce 5 písm. c) náleží odstupné ve výši nejméně čtyřnásobku jeho průměrného výdělku.
  - Šestileté období se prodlužuje o dobu, po kterou byl ředitel uvolněn pro výkon veřejné funkce



# Definice pedagogického pracovníka

- Koná přímou pedagogickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě školského zákona
- Je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, zařízení sociálních služeb

# Kdo vykonává přímou pedagogickou činnost

- Učitel
- Pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- Vychovatel
- Speciální pedagog
- Psycholog
- Pedagog volného času
- Asistent pedagoga
- Trenér
- Metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně
- Vedoucí pedagogický pracovník

# Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka

- Je plně způsobilý k právním úkonům - svéprávný
- Má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává
- Je bezúhonný
- Je zdravotně způsobilý
- Prokázal znalost českého jazyka, není-li dále stanoveno jinak

# Předpoklady pro výkon činnosti ředitele veřejné školy

- Podmínka praxe pro možnost přihlásit se do KŘ
- Získání nejpozději do 3 let ode dne, kdy začal vykonávat činnost ředitele školy, znalosti v oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol v rámci DVPP (100 hodin, zkouška) nebo školský management nebo CŽV VŠ (350 hodin, závěrečná práce, zkouška)

# Plná způsobilost k právním úkonům - svéprávnost

- § 30 občanského zákoníku – 18 let věku
- Uzavřením manželství s přivolením soudu
- Emancipace – na žádost zákonného zástupce s přivolením soudu

# Bezúhonnost

- Výpis z Rejstříku trestů ne starší 3 měsíců
  - Nebyl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin
  - Nebyl pravomocně odsouzen za trestný čin i z nedbalosti spáchaný v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka
- § 29a- prokazování bezúhonnosti v průběhu pracovního poměru
  - Do 10 dnů od právní moci rozsudku informovat zaměstnavatele
  - Do 1 měsíce předložit nový výpis z Rejstříku trestů

## Ztráta bezúhonnosti – rozsudek NS 21 Cdo 550/2014

- Žalovaná uvedla, že žalobce byl před podáním výpovědi z pracovního poměru odvolán z funkce ředitele, že toto odvolání obsahovalo dostatečný skutkový popis důvodu, proč k odvolání došlo, bylo totiž zveřejněno a vyšlo najevo, že žalobce se účastnil na natáčení krajně nevhodných videozáznamů, které lze označit za erotické se sado-masochistickou tematikou. Tyto videomateriály jsou přístupné na internetu a žalobce svoji účast a roli přiznal. Pojem bezúhonnosti vztahující se k předpokladům výkonu pedagogické činnosti považuje žalovaná za obsahově širší, chování a jednání učitele nemůže snižovat důstojnost učitelského povolání, mravní postavení učitele a jeho vlastní autoritu i autoritu školy, ve které vyučuje.

# Novela od 1.9.2023

- Prokazování bezúhonnosti cizincem
  - Cizinec z EU – evidence trestů jiného státu EU
  - Cizinec ze třetích zemí – doklad obdobný výpisu z rejstříku trestů, nebo čestné prohlášení o bezúhonnosti učiněné před notářem státu, jehož je občanem, nebo státu posledního pobytu – ne starší 3 měsíců



# Zdravotní způsobilost

- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických lékařských službách (pracovně lékařské služby)
- Posudek o zdravotní způsobilosti lze použít i pro další pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, pokud byl nový PP uzavřen nejdéle do 3 měsíců ode dne ukončení pracovněprávního vztahu se stejným výkonem práce, pokud v době od jeho ukončení nedošlo ke změně nebo vývoji zdravotního stavu posuzované osoby
- Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb. (zaměstnanci ve školách a školských zařízeních byli vyňati z profesních rizik)
- Psychická způsobilost (§ 18 zákona č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních)

## Intervaly pracovnělékařských prohlídek

Kategorie	od 1.1.2023	
	vstupní	periodická
1	ano	Pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují je lhůta 1 x za 6 let do 50 let, 1 x za 4 roky nad 50 let.
2	ano	Pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují je lhůta 1 x za 4 let do 50 let, 1 x za 2 roky nad 50 let.
2R	ano	1 x za 2 roky
3	ano	1 x za 2 roky
4	ano	1 x ročně

# Znalost českého jazyka

- Získal odbornou kvalifikaci v českém jazyce
- Vyučuje ve škole s jiným vyučovacím jazykem než českým
- Vykonal úspěšně maturitní zkoušku z českého jazyka a literatury
- Vyučuje cizí jazyk a konverzaci v cizím jazyce
- Nastavena úroveň znalosti – B2 SEERRJ, učitelé MŠ, ZŠ, SŠ – všeobecně vzdělávací předměty - C1

# § 22 – Společná ustanovení ke kvalifikaci

- Studiem pedagogiky se rozumí vzdělání získané studiem ve vzdělávacím programu akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a uskutečňovaném vysokou školou v programu celoživotního vzdělávání nebo zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- **a) pro učitele druhého stupně základní školy a učitele střední školy s obsahovým zaměřením na pedagogiku, psychologii, obecnou didaktiku a didaktiku zaměřenou na výuku v konkrétních oborech nebo předmětech, v případě zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků jen ve spolupráci s vysokou školou realizující studijní program v oblasti vzdělávání učitelství,**
- **b) pro učitele odborných předmětů střední školy, pro učitele praktického vyučování střední školy, pro učitele odborného výcviku střední školy, pro učitele uměleckých odborných předmětů v základní umělecké škole, střední škole a konzervatoři a pro učitele jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky s obsahovým zaměřením na pedagogiku, psychologii, obecnou didaktiku a didaktiku zaměřenou na výuku v konkrétních oborech nebo předmětech,**
- **c) pro vychovatele, pedagoga volného času a asistenta pedagoga s obsahovým zaměřením na pedagogiku a psychologii, nebo na sociální pedagogiku.**

- **(2) Studiem k rozšíření odborné kvalifikace se rozumí vzdělání získané studiem ve vzdělávacím programu akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a uskutečňovaném vysokou školou v programu celoživotního vzdělávání, kterým pedagogičtí pracovníci s odbornou kvalifikací získávají způsobilost vykonávat přímou pedagogickou činnost**
  - **na jiném stupni nebo druhu školy,**
  - **způsobilost k výuce dalšího předmětu,**
  - **způsobilost vykonávat speciálněpedagogickou, výchovnou a vzdělávací činnost ve školách a třídách zřízených pro děti, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami nebo**
  - **odbornou kvalifikaci speciálního pedagoga.**

- (3) Studiem pro asistenty pedagoga se rozumí vzdělání získané studiem ve vzdělávacím programu akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a uskutečňovaném vysokou školou v programu celoživotního vzdělávání nebo zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků s obsahovým zaměřením na pedagogiku a psychologii.
- (4) Studiem pro přípravu školských logopedů se rozumí vzdělání získané studiem ve vzdělávacím programu akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků s obsahovým zaměřením na školskou logopedii.
- (5) Studiem pro přípravu pedagogů volného času vykonávajících dílčí přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání se rozumí vzdělání získané studiem ve vzdělávacím programu akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků s obsahovým zaměřením na pedagogiku volného času.

- (6) Doplňujícím didaktickým studiem příslušného cizího jazyka se rozumí vzdělání získané studiem ve vzdělávacím programu akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků s obsahovým zaměřením na obsah, metody a cíle výuky příslušného cizího jazyka.
- (7) Učitel, který splňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 7a písm. c), § 9 odst. 1 nebo § 11 odst. 1, získává odbornou kvalifikaci pro výuku dalšího předmětu také vzděláním v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti vzdělávání související s charakterem tohoto vyučovaného předmětu nebo studiem k rozšíření odborné kvalifikace k získání způsobilosti k výuce dalšího předmětu.

# Rodilí mluvčí; kdo plní odbornou kvalifikaci

- **(8) Pedagogický pracovník, pro kterého je příslušný cizí jazyk rodným jazykem nebo který jej ovládá na úrovni rodného jazyka, splňuje pro účely tohoto zákona předpoklad odborné kvalifikace pro výuku konverzace v tomto cizím jazyce, získal-li alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, nebo pro výuku tohoto cizího jazyka, získal-li vysokoškolské vzdělání.**
- **(9) Pedagogický pracovník, který vedle přímé pedagogické činnosti, pro kterou má odbornou kvalifikaci, vykonává také další přímou pedagogickou činnost v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, pro kterou nemá odbornou kvalifikaci, splňuje pro účely tohoto zákona pro tuto další přímou pedagogickou činnost předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b). Věta první se nepoužije u pedagogického pracovníka, který má odbornou kvalifikaci pouze pro příslušný předmět nebo příslušnou aktivitu podle odstavce 8 nebo § 7 odst. 1 písm. d) až h), § 7a písm. d) nebo e), § 8 odst. 2 nebo 3, § 9 odst. 7 nebo 8, § 9a odst. 2 až 4, § 10 odst. 2 nebo § 11 odst. 4 až 6.**



# Zaměstnávání nekvalifikovaných PP

- **Právnícká osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení může zajišťovat výchovu a vzdělávání po nezbytnou dobu a v nezbytném rozsahu pedagogickým pracovníkem, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, pokud prokazatelně nemůže tyto činnosti zajistit pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací. Tím není dotčena odpovědnost ředitele školy nebo školského zařízení za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb podle zvláštního právního předpisu<sup>21)</sup>.**

# Výjimky z odborné kvalifikace

- § 30
- Za pedagogické pracovníky podle tohoto zákona se považují též pedagogičtí pracovníci, kteří ke dni účinnosti tohoto zákona splňují předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka podle dosavadních právních předpisů.

# Výjimky z odborné kvalifikace

- § 31
- Další kvalifikační předpoklady získané v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona podle dosavadních právních předpisů zůstávají nedotčeny.

# Výjimky z odborné kvalifikace - § 32 ZPP

(1) Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b), může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona

- a) pokud ke dni účinnosti tohoto zákona dosáhla 50 let věku a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázala schopnost výkonu požadované činnosti, **1. 1. 2005!!!**
- b) nejdéle po dobu deseti let, pokud v této době nezahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí,
- c) jestliže v době vzniku základního pracovněprávního vztahu neuskutečňovaly vysoké školy pro výuku odborných předmětů ve střední a vyšší odborné škole akreditovaný magisterský studijní program příslušného studijního oboru; v tomto případě se získáním nejvyššího dosažitelného vzdělání v příslušném oboru považuje předpoklad odborné kvalifikace pro pracovněprávní účely za splněný.
- d) pokud ke dni 1. ledna 2015 dosáhla alespoň 55 let věku a pokud vykonávala přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nejméně po dobu 20 let.

**Nevztahuje se na psychologa**

# ZP – uzavírání pracovněprávních vztahů

- Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu.
- Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

# Postup před vznikem pracovního poměru

- **Výběr fyzických osob** ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.
- Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob **jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.**
- Před uzavřením pracovní smlouvy je **zaměstnavatel povinen seznámit** fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a **podmínkami odměňování**, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

# § 37 – Informování o obsahu pracovního poměru

- **Písemná informace do 7 dnů od vzniku pracovního poměru**
- *Je určena jednotná lhůta pro splnění informační povinnosti, a to 7 kalendářních dní od vzniku pracovního poměru (den nástupu do práce sjednaný v pracovní smlouvě), nikoliv tedy dne, kdy byla práce fakticky zahájena (první směna). Oproti stávající úpravě tak obecně dochází ke zkrácení lhůty, avšak okamžik počátku jejího běhu zůstává stejný.*
- *Je odstraněna výjimka podle stávajícího § 37 odst. 4 zákoníku práce, neboť směrnice TPWC již nepřipouští výjimku pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc.*

# Obsah informace

- a) název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jméno, příjmení a adresa zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) o **výměře** dovolené a o způsobu určování **délky** dovolené,
- d) o **době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána**
- e) o **postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,**
- f) o **poskytovaném odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,**



# Obsah informace

- g) o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,**
- h) o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,**
- i) o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,**
- j) o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,**
- k) o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.**

# Jak splnit povinnost informovat zaměstnance

- Informace uvedené v odstavci 1 písm. **c) až i) a k)** mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis
- **O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.**
- **Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace zaměstnanci přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout. Zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.**
- Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

# Jmenování vedoucího zaměstnance

Jmenováním vzniká pracovní poměr:

- řediteli školy
- vedoucímu organizačního útvaru příspěvkové organizace

*Vedoucími zaměstnanci se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.*

# Odvolání z vedoucího pracovního místa

- Z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu – výjimka ředitelé škol odvolání musí být písemné a doručení druhé straně
- Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější

# 73a ZP

- Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí
- Zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci
- Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c).
- Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

# Pracovní smlouva – podstatné náležitosti

- Druh práce
- Místo nebo místa výkonu práce
- Den nástupu do práce

# Druh práce

- Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy; zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práce podle pracovní smlouvy.
- Zaměstnanec v dalším základním pracovně právním vztahu (pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

# Zkušební doba

- Musí být sjednána písemně
- Nesmí být delší než
  - 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru ,
  - 6 měsíců u vedoucího zaměstnance,je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- Je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance
- Nesmí být dodatečně prodlužována
- O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje



# Pracovní poměr na dobu určitou § 39 ZP

- Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

# Pracovní poměr na dobu určitou PP - § 23a

- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců.
- Pravidlo:
- Minimálně 12 měsíců, maximálně 3 roky a ještě dvakrát to mohou opakovat

# Výjimky z uzavírání prac. poměru na dobu neurčitou PP

- Ustanovení odstavce 2 (minimálně 12 měsíců) 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. 7.
  - c) Možnost využití § 39 odst. 4 ZP

# Výjimky pro zaměstnance § 39 odst. 4 ZP

- Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví
  - a) bližší vymezení těchto důvodů,
  - b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
  - c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
  - d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

## § 23a odst. 5 ZPP

- Sjedná-li zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li pedagogický pracovník před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i pedagogický pracovník uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

## § 39 odst. 5 ZP

- Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

# Ukončování pracovních poměrů

- Rozvázání
- Pracovní poměr na dobu určitou - uplynutím doby, na kterou byl sjednán
- Smrtí zaměstnance
- Cizinci:      konec trvalého pobytu  
                  vyhoštění  
                  konec platnosti povolení k zaměstnání

# Rozvázání pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváán jen

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.



# Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
- Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.
- Byla-li dohoda uzavřena z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší zaměstnanci odstupné.

# Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- Z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance
- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější

# Výpověď daná zaměstnancem

- Z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu
- Písemná forma
- Doručená zaměstnavateli
- Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby

# Výpověď daná zaměstnavatelem

- Jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP
- Důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn
- Písemná forma
- Doručená zaměstnanci
- Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby
- Odstupné

# Výpovědní důvody

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách
- odstupné vy výši nejméně jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku

# Odstupné

- Délka trvání PP u daného zaměstnavatele méně než 1 rok – nejméně jedenásobek průměrného výdělku
- Délka trvání PP u daného zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky - nejméně dvounásobek průměrného výdělku
- Délka trvání PP u daného zaměstnavatele alespoň 2 roky - nejméně trojnásobek průměrného výdělku

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

# Výpovědní důvody

- Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
- Odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku

# Výpovědní důvody

- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci



# Výpovědní důvody

- Nesplňuje-li zaměstnanec **předpoklady** stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele **požadavky** pro řádný výkon této práce
- Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil

# Výpovědní důvody

- Jsou-li u zaměstnance dány **důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr**
- Pro **závažné porušení** povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
- Pro **soustavné méně závažné** porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci - jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi

# Porušení pracovní kázně

- zvlášť hrubé
- závažné
- **méně** závažné
- **soustavné** méně závažné

# Výpovědní důvody

- Poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP:

*Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.*

# Výpovědní doba

- Činí nejméně dva měsíce
- Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce - výjimky

# Dovolená

- Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatekovou dovolenou

# Výměra dovolené

- Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.
- Výměra dovolené pedagogických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce.
- Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby

# Příklad – půl roku celý úvazek, půl roku kratší úvazek – 30 hodin týdně

- za první pololetí -  $40 : 52 = 0,769 \times 26 = 19,99 \times 5 = 99,95$
- za druhé pololetí -  $30 : 52 = 0,576 \times 26 = 14,99 \times 5 = 74,95$
- za rok 2021 -  $99,95 + 74,95 = 174,90$ ; zaokrouhleno na hodiny nahoru - 175 hodin



# Dovolená za kalendářní rok

- Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. (8x 40= 320 hodin, 5x 40= 200 hodin)
- Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

# Poměrná část dovolené

- Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.
- Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

# Příklad

- Zaměstnanec odpracoval pouze 21 týdnů s týdenní pracovní dobou 40 hodin = odpracoval 840 hodin
- Pokud výměra dovolené činí 5 týdnů
- Nárok na dovolenou činí 80 hodin (10 směn po 8 hodinách)
- Výpočet:  $40:52 = 0,769 \times 21 = 16 \times 5 = 80$
- Pokud výměra dovolené činí 8 týdnů
- Nárok na dovolenou činí 128 hodin (16 směn po 8 hodinách)
- Výpočet:  $40:52 = 0,769 \times 21 = 16 \times 8 = 128$

- Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.
- *přihlíží se pouze k celým násobkům stanovené týdenní doby nad 52, které nezahrnují přesčasovou práci zaměstnance*

# Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

- Vyrovnávací období (26 týdnů) přesahuje do dalšího roku (září až únor)
- Zaměstnanec odpracoval větší počet směn do konce roku – odpracoval 2240 hodin při 40 hodinovém pracovním týdnu = 56 směn
- Zaměstnanci vznikne právo na dovolenou v délce 216 hodiny (5 týdnů dovolené), 345 hodin (8 týdnů dovolené)
- $40:52=0,77 \times 56 =43,08 \times 5 =215,38$  zaokrouhleno 216 hodin ŘD
- $40:52=0,77 \times 56= 43,08 \times 8 = 344,64$  zaokrouhleno 345 hodin ŘD

# § 77 odst. 8 – nárok na dovolenou u dohod

- U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka pracovní doby 20 hodin týdně.
- *Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti tak automaticky ze zákona při splnění zákonem stanovených podmínek vznikne právo na dovolenou.*
- *Právo na dovolenou bude zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náležet za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru (totéž platí o jejím čerpání a případném krácení).*

# Z důvodové zprávy

- *Příklady výpočtu nároku na dovolenou*
- *Zaměstnanec pracující na žních má k výkonu této práce uzavřenou se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, a to na dobu od června do září. Zaměstnanec takto odpracoval 292 hodin, jeho výměra dovolené činí 4 týdny (tj. zákonné minimum). Zaměstnanec odpracoval 14násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby ( $292 : 20 = 14,6$ ), za což mu vznikne právo na 22 hodin dovolené ( $14/52 \times 20 \times 4 = 21,54$ ). Nebudou-li tyto hodiny za trvání pracovněprávního vztahu vyčerpány, dojde k jejich proplacení při jeho skončení.*

# Z důvodové zprávy

- *Příklady výpočtu nároku na dovolenou*
- *Student si při studiu na VŠ přivydělává na základě dohody o pracovní činnosti, kterou má se zaměstnavatelem uzavřenou na dobu neurčitou. Má přitom sjednaný rozsah práce na 8 hodin týdně, kdy pracuje pravidelně dvakrát týdně po dobu 4 hodin. Za kalendářní rok 2024 odpracoval pro účely dovolené celkem 416 hodin. Jeho výměra dovolené činí 4 týdny. Zaměstnanec odpracoval 20násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby ( $416 : 20 = 20,8$ ), za což mu vznikne právo na 31 hodin dovolené ( $20/52 \times 20 \times 4 = 30,77$ ).*



# Z důvodové zprávy

- *Příklady výpočtu nároku na dovolenou*
- *Středoškolský student uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, podle níž má 15. 7. odpracovat 6 hodin v rámci pořadatelské činnosti na běžeckých závodech. Pracovněprávní vztah zaměstnance netrval alespoň 28 kalendářních dní, nadto ani neodpracoval alespoň 4násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby (80 hodin), tudíž mu právo na dovolenou nevznikne.*

# § 216 – společná ustanovení o dovolené

- Jen do výše dvacetinásobku stanovení týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu
  - Dočasné pracovní neschopnosti (výjimka pro pracovní úraz a nemoc z povolání)
  - Karantény nařízené podle jiného právního předpisu
  - Čerpání RD (výjimka zaměstnanec čerpající RD v rozsahu čerpání MD)
  - Jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpise
  - **Odovídá stávajícím 100 zameškaných směn**
- **Mimoto musí zaměstnanec v kalendářním roce odpracovat alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby (= standardních 60 směn – posunutý význam původní podmínky pro vznik nároku na dovolenou)**

# Ostatní náhradní doby uvedené v § 348

- **Považují se za výkon práce v plném rozsahu**
- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci (s odchylkou některých započítaných pouze do výše 20násobku týdenní pracovní doby), s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- dovolené,
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

# Zaměstnanec dočasně uvolněn pro výkon veřejné funkce a jeho dovolená

- Dovolenu nebo její část je povinen poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec uvolněn
- Je povinen poskytnout i tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním
- Nevyčerpal-li uvolněný zaměstnanec dovolenu před skončením uvolnění – poskytuje mu ji uvolňující zaměstnavatel
- Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenu se posuzuje vcelku za dobu před uvolněním a po uvolnění

## § 216, nový odst. 5

- Dovolená, na níž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru

# Čerpání dovolené

- Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.
- Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a 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 na jiné délce čerpané dovolené.
- Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

# Čerpání dovolené

- Určuje zaměstnavatel tak, aby zaměstnanec dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.
- S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.
- Nemůže-li být dovolená vyčerpána do konce roku, nebo byla-li její část převedena na žádost zaměstnance do následujícího roku, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 5 stanoveno jinak.
- Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.
- (5) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

# Čerpání dovolené

- Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.



# Přerušeni čerpání dovolené

- Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; k přerušeni dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci.
- Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

# Čerpání dovolené

- Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené
- To neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.

# Změna zaměstnání

- Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

# Náhrada za dovolenou

- Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.
- Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.
- Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.
- Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

# § 223 krácení dovolené

- Zaměstnavatel může krátit dovolenou jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. **Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací (§348/3)**
- Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, který vznikl v tomto roce
- Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů

# Zrušení krácení dovolené pro překážky v práci

- Nově se posuzují jako částečně započitatelné náhradní doby
- Vypouští se toleranční pravidlo, že dovolená vyčerpaná před nástupem na RD se z důvodu jejího čerpání nekrátí
- RD je napříště částečně započitatelnou náhradní dobou podle § 216 odst. 2 (nejde o krácení, ale vznik nároku)

# Pracovní doba

- Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
- Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců:
  - s vícesměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
  - s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

# Rozvržení pracovní doby

- Pracovní dobu zaměstnavatel rozvrhuje do směn
- Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.
- Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
- Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny předem.



# Přestávka na jídlo a oddech

- Nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut
- Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.
- Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.
- Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

# Nepřetržitý denní odpočinek

- Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

# Práce přesčas

- Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.
- Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů,
- Max. 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce, nad tento limit pouze na základě dohody se zaměstnancem – pak:

*Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích – celkem 416 hodin ročně.*

# Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované

1. směny
2. práce přesčas
3. další dohodnuté práce přesčas
4. noční práce
5. doby v době pracovní pohotovosti

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel

c) u pedagogických pracovníků „přespočetné hodiny“

# Pracovní doba pedagogických pracovníků

Pedagogičtí pracovníci vykonávají v pracovní době

- a) přímou pedagogickou činnost,
- b) práce související s přímou pedagogickou činností.

# Definice přímé pedagogické činnosti

- Přímá vyučovací, přímá výchovná, přímá speciálně pedagogická nebo přímá pedagogicko-psychologická činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým se uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě školského zákona

# Další práce související s přímou pedagogickou činností

- Příprava na přímou pedagogickou činnost,
- Příprava učebních pomůcek,
- Hodnocení písemných, grafických a jiných prací žáků a
- Dále práce, které vyplývají z organizace vzdělávání a výchovy ve školách a školských zařízeních

# Práce související s organizací vzdělávání

- dohled nad dětmi a nezletilými žáky (dále jen "žáci") 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 nebo školského zařízení,
- studium a účast na DVPP



# Povinnost PP být na pracovišti

- V době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti,
  - V době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky,
  - V době zastupování jiného pedagogického pracovníka a
  - V případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.
- 
- Jde-li o výkon jiné práce, vykonává PP sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí.

# Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti

- Určuje ŘŠ
  - na období školního vyučování nebo
  - na pololetí školního vyučování
  - u škol s celoročním provozem na období školního roku
- Ve veřejných školách podle přílohy nařízení vlády č. 75/2005 Sb.

# Přespočetné hodiny

- Za přímou pedagogickou činností nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo zařízením sociálních služeb se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost podle odstavce 3 i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce (§348 ZP), přímou pedagogickou činností nevykonával.

# Příplatek za přespočetnou hodinu bude vyplacen

Pedagogický pracovník PPČ nad týdenní rozsah hodin stanovený ŘŠ nevykonal, ale hodiny odpadly z důvodů, které se posuzují jako výkon práce (§ 348 ZP)

Za výkon práce se považuje doba

- a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci,,
- b) dovolené,
- c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

# Přespočetné hodiny u zkrácených úvazků

- 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<sup>8c</sup>); těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit.

# Nařízení vlády č. 75/2005 Sb.

o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků

Novela pod č. 125/2022 Sb., novela pod č. 265/2023 Sb.

- Vztahuje se na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství
- Týdenní rozsah stanoven **v přílohách** nařízení vlády

Není-li v přílohách k tomuto nařízení rozsah hodin přímé pedagogické činnosti pedagogického pracovníka stanoven, stanoví mu jej ředitel školy, a to nejvýše na 32 hodin týdně.

# Učitel 1. ročníku ZŠ

- Učiteli vyučujícímu všechny předměty v ročníku, ve kterém je počet hodin podle schválených školních vzdělávacích programů nižší než počet hodin přímé pedagogické činnosti stanovené v příloze **č. 1** k tomuto nařízení, stanoví ředitel školy týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle schváleného školního vzdělávacího programu.



# Nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti

- Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti lze rozvrhnout nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, aby nebyl překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za období nejdéle 5 po sobě následujících měsíců.

# ŘŠ a ZŘŠ – PO s více druhy škol

- U právnické osoby, která vykonává činnost více druhů škol, se stanoví týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti ředitele školy ~~a jeho zástupce~~ podle vykonávané činnosti školy, u které je v příloze č. 1 k tomuto nařízení stanovena přímá pedagogická činnost nejnižší.
- Do počtu jednotek podle § 4 se řediteli školy započítají všechny jednotky této právnické osoby.

# Zastupování vedoucího pracovníka

- Pedagogický pracovník, který zastupuje vedoucího pedagogického pracovníka v plném rozsahu alespoň 4 po sobě následujících týdnů, vykonává od začátku pátého týdne přímou pedagogickou činnost v týdenním rozsahu stanoveném pro zastupovaného pedagogického pracovníka.
- Příplatek za vedení přísluší od prvního dne zastupování.

# Pedagogická intervence

- Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti stanovený v příloze k tomuto nařízení se zvyšuje o 1 hodinu, poskytuje-li pedagogický pracovník pedagogickou intervenci jako podpůrné opatření.
- Věta první se nepoužije u pedagogického pracovníka se sjednanou kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou a u pedagogického pracovníka, pro kterého je týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti stanoven v rozpětí.

# VOŠ, trenéři

- Do týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti učitelů vyšších odborných škol (21 hodin týdně) může ředitel školy započítat až 3 hodiny konzultační činnosti týdně.
- Do týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti trenéra (21-26 hodin týdně) může ředitel školy započítat až 4 hodiny trenérské činnosti na soutěži žáků nebo studentů.

# Učitel ZUŠ

- který vykonává činnost učitele individuální (23 hodin týdně), skupinové nebo kolektivní výuky (21 hodin týdně), stanoví ředitel školy týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle vykonávané činnosti, která u něj převažuje. V případě stejného podílu stanoví týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle výuky, u které je v příloze **č. 1** k tomuto nařízení stanovena přímá pedagogická činnost nejnižší.

# Spojená ZŠ a MŠ

- ~~• Pedagogickému pracovníkovi, který není jmenován do funkce zástupce ředitele školy, ale řídí některou ze škol, jejíž činnost daná právnická osoba vykonává, může ředitel školy snížit týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti až do výše stanovené tímto nařízením pro zástupce ředitele školy, kterou řídí (obvykle 25 hodin týdně namísto 31 hodin týdně).~~

# Učitel učící v cizím jazyce

- Učiteli vyučujícímú předmět v cizím jazyce ve škole, která na základě povolení ministerstva vyučuje vybrané předměty v cizím jazyce, může ředitel školy snížit rozsah přímé pedagogické činnosti až o 3 hodiny týdně. To neplatí pro výuku cizích jazyků.



# Výchovný poradce

- V základní a střední škole s počtem žáků
  - do 150 o 1 hodinu týdně,
  - do 250 o 2 hodiny týdně,
  - do 550 o 3 hodiny týdně,
  - do 800 o 4 hodiny týdně,
  - nad 800 o 5 hodin týdně,

# Výchovný poradce

- V základní škole speciální s počtem tříd
  - do 7 o 1 hodinu týdně,
  - do 12 o 2 hodiny týdně,
  - nad 12 o 3 hodiny týdně.

# učitel - ~~metodik~~ **koordinátor** v oblasti informačních a komunikačních technologií

- S počtem žáků nebo studentů ve škole
  - do 50 o 1 hodinu týdně,
  - do 150 o 2 hodiny týdně,
  - do 300 o 3 hodiny týdně,
  - do 500 o 4 hodiny týdně,
  - nad 500 o 5 hodin týdně.

# Výchovný poradce, **koordinátor ICT**

- Je-li pověřeno výkonem funkce **koordinátora v oblasti** informačních a komunikačních technologií nebo výchovného poradce více pedagogických pracovníků, sníží se každému z nich rozsah přímé pedagogické činnosti podle ředitelem školy přiděleného počtu žáků nebo tříd.
- Vykonává-li funkci **koordinátora v oblasti** informačních a komunikačních technologií nebo výchovného poradce ředitel školy, zástupce ředitele školy **nebo vedoucí učitel praktického vyučování**, sníží se jim týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle odstavců 2 a 3, nejvýše však do poloviny týdenního rozsahu stanoveného pro ředitele školy ~~nebo zástupce ředitele školy~~ v příloze **č. 1** k tomuto nařízení.

# Počet tříd **jednotek** rozhodný pro stanovení přímé pedagogické činnosti

- ~~• Řediteli školy a jeho zástupci~~
  - třídy, studijní skupiny, oddělení, výchovné skupiny a speciálně pedagogické centrum a **školní klub**.
  - Třídy gymnázia se sportovní přípravou, do kterých jsou zařazeni pouze žáci tohoto oboru vzdělání, se započítávají dvojnásobně**
- ~~• Řediteli u základní umělecké školy, konzervatoře, jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky a střední odborné školy s výtvarnými obory a jeho zástupci~~
  - 24 vyučovacích hodin týdně jako jedna ~~třída~~ **jednotka**.
- ~~• Je-li ve škole ustanoveno více zástupců ředitele, stanoví se každému z nich týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle jím přiděleného počtu tříd podle odstavce 1.~~

# Rozsah PPČ zástupce ŘŠ nebo vedoucího učitele praktického vyučování

- Určí se podle přílohy č. 1 pro učitele, vychovatele, psychologa, speciálního pedagoga, trenéra nebo asistenta pedagoga snížený v rozsahu určeném ředitelem školy nejvýše podle § 4b až 4g.
- Nevztahuje se na zástupce ředitele školy pro odborný výcvik a vedoucího učitele odborného výcviku. (týdenní rozsah PPČ je uveden v příloze č. 1)

# § 4b – zástupce ŘŠ, vedoucí učitel praktického vyučování

- Právnická osoba vykonává 1 druh školy podle přílohy 2 nebo 3 – rozsah snížení PPČ se stanoví podle hodnoty uvedené u školy, jejíž činnost vykonává
- Právnická osoba vykonává činnost školy podle přílohy 2 a současně přílohy 3 – rozsah snížení PPČ se stanoví součtem hodnot uvedených u obou vykonávaných škol
- Právnická osoba vykonává činnost školy podle přílohy 2 a více druhů škol podle přílohy 3 – rozsah snížení PPČ se stanoví součtem hodnot uvedených u všech škol, jejichž činnost vykonává

# § 4b – zástupce ŘŠ, vedoucí učitel praktického vyučování

- Právnícká osoba, která vykonává více druhů škol podle přílohy 2 – rozsah PPČ se stanoví podle školy, jejichž činnost vykonává, u kterého je v příloze 2 nejvyšší rozsah snížení
- Rozsah PPČ nelze stanovit podle hodnot stanovených u školní družiny
- Za počet jednotek se považuje součet jednotek všech škol, jejichž činnost vykonává



## § 4b – zástupce ŘŠ

- Právnícká osoba vykonává více druhů škol uvedených v příloze 3 – rozsah PPČ se stanoví součtem hodnot uvedených u všech vykonávaných druhů škol

# § 4b – zástupce ŘŠ, vedoucí učitel praktického vyučování

- Právnícká osoba vykonává více druhů škol uvedených v příloze 2 a současně 1 druh školy v příloze č. 3 – rozsah PPČ se stanoví součtem hodnot stanovených podle §4b odst. 1 a 3
- Právnícká osoba vykonává více druhů škol uvedených v příloze 2 a současně více druhů škol v příloze č. 3 – rozsah PPČ se stanoví součtem hodnot stanovených podle § 4b odst. 3 a 4

# § 4c – zástupce ŘŠ, vedoucí učitel praktického vyučování

- Do rozsahu PPČ se započítá 7 hodin za 1-120 žáků nebo studentů zúčastňujících se praktického vyučování nebo praktické přípravy a další 2 hodiny za každých započatých 120 žáků nebo studentů
- Škola podle § 16 odst. 9 ŠZ – do rozsahu PPČ se navíc započítá 7 hodin za 1 až 42 žáků zúčastňujících se praktického vyučování a další 2 hodiny za každých započatých 42 žáků
- Do počtu žáků se nezapočítávají žáci v oborech vzdělání s odborným výcvikem ve škole, ve které se odborný výcvik uskutečňuje v počtu 10 a více skupin a žáci, kteří se započítají vedoucímu učiteli praktického vyučování ve škole zřízené podle § 16 odst. 9 ŠZ

# Praktické vyučování

- Obory vzdělání M, N, K se sportovní přípravou
- Cvičení, učební praxe, odborná umělecká praxe, sportovní příprava
- 7 hodin za 1 – 120 žáků studentů
- + 2 hodiny za každé započaté rozpětí o 120 žácích, studentech
- Škola podle § 16 odst. 9 ŠZ rozpětí 42 žáků

# Odborný výcvik

- **Obory vzdělání E, H, L0 jsou započteny do banky odpočtů pouze tehdy, pokud se ve škole zdělává méně než 10 skupin odborného výcviku**
- Pokud je více než 10 skupin – je jmenován zástupce ředitele pro odborný výcvik nebo vedoucí učitel odborného výcviku
- Pokud je 20 skupiny – mohou být jmenováni 2
- Za každých dalších 20 skupin dalšího zástupce ředitele školy pro odborný výcvik nebo vedoucího učitele odborného výcviku
- Do počtu skupin odborného výcviku se započítává také jedna polovina všech skupin žáků, které vede instruktor, zaokrouhlená na celé číslo směrem dolů v souladu s § 13 odst. 7 vyhlášky č. 13/2005 Sb. Zástupci ředitele školy pro odborný výcvik nebo vedoucímu učiteli odborného výcviku určenému v souladu s § 13 odst. 7 vyhlášky č. 13/2005 Sb., bude stanovena přímá pedagogická činnost dle přílohy č. 1 k nařízení vlády.

# § 4d – zástupce ŘŠ, vedoucí praktického vyučování

- Do rozsahu snížení PPČ se započítají navíc 2 hodiny týdně za každé další pracoviště MŠ, ZŠ, SŠ nebo konzervatoře, jestliže má toto další pracoviště nejméně 3 jednotky
- Do sníženého rozsahu PPČ se zástupci ŘŠ navíc započítá 1 hodina týdně za každé další pracoviště školského poradenského zařízení
- Další pracoviště – určeno § 161 odst. 1 písm. a) bod 3 ŠZ

## § 4e – více zástupců ŘŠ, vedoucích učitelů praktického vyučování

- Týdenní rozsah PPČ se snižuje v souhrnu nejvýše v počtu hodin stanoveného pro 1 zástupce ŘŠ nebo vedoucího praktického vyučování

## § 4f

- Týdenní rozsah PPČ zástupce ŘŠ nebo vedoucího učitele praktického vyučování nesmí být nižší než stanovený týdenní rozsah PPČ ředitele školy
- Výjimka – souběžné zastávání pozice ZŘŠ a výchovného poradce, koordinátora v oblasti informační a komunikačních technologií



## § 4g

- Ředitel školy nemusí upravovat rozsah snížení PPČ zástupce ŘŠ nebo vedoucího učitele praktického vyučování dojde-li ke změně počtu dětí, žáků nebo studentů ve škole nebo jednotek ve škole v průběhu školního roku

# Pravidlo

- Školy a školská zařízení uvedená v příloze č. 2 – vybíráme nejvyšší hodnotu z banky odpočtů
- Mateřská škola, základní škola, střední škola a konzervatoř, školní družina
- Školy a školská zařízení uvedená v příloze č. 3 – sčítáme hodnoty odpočtů
- Internát, základní umělecká škola, jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, školská zařízení pro ústavní výchovu, ochranou výchovu a preventivně výchovnou péči, domovy mládeže, školská poradenská zařízení, vyšší odborné školy, školní kluby

# Společná ustanovení

- Pedagogickému pracovníkovi právnické osoby, která vykonává činnost více druhů škol, stanoví ředitel školy týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle vykonávané činnosti, která u něj převažuje. V případě stejného podílu stanoví týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle školy, u které je v příloze **č. 1** k tomuto nařízení stanovena přímá pedagogická činnost nejnižší.
- Vykonává-li pedagogický pracovník současně více činností **podle § 3 odst. 2 a 3**, snižuje se mu týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za každou tuto činnost zvlášť. (výchovní poradce, koordinátor v oblasti informačních a komunikačních technologií)

# Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti

Příloha č. 1

# MŠ

- Učitel 31
- Ředitel 1 až 2 20  
3 až 4 15  
5 až 6 12  
7 až 10 9  
11 a více 6

# Ředitel MŠ s internátním provozem

- 1 16
- 2 14
- 3 až 6 12
- 7 až 10 9
- 11 a více 6
- Ředitel MŠ s internátním provozem v minimálním rozsahu 110 hodin nepřetržitého provozu týdně nebo MŠ s internátním provozem a se speciální pedagogickým centrem 5

# ZŠ

- Učitel 22
- 1. ročníku ZŠ 20-22
- Prvního stupně ZŠ zřízené podle §16 odst. 9 ŠZ 20-22
- Třídy zřízené podle § 16 odst. 9 ŠZ na prvním stupni ZŠ 20-22
- Přípravné třídy ZŠ 20-22
- Přípravného stupně ZŠ speciální 20-22

# Ředitel ZŠ s první stupněm

- 1 až 6 12
- 7 až 10 10
- 11 a více 8



# Ředitel ZŠ s druhým stupněm, s prvním a druhým stupněm

- Do 9 8
- 10 až 18 7
- 19 až 23 6
- 24 a více 5

# Ředitel ZŠ s prvním stupněm zřízené podle § 16 odst. 9 ŠZ

- 1 až 6 12
- 7 až 10 9
- 11 a více 7

# Ředitel ZŠ s prvním a druhým stupněm zřízené podle § 16 odst. 9 ŠZ

- Do 9 7
- 10 až 14 6
- 15 až 18 5
- 19 a více 4

# Internát

• Vychovatel		27 až 28
• Vedoucí vychovatel		15 až 17
• Ředitel	do 9	8
	10 až 14	7
	15 až 18	6
	19 a více	5

# Střední škola, konzervatoř, VOŠ

- Učitel všeobecně vzdělávacích předmětů a odborných předmětů  
21

- Ředitel  
do 8 6  
9 až 16 4  
17 a více 2

# Střední škola, konzervatoř, VOŠ

- Učitel praktického vyučování 21 až 25
- Učitel předmětu řízení motorových vozidel v praktickém vyučování  
30 až 35
- Vedoucí učitel odborného výcviku nebo zástupce ŘŠ pro odborný výcvik  
nejvýše v průměru 7 hodin  
týdně za období školního vyučování
- Učitel odborného výcviku 25 až 35
- Učitel odborného výcviku výhradně ve třídě/škole podle § 16/9 ŠZ  
21 až 33
- Trenér sportovní přípravy 21 až 26

# Základní umělecká škola

• Učitel individuální výuka		23
• Učitel skupinová a kolektivní výuka		21
• Ředitel	do 9	9
	10 až 24	6
	25 a více	3

# JŠ s právem státní jazykové zkoušky

• Učitel		21
• Ředitel	do 8	6
	9 až 16	4
	17 a více	2



# Školní družina

• Vychovatel		28 až 30
• Vedoucí vychovatel	3	25
	4 až 6	23
	7 až 11	21
	12 až 14	19
	15 a více	17
• Ředitel	do 4	20
	5 až 6	17
	7 a více	15

# Školní klub

- Vychovatel 28 až 30
- Vedoucí vychovatel 25
- Ředitel 20

# Školské zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči

• Vychovatel		25 až 27
• Vedoucí vychovatel		15 až 17
• Ředitel	do 9 dětí	8
	10 až 14	7
	15 až 18	6
	19 a více dětí	5

# Domov mládeže

• Vychovatel		30 - 32
• Vedoucí vychovatel	3 až 5	20
	6 až 12	18
	13 až 19	16
	20 až 26	14
	27 a více	12
• Ředitel	do 12	10
	13 a více	9

# Školská zařízení

- Ředitel ŠPZ  
nejméně 3
- Ředitel školy v přírodě  
9
- Středisko volného času  
celoroční vedení pravidelných aktivit v průměru nejméně 6 hodin týdně
- Pedagog volného času  
celoroční vedení alespoň jedné vzdělávací aktivity v průměrné délce trvání nejméně 2 hodiny týdně
- Ředitel

# Školská zařízení

- Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- Učitel nejméně 21
- Ředitel nejméně 3
- Plavecká škola
- Učitel 22 až 30
- Ředitel nejméně 3

# Ostatní pedagogičtí pracovníci

- Psycholog 20 až 24
- Speciální pedagog 20 až 24
- Trenér 21 až 26
- Asistent pedagoga 36
- Asistent pedagoga jako podpůrné opatření 32 až 36
- Školský logoped 20 až 24

# Snížení týdenního rozsahu PpČ zástupce ředitele školy nebo vedoucího učitele praktického vyučování

Příloha č. 2



# Mateřská škola

- Zástupce ŘŠ
  - 4 až 6 o 11 hodin týdně
  - 7 až 9 o 14 hodin týdně
  - 10 až 12 o 17 hodin týdně
  - V každém dalším rozpětí o počtu 3 jednotek o další 3 hodiny týdně

# Mateřská škola

- S internátním provozem nebo s internátním provozem s minimálním rozsahu 110 hodin nepřetržitého provozu týdně nebo s internátním provozem a se speciálním pedagogickým centrem
- Zástupce ŘŠ 3 a více o 15 hodin týdně

# Základní škola

- Zástupce ŘŠ

5 až 6

7 až 14

15 až 17

18 až 26

27 až 35

V každém dalším  
rozpětí o počtu 9  
jednotek

o 9 hodin týdně

o 11 hodin týdně

o 15 hodin týdně

o 22 hodin týdně

o 33 hodin týdně

o dalších 11 hodin  
týdně

# Střední škola a konzervatoř

- Zástupce ŘŠ nebo vedoucí učitel praktického vyučování
- 4 až 8 o 7 hodin týdně
- 9 až 14 o 11 hodin týdně
- 15 až 17 o 16 hodin týdně
- 18 až 26 o 22 hodin týdně
- 27 až 35 o 35 hodin týdně
- V každém dalším rozpětí o počtu 9 jednotek o dalších 11 hodin týdně

# Školní družina

- Zástupce ředitele
  - 2 až 3 o 3 hodiny týdně
  - 4 až 6 o 5 hodin týdně
  - 7 až 11 o 7 hodin týdně
  - 12 až 14 o 9 hodin týdně
  - 15 a více o 11 hodin týdně

# Snížení týdenního rozsahu PPČ zástupce ředitele školy

Příloha č. 3

# Internát

- Zástupce ředitele školy
  - 5 až 14 o 16 hodin týdně
  - 15 až 22 o 18 hodin týdně
  - 23 a více o 19 hodin týdně

# Základní umělecká škola

- Zástupce ŘŠ – individuální výuka
  - do 14 o 11 hodin týdně
  - 15 až 29 o 14 hodin týdně
  - 30 až 39 o 18 hodin týdně
  - 40 a více o 23 hodin týdně
- Zástupce ŘŠ – skupinová, kolektivní výuka
  - do 14 o 9 hodin týdně
  - 15 až 29 o 12 hodin týdně
  - 30 až 39 o 16 hodin týdně
  - 40 a více o 21 hodin týdně



# Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky

- Zástupce ŘŠ
- |           |                  |
|-----------|------------------|
| do 14     | o 9 hodin týdně  |
| 15 až 29  | o 12 hodin týdně |
| 30 a více | o 15 hodin týdně |

# Školské zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči

- Zástupce ŘŠ

5 až 14 dětí	o 14 hodin týdně
15 až 22 dětí	o 16 hodin týdně
23 a více dětí	o 17 hodin týdně

# Domov mládeže

- Zástupce ŘŠ do 5 o 10 hodin týdně  
V každém dalším rozpětí o počtu 7 jednotek o další 2 hodiny týdně

# Školské poradenské zařízení

- Zástupce ředitele školy o 12 hodin týdně

# Vyšší odborná škola

- Zástupce ŘŠ
  - do 8 o 7 hodin týdně
  - 9 až 14 o 11 hodin týdně
  - 15 až 17 o 16 hodin týdně
  - 18 až 26 o 22 hodin týdně
  - 27 a více o 33 hodin týdně

# Školní klub

- Zástupce ŘŠ

o 3 hodiny týdně

# Příklad č. 1 – Mateřská škola s 1 pracovištěm

Pracoviště	Počet jednotek (tříd, oddělení)
MŠ	8
Celkem	8

# Příklad č. 1

- Vzhledem k celkovému počtu 8 jednotek lze ustanovit zástupce ředitele školy. V tzv. bance odpočtů je celkem 14 hodin, které se mohou rozdělit mezi libovolný počet ZŘ.



# Příklad č. 2 -

- Základní škola se školní družinou spojená s mateřskou školou, která je dalším pracovištěm:
  - ZŠ (sídlo) 10 jednotek + ŠD 3 jednotky
  - MŠ (další pracoviště) 4 jednotky

Pracoviště	Počet jednotek (tříd, oddělení)
ZŠ + ŠD (sídlo)	10 + 3
MŠ (další pracoviště)	4
celkem	17

# Příklad č. 2

- Vzhledem k celkovému počtu 17 jednotek lze ustanovit zástupce ředitele školy. V tzv. bance odpočtů je celkem 23 hodin, navýšený o 2 hodiny z důvodu existence dalšího pracoviště. Celkový počet 25 hodin může ředitel školy rozdělit mezi libovolný počet ZŘ.
- *Výhodnější banka odpočtů u MŠ – (17 – 13 : 3 další jednotky znamenají další 6 hodin k 17 hodinám příslušejícím 12 jednotkám = 23 hodin týdně)*
- *U ZŠ 17 jednotek představuje hodnotu banky odpočtů 15 hodin týdně*
- *Další pracoviště + 2 hodiny týdně, celkem 23 + 2 = 25 hodin týdně banka odpočtů*

# Příklad č. 3

- Základní škola a mateřská škola sestávající z více pracovišť:
  - ZŠ (sídlo) 7 jednotek + ŠD 2 jednotky
  - ZŠ (další pracoviště) 9 jednotek + ŠD 1 jednotka
  - ZŠ (další pracoviště) 3 jednotky + ŠD 1 jednotka
  - MŠ (další pracoviště) 3 jednotky
  - MŠ (další pracoviště) 2 jednotky
  - MŠ (další pracoviště) 2 jednotky

# Příklad č. 3

Pracoviště	Počet jednotek (tříd, oddělení)
ZŠ + ŠD (sídlo)	7 + 2
ZŠ + ŠD (další pracoviště)	9 + 1
ZŠ + ŠD (další pracoviště)	3 + 1
MŠ (další pracoviště)	3
MŠ (další pracoviště)	2
MŠ (další pracoviště)	2
celkem	30

# Příklad č. 3

- Vzhledem k celkovému počtu 30 jednotek lze ustanovit zástupce ředitele školy. V tzv. bance odpočtů je celkem 35 hodin, a dále 2 hodiny za každé další pracoviště, která mají alespoň 3 jednotky. Celkem lze mezi libovolný počet ZŘ rozdělit 41 hodin.
- *MŠ za 12 jednotek přísluší 17 hodin odpočtů...  $30 - 13 = 17 : 3 = 5$  a začíná 6. rozpětí  $\times 3 = 18$  dalších hodin odpočtů, celkem 35 hodin banky odpočtů*
- *ZŠ za 30 jednotek 33 hodin odpočtů*
- *Za další pracoviště o minimálně 3 jednotkách další 2 hodiny. 3 pracoviště  $\times 2 = 6$  hodin*
- *$35 + 6 = 41$  hodin celkem*

# Příklad č. 4

- Základní škola se školní družinou sestávající ze dvou pracovišť:
  - ZŠ (sídlo) 29 jednotek + ŠD 7 jednotek
  - ZŠ (další pracoviště) 4 jednotky + ŠD 4 jednotky

Pracoviště	Počet jednotek (tříd, oddělení)
ZŠ + ŠD (sídlo)	29 + 7
ZŠ + ŠD (další pracoviště)	4 + 4
<b>Celkem</b>	<b>44</b>

# Příklad č. 4

- Vzhledem k celkovému počtu 44 jednotek lze ustanovit zástupce ředitele školy. V tzv. bance odpočtů je 44 hodin, a dále + 2 hodiny, které se mohou rozdělit mezi libovolný počet ZŘ.
- *Za 35 jednotek 33 hodin a za každé další rozpětí o počtu 9 jednotek dalších 11 hodin:  $44 - 36 = 8$  hodin, mám zde 1 další rozpětí, za které přísluší 11 hodin. Celkem  $33 + 11 = 44$  hodin*
- *Za další pracoviště + 2 hodiny, celkem  $44 + 2 = 46$  hodin*

# Příklad č. 5

- Základní škola se školní družinou.

Pracoviště	Počet jednotek (tříd, oddělení)
ZŠ + ŠD	40 + 10
<b>Celkem</b>	50



# Příklad č. 5

- Vzhledem k celkovému počtu 50 jednotek lze ustanovit zástupce ředitele školy. V tzv. bance odpočtů je celkem 55 hodin, které se mohou rozdělit mezi libovolný počet ZŘ.
- *Za 35 jednotek je banka odpočtů ve výši 33 hodin týdně*
- *Za každých dalších 9 jednotek se banka odpočtů navyšuje o dalších 11 hodin týdně –  $50 - 36 = 14$  jednotek, to znamená  $33 + 2 \times 11$  hodin = 55 hodin týdně odpočtů*

# Organizační opatření

- Změny v PPČ zástupců ředitele – snížení úvazku pedagogickým pracovníkům
- Organizační opatření měnící organizační řád – organizační schéma

# Například

- Organizační opatření č. 1/2022, číslo jednací, ze dne 00.00.0000
- Ředitel základní školy přijímá organizační opatření v návaznosti na novelu nařízení vlády č. 75/2005 Sb. vydanou pod číslem 125/2022 Sb. s účinností k 1. 9. 2022
- Ruší se dnem 00.00.0000 pracovní místo 007 – učitel, 1,0 úvazku
- Zřizuje se dnem 22.00.0000 pracovní místo 017 – učitel, 0,5 úvazku
- Organizační opatření bylo projednáno s odborovou organizací dne 00.00.0000
- Zaměstnanci organizace byli s organizačním opatřením seznámeni dne 00.00.0000

# Pracovněprávní aspekty

- Dotčenému zaměstnanci na rušeném pracovním místě bude nabídnuta práce na nově vzniklém pracovním místě
- Práce odpovídá zdravotnímu stavu a odborné kvalifikaci – přijme ji – dodatek k pracovní smlouvě – změna úvazku, poměrné krácení platu
- Zaměstnanec nabídku odmítne – výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP, nárok na odstupné

# Závěr

- Novela zvyšuje kompetence ředitele školy.
- Nastavení optimální struktury organizace – zástupce ředitele je standardně vedoucím zaměstnancem s nárokem na příplatek za vedení
- Novela nařízení vlády je cestou ke snížení pravidelných přespočetných hodin

# Překážky v práci

- Na straně zaměstnavatele
- Na straně zaměstnance:
  - s náhradou mzdy
  - bez náhrady mzdy

# Překážky v práci na straně zaměstnance

- Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna.
- Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu.
- Existenci překážky prokazuje zaměstnavateli zaměstnanec. Pracovní volno je přísně účelové a zaměstnanec jej může využít pouze pro překážku v práci.

# Překážky v práci na straně zaměstnance

- Důležité osobní překážky v práci
- Překážky v práci z důvodu obecného zájmu
- Výkon branné povinnosti
- Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia



# Důležité osobní překážky v práci, přísluší o při dohodách mimo pracovní poměr

- Dočasná pracovní neschopnost
- Karanténa
- Mateřská nebo rodičovská dovolená
- Ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti, péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat
- Jiné důležité osobní překážky v práci – okruh těchto překážek stanoví vláda v nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci; patří mezi ně vyšetření nebo ošetření, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování, vyhledání nového zaměstnání.

# Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

- Výkon veřejných funkcí (poslanec, senátor, člen zastupitelstva...)
- Výkon občanských povinností (svědek, tlumočník...)
- Výkon jiných úkonů v obecném zájmu (odborová činnost, dárcovství krve, vedoucí táborů pro děti a mládež...)

# Zvláštní případy ve školství

- § 24 odst. 7 ZPP volno na samostudium se pro pracovněprávní účely považuje za překážku v práci na straně zaměstnance.
- 184 odst. 1 ŠZ - účast členů ve zkušební komisi pro závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutorium v konzervatoři, absolutorium a činnost komisaře je jiným úkonem v obecném zájmu, při němž náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V těchto případech se nepoužije § 206 odst. 3 a 4 zákoníku práce. Právnícká osoba, která vykonává činnost školy, ve které se zkoušky konají, poskytuje osobám uvedeným ve větě první cestovní náhrady za podmínek a ve výši stanovených v části sedmé zákoníku práce s tím, že za pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad se považuje bydliště těchto osob.

# Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- Vždy s náhradou mzdy (§ 207)
  - pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
  - v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.
- Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

# Jiné překážky na straně zaměstnavatele

- Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

# Odpovědnost za škodu

- Odpovědnost za škodu způsobená zaměstnavatelem zaměstnanci
- Odpovědnost za škodu způsobená zaměstnancem zaměstnavateli

# Škoda způsobená zaměstnancem

- Jedná se o tzv. subjektivní odpovědnost – odpovědnost za zavinění. Podmínkou vzniku odpovědnosti zaměstnance jsou:
  - vznik škody
  - porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
  - příčinná souvislost mezi porušením povinnosti zaměstnancem a vznikem škody
  - zavinění zaměstnance (s výjimkou případů uvedených v ustanovení § 252 - dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty a § 255 - ztráta svěřených věcí)

# Škoda způsobená zaměstnancem

- Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
- Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat – druhově určené hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování – hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty; dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty
- Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů - za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení – zde se jedná o individuálně určené věci.



# Rozsah náhrady škody

- Uvedení v předchozí stav nebo v penězích
- Škoda způsobená z nedbalosti max. čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku (*omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek*)
- Škoda způsobená nesplněním povinnosti k odvracení škody max. trojnásobek průměrného měsíčního výdělku
- Schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených předmětů je zaměstnanec povinen nahradit v plné výši.

# Doručování

- *Vyšší míra flexibility při doručování. S ohledem na požadavky praxe a zajištění vyšší míry flexibility doručování v pracovněprávních vztazích se nově navrhuje oproti stávající právní úpravě vypustit:*
  - *písemnosti týkající se vzniku a změny pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (např. oferta či akceptace pracovní smlouvy, dodatků k ní, dohody o provedení práce),*
  - *dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce),*
  - *dohodu o zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (§ 77 odst. 4 písm. a) zákoníku práce) a*
  - *záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.*
- *Na doručování těchto písemností se subsidiárně užije obecná právní úprava doručování obsažená v občanském zákoníku, která je flexibilnější než právní úprava obsažená v zákoníku práce. Doručování je pak založeno na teorii dojití, jejíž podstata je vyjádřena v § 570 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde; zmaří-li vědomě druhá strana dojití, platí, že řádně došlo.*

# § 334 Obecné ustanovení o doručování

- Při doručování výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době a dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a), a při doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru nebo platového výměru (dále jen „písemnost“), se postupuje podle § 334a až 337.

# Z důvodové zprávy – doručování do vlastních rukou

- *Zvláštní právní úprava doručování obsažená v zákoníku práce se tak nadále bude vztahovat pouze na:*
  - *Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti - pod to lze zahrnout zejména: výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, odstoupení od pracovní smlouvy, odvolání výpovědi z pracovního poměru, výpověď nebo okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, dále tzv. faktické úkony, tj. např. upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce podle § 52 písm. g) (tzv. vytýkácí dopis), výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ve smyslu § 52 písm. f) atd.*
  - *Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.*
  - *Mzdový výměr nebo platový výměr.*

# § 334a – doručování zaměstnanci

- Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou
  - jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
  - jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
  - prostřednictvím datové schránky,
  - prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
  - prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.
- Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

# Doručování zaměstnanci

- (2) Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.
- (3) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

# § 335 doručování zaměstnanci

(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec **k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty podle odstavce 3. Zaměstnanec může souhlas podle věty první písemně odvolat.**

(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem<sup>95)</sup>.

(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou ~~podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem<sup>95)</sup>~~. **Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.**

(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná

# Z důvodové zprávy

- *Stávající znění se zpřesňuje v tom směru, že elektronická adresa pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, kterou zaměstnanec případně poskytne zaměstnavateli, musí být vlastní adresou zaměstnance, tedy nejde o adresu či elektronický systém, který má výhradně ve své moci zaměstnavatel, a přístup zaměstnance k němu tak nemusí být trvalý a komfortní.*
- *Součinnost zaměstnance – povinnost sdělit změnu této adresy*



# § 335a – doručování do datové schránky zaměstnance

- Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.

## § 337 – doručování zaměstnavateli

- Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
- Písemnost je zaměstnavateli doručena, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.

# Doručování zaměstnavateli

- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána.
- Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.

# Doručování zaměstnavateli

- Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.
- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.

Platové poměry zaměstnanců

# Osnova

- Právní úprava – základní pojmy
- Povinnosti zaměstnavatele
- Mzda
- Plat
- Náležitosti platového výměru
- Další složky platu
- Odměna z dohody

# Základní pojmy

- **MZDA** – peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná za práci;
- **PLAT** – peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem uvedeným v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, kterým je mimo jiné příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, krajem, obcí, dobrovolným svazkem obcí;
- **ODMĚNA Z DOHODY** – peněžité plnění poskytované za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

# Základní pravidla poskytování mzdy, platu

- **Mzda a plat se poskytují podle:**
  - složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
  - obtížnosti pracovních podmínek,
  - pracovní výkonnosti,
  - dosahovaných pracovních výsledků.
- **Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty** přísluší stejná mzda, plat, odměna. Stejná práce nebo práce stejné hodnoty je práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.



# Minimální mzda

- **Nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovně právním vztahu.**
- Upravena - Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.
- Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí **103,80 Kč za hodinu** nebo **17300 Kč za měsíc.**
- Pokud jí mzda, plat nebo odměna z dohody nedosahuje, přísluší zaměstnanci doplatek.

# Zaručená mzda

- **Mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového předpisu nebo platového výměru.**
- Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než nejnižší přípustná výše minimální mzdy.
- Upravena - nařízení vlády č. 567/2006 Sb.
- Pro stanovenou 40 hodinovou pracovní dobu **odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin.**
- Sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a při jiné délce pracovní doby

# Zaručená mzda - § 3 nař. vl. 1.1.2023

- -----
- Skupina prací            Nejnižší úroveň zaručené mzdy
- -----

	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
• 1.	103,80	17 300
• 2.	106,50	17 900
• 3.	117,50	19 700
• 4.	129,80	21 800
• 5.	143,30	24 100
• 6.	158,20	26 600
• 7.	174,70	29 400
• 8.	207,60	34 600

# Povinnosti zaměstnavatele

- § 31 ZP

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

- § 136 ZP

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

# Náležitosti platového výměru

- Formální náležitosti
- Údaje o
  - platové třídě
  - platovém stupni
  - výši platového tarifu
  - ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu
  - termínu a místu výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.
- Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

# Platová třída

- Nejnáročnější druh práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje a pokud splňuje potřebné vzdělání
- Katalog prací
- Pracovní náplň – popis pracovního místa

# Kvalifikační předpoklady

- 1. PT – Základní vzdělání nebo základy vzdělání
- 2. PT – Základní vzdělání nebo základy vzdělání
- 3. PT – SV
- 4. PT – SV s výučním listem nebo SV
- 5. PT – SV s výučním listem
- 6. PT – SV s maturitní zkouškou nebo SV s výučním listem
- 7. PT – SV s maturitní zkouškou
- 8. PT – SV s maturitní zkouškou

# Kvalifikační předpoklady

- 9. PT – VOV nebo SV s maturitní zkouškou
- 10. PT – VŠ bakalářský studijní program nebo VOŠ
- 11. PT – VŠ magisterský studijní program nebo bakalářský
- 12. PT – VŠ magisterský studijní program nebo bakalářský
- 13. PT – VŠ magisterský studijní program
- 14. PT – VŠ magisterský studijní program
- 15. PT – VŠ magisterský studijní program
- 16. PT – VŠ magisterský studijní program



# Výjimečné zařazení do platové třídy

- Zaměstnanec nesplňuje potřebné vzdělání
- Důvodem je zvláštní povaha práce (umělecké činnosti, uměleckopedagogické činnosti, činnosti sportovce nebo trenéra)
- Jiný právní předpis stanoví pro výkon některých prací nižší než potřebné vzdělání, nebo jiný kvalifikační předpoklad
- Výjimečné zařazení do platové třídy, na kterou zaměstnanec nesplňuje potřebné vzdělání
  - až na dobu 4 let
  - na dobu delší, pokud zaměstnanec předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

# Plat vedoucího zaměstnance

- Plat stanoví ten, kdo jmenoval
- Podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává

# Ředitelky mateřských škol

- 10. platová třída – podle nejnáročnějšího druhu práce uvedeného v části Výchova a vzdělávání 2.16.01 – 10.1 – Tvorba koordinace školního vzdělávacího programu mateřské školy nebo tvorba vzdělávacích programů pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami a individuálních vzdělávacích programů. V tomto případě je pro posouzení plnění kvalifikačních předpokladů rozhodující zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Postačuje tedy i střední vzdělání s maturitní zkouškou a ředitelka může být v této platové třídě zařazena i na dobu delší než 4 roky;
- 11. platová třída – podle obecné části katalogu prací 1.01.12 – 11.2 – Koordinační, projektový a programový pracovník (nařízení vlády č. 222/2010 Sb.) za řízení malé příspěvkové organizace (komplexní koordinace ekonomické, personální, technické, provozní, majetkové a organizační správy organizace, případně správy dalších oborů činnosti organizace). V tomto případě se však bude plnění kvalifikačních předpokladů řídit podle obecných pravidel a je třeba, aby ředitelka mateřské školy dosahovala vysokoškolského vzdělání – magisterského studijního programu, popřípadě bakalářského studijního programu. Studium je třeba zahájit do 4 let od zařazení do 11. platové třídy.

# Platový stupeň

- **V plném rozsahu** se započte praxe v oboru požadované práce.
- **V rozsahu nejvýše dvou třetin** se započte jiná praxe v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce (vnitřní platový předpis).
- **V plném rozsahu, nejvýše však v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem** pro výkon vojenské základní (náhradní) služby platným v době jejího výkonu, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu výkonu základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby. **V plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let**, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti a dobu osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.

platová třída	dosažené vzdělání	odpočet let
6. – 8. platová třída	Střední vzdělání s výučním listem Střední vzdělání Základní vzdělání, základy vzdělání	- 1 rok - 2 roky - 4 roky
9. platová třída	Střední vzdělání s maturitní zkouškou Střední vzdělání s výučním listem Střední vzdělání Základní vzdělání, základy vzdělání	- 2 roky - 3 roky - 4 roky - 6 roků
10. platová třída	Vyšší odborné vzdělání Střední vzdělání s maturitní zkouškou Střední vzdělání s výučním listem Střední vzdělání Základní vzdělání, základy vzdělání	- 1 rok - 3 roky - 4 roky - 5 roků - 7 roků
11. – 16. platová třída	Bakalářské studium Vyšší odborné vzdělání Střední vzdělání s maturitní zkouškou Střední vzdělání s výučním listem Střední vzdělání Základní vzdělání, základy vzdělání	- 2 roky - 3 roky - 5 roků - 6 roků - 7 roků - 9 roků

# Záporná hodnota zápočtu praxe

- Zaměstnanci, který nezískal započítatelnou praxi nebo získal započítatelnou 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.
- Pokud zaměstnanec dosáhne v průběhu pracovního poměru vyššího vzdělání, než podle kterého mu byla naposledy určena započítatelná praxe, přičte mu zaměstnavatel dobu odpovídající dosaženému vzdělání, která mu byla původně odečtena.

# Platový postup

- Od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl doby započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně v přílohách nařízení vlády.
- Počítání doby (roční doba od 1. 1. – 31. 12.)

# Platový tarif

- Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen.
- Příloha č. 1 – **provozní zaměstnanci**
- Příloha č. 2 – **sociální pracovníci ve školách**
- Příloha č. 4 – **pedagogičtí pracovníci**
- Příslušný platový tarif je výslednicí posouzení správné platové třídy a správného platového stupně.



# Zvláštní způsob stanovení platového tarifu

- Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do
  - první až páté platové třídy, nebo
  - šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce,

**Pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.**

# Příplatek za vedení

- Přísluší vedoucímu zaměstnanci podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.
- Příplatek za vedení přísluší také
  - zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, je-li toto zastupování u zaměstnavatele upraveno zvláštním právním předpisem nebo organizačním předpisem, a to v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci (v podmínkách školství se jedná o zástupce statutárního orgánu, tedy zástupce ředitele)
  - zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance (**dříve řešeno příplatkem za zastupování, nově tedy bude příslušet příplatek za vedení**).
  - Podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb. - snížení míry vyučovací činnosti na míru vyučovací činnosti zastupovaného vedoucího zaměstnance od 1. dne pátého týdne podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb.)

# Výše příplatku za vedení činí:

<b>Stupeň řízení</b>	<b>Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen</b>
1. stupeň řízení: vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců	5 až 30
2. stupeň řízení vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců	15 až 40
3. stupeň řízení: vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 až 50
4. stupeň řízení: vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení	30 až 60

# Bezstupňové řízení

- Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

# Kdo je vedoucím zaměstnancem

- Organizační řád
- Povinnosti vedoucích zaměstnanců
  - řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
  - co nejlépe organizovat práci,
  - vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
  - zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
  - vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
  - zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
  - zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

**Metodické vedení – není řízení – „vedoucí“ předmětových komisí**

# Zvláštní příplatek (§ 129 zákoníku práce)

- Práce jsou rozděleny do pěti skupin podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek. Ve školství I. a II. skupina:
  - **I. skupina 500 až 1300 Kč**
    - práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu;
    - dohled nad žáky nebo studenty, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů v rámci praktického vyučování nebo praktické přípravy.

# Zvláštní příplatek – II. skupina

## 750 – 2500 Kč

- přímá pedagogická činnost, diagnostická činnost nebo sociální práce s dětmi, žáky nebo studenty se speciálními vzdělávacími potřebami
  - ve školách, třídách, odděleních nebo studijních skupinách samostatně zřízených pro tyto děti, žáky, nebo studenty a ve školách při zdravotnických zařízeních;
  - ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty, ve třídách nebo ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky a studenty;
  - ve speciálně pedagogickém centru nebo ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči.

# Příplatek za třídnictví

- Výše zvláštního příplatku pedagogického pracovníka ve skupině prací třídního učitele činí měsíčně 1 500 až 3 000 Kč.
- Část B přílohy č. 6 nařízení vlády
- **Skupina prací vykonávaných pedagogickými pracovníky se zvýšenou mírou zvláštní neuropsychické zátěže**
- Práce třídního učitele, vedoucího oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole nebo vedoucího studijní skupiny na vyšší odborné škole.



# Osobní příplatek

- až **50 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
- až **100 %** může dosáhnout, pokud zaměstnanec splňuje tyto podmínky:
  - je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a
  - je zařazen do 10. – 16. platové třídy.
- Zaměstnanec dlouhodobě dosahuje velmi dobrých výsledků.
- Zaměstnanec plní větší rozsah pracovních úkolů, než plní ostatní zaměstnanci.
- Snížení osobního příplatku, zrušení osobního příplatku

# Specializační příplatek (§ 133 zákoníku práce)

- příplatek ve výši **1000 – 2000 Kč měsíčně**
  - koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií;
  - tvorba a následná koordinace školních vzdělávacích programů a vzdělávacích programů vyšších odborných škol;
  - prevence sociálně patologických jevů;
  - specializovaná činnost v oblasti environmentální výchovy;
  - specializovaná činnost speciálního pedagoga v oblasti školské logopedie
  - specializovaná činnost v oblasti prostorové orientace zrakově

# Další složky platu

- Podle evidence odpracované doby - § 96 ZP
- Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce
  - odpracované
    - 1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)],
    - 2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],
    - 3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),
    - 4. noční práce (§ 94),
    - doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),
  - pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].
  - přespočetné hodiny (podle vyhlášky č. 263/2007 Sb.)
- Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

# Příplatek za noční práci (§ 125 ZP)

- **20% průměrného hodinového výdělku**
- Noční práce je práce konaná v noční době, tedy v době mezi 22.00 hodinou večerní a 6.00 hodinou ranní.
- **Další povinnosti zaměstnavatelů při pravidelné práci v noci** (zaměstnanec pracující v noci - zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně)
  - vyšetření lékařem pracovněprávní péče, přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení, vybavení prostředky pro poskytnutí první pomoci, atp.).

# Příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 126 zákoníku práce)

- za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši **25% průměrného hodinového výdělku**.
- Na sobotu a neděli, tedy na dny pracovního klidu, lze naříditi práci jen výjimečně a bude se jednat jen o nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech.
- Dětské domovy, domovy mládeže

# Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (§ 135 zákoníku práce)

- Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí
- Za práci ve svátek přísluší přednostně čerpání náhradního volna
- Poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna

# Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 127 zákoníku práce)

- Koná se na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.
- U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (práci přesčas nelze nařídit).
- Práci přesčas není, pokud zaměstnanec napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

# Práce přesčas

- § 241 odst. 3 ZP – zákaz práce přesčas těhotné zaměstnankyně, nelze zaměstnávat práci přesčas a zaměstnankyni nebo nařizovat zaměstnanci, který pečuje o dítě mladší než 1 rok, práci přesčas.
- Zaměstnanci přísluší za hodinu práce přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadajícího na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná a příplatek ve výši
  - 25% průměrného hodinového výdělku
  - 50 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku.



# Práce přesčas

- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout o poskytnutí náhradního volna v době do 3 měsíců po sobě jdoucích po výkonu práce přesčas, popřípadě v jinak dohodnuté době. Za dobu náhradního volna se plat nekrátí.

# Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 zákoníku práce)

- Příplatek za rozdělenou směnu **30 % průměrného hodinového výdělku** za každou rozdělenou směnu.
- Příplatek přísluší, pokud zaměstnavatel rozdělil směnu
- Za rozdělenou směnu je považována ta směna, kde souvislé přerušení nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny (rozvrh pracovní směny)
- Do přerušení pracovní směny nezapočítáváme přestávku na jídlo a oddech, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut.

# Odměna (§ 134 zákoníku práce)

- za splnění mimořádného nebo
- zvláště významného úkolu.

- § 224 ZP – péče o zaměstnance

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména

- a) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

# Cílová odměna (§ 134a zákoníku práce)

- Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho plnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu.
- Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem, v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

# Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 zákoníku práce)

- Odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, kolektivní smlouva může stanovit procento vyšší

# ODMĚNA Z DOHOD

- Nesmí být nižší než minimální mzda a při jejím stanovení se uplatní zásada, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- Tato zásada se uplatní zejména při odměňování učitelů náboženství.

# § 138

- Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. **Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.**
- § 115 - Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek
- § 116 - Mzda za noční práci
- § 117 - Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- § 118 - Mzda za práci v sobotu a v neděli

# Děkuji za pozornost

JUDr. Hana Poláková