

Zaměstnavatel Základní umělecká škola J. A. Bendy, Benátky nad Jizerou, příspěvková organizace se sídlem Smetanova 21/5, 294 71 Benátky nad Jizerou

Zastoupený Janou Czikraiovou

vydává tímto podle § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) tento **platový předpis**

I.

Rozsah platnosti

Tento vnitřní platový předpis upravuje poskytování platu zaměstnanců konajících pro zaměstnavatele práci v pracovním poměru. Na odměňování zaměstnanců, kteří konají práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, se tento platový předpis vztahuje pouze, je-li to výslovně tímto předpisem uvedeno.

II.

Stanovení platu

1. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat. Pokud zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, přísluší mu v případech stanovených právními předpisy náhrada platu, případně jsou mu poskytovány dávky nemocenského pojištění.
2. Platem se pro účely tohoto předpisu rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za výkon práce. Za plat se nepovažují peněžité plnění poskytovaná z jiného důvodu než je výkon práce, např. náhrady platu poskytované při překážkách v práci, cestovní náhrady poskytované při pracovních cestách a cestách mimo pravidelné pracoviště, odměny za pracovní pohotovost podle § 140 ZP, odstupné poskytované při skončení pracovního poměru.

III.

Platový tarif

1. Za výkon práce přísluší zaměstnanci plat za podmínek stanovených v § 122 až 136 ZP, prováděcích právních předpisů a tohoto vnitřního předpisu. Zaměstnanci přísluší platový tarif a zákoníkem práce stanovené příplatky.
2. Zaměstnavatel určuje zaměstnancům platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen. Zaměstnavatel určuje zaměstnancům platové tarify podle platové tabulky č. 1 obsažené v příloze č. 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů v aktuálním znění pro konkrétní kalendářní rok.
3. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Rozhodující pro zařazení zaměstnance do platové třídy jsou nejnáročnější práce, které zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce vykonává.
4. Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.
5. Při zařazování prací do platových tříd postupuje zaměstnavatel podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Pro rok 2023 je úprava novelizována nařízením vlády č. 441/2022 Sb.
6. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby započitatelné praxe. Při zohledňování započitatelné praxe a zařazování zaměstnanců do platových stupňů postupuje zaměstnavatel podle § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

IV.

Platový výměr

1. Plat zaměstnavatel určí zaměstnancům v písemném platovém výměru. V platovém výměru uvede zaměstnavatel údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu. Platový výměr bude zaměstnanci vydán nejpozději v den nástupu do práce.
2. Případné změny platového výměru budou zaměstnanci písemně oznámeny nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnost. Součástí změny platového výměru bude vždy písemné odůvodnění změny skutečností uvedených v platovém výměru.
3. Platový výměr i změnu platového výměru učiní zaměstnavatel vždy písemně a doručí zaměstnanci do vlastních rukou. Platový výměr i změna platového výměru bude vyhotovena dvojmo. Jedno vyhotovení bude předáno zaměstnanci a druhé zařadí zaměstnavatel do osobního spisu zaměstnance.

V.

Příplatek za vedení

1. Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele 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.

2. Výši příplatku určuje zaměstnavatel v rámci rozpětí stanoveného podle stupně řízení v § 124 odst. 3 ZP. Při určení výše v rámci stanoveného rozpětí přihlédne zaměstnavatel zejména k velikosti řízeného útvaru a náročnosti řídicí práce. Výše příplatku za vedení se uvádí v platovém výměru.

3. Příplatek za vedení přísluší také:

a) 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,

b) 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.

4. 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.

VI.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

1. Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnancům část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku nebo ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu.
2. Na návrh zaměstnance nebo zaměstnavatele může být dohodnuto, že zaměstnanci bude místo dosaženého platu a příplatku poskytnuto za práci přesčas náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas. Za dobu náhradního volna se zaměstnanci plat nekrátí. Dohoda o poskytnutí náhradního volna nemusí být písemná.
3. Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124 ZP, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, za kterou je zaměstnavatel povinen plat nebo náhradní volno poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.
4. Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci přesčas.
5. Práci přesčas se rozumí práce konaná zaměstnancem 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, těmto zaměstnancům však práci přesčas nelze nařídit. Nařízení práce přesčas a její rozsah je upraven § 93 ZP.

VII.

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

1. Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Dohoda o poskytnutí náhradního volna nemusí být písemná. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.
2. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

VIII.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

1. Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí stanovené § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
2. Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 500 až 1 800 Kč měsíčně. Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určí zaměstnanci zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů. Výše příplatku se uvádí v platovém výměru.

IX.

Zvláštní příplatek

1. Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek.
2. Zvláštní příplatek určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí příplatku stanoveného pro příslušnou skupinu prací. Rozdělení prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek do skupin stanoví příloha č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
3. Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve skupině:
 - I. 500 až 1 300 Kč
 - II. 750 až 2 500 Kč
 - III. 1 250 až 5 000 Kč
 - IV. 1 880 až 7 500 Kč
 - V. 2 500 až 10 000 Kč

Výše zvláštního příplatku pedagogického pracovníka ve skupině prací třídního učitele činí měsíčně 1 500 až 3 000 Kč.

Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V. a pedagogického pracovníka ve skupině prací třídního učitele, s výjimkou zvláštního příplatku za práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci dvousměnného provozního režimu (skupina I. bod 1 přílohy č. 6) nebo za práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci vícesměnného nebo nepřetržitého provozního režimu (skupina II. bod 1 přílohy č. 6).

4. Výši zvláštního příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější. Právo na zvláštní příplatek za práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci dvousměnného provozního režimu (skupina I. bod 1 přílohy č. 6) nebo za práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci vícesměnného nebo nepřetržitého provozního režimu (skupina II. bod 1 přílohy č. 6) a jeho výše se posoudí samostatně. Výše příplatku se uvádí v platovém výměru.

X.

Osobní příplatek

1. Zaměstnavatel může zaměstnancům, kteří dlouhodobě dosahují velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, přiznat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

2. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do 10. až 16. platové třídy, může zaměstnavatel přiznat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

3. Osobní příplatek podle bodu 1 je přiznáván zpravidla po uplynutí zkušební doby. Výše příplatku se uvádí v platovém výměru. Změna ve výši osobního příplatku může být zaměstnavatelem provedena jen na základě změny dosahovaných pracovních výsledků, kvalitě plnění pracovních úkolů nebo rozsahu pracovních úkolů.

XI.

Odměna a cílová odměna

1. Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu. Na odměnu není právní nárok a o jejím přiznání rozhoduje na návrh nadřízeného zaměstnance Janou Czirkraiovou (ředitel).

2. 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 splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel zaměstnanci 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.

3. Při vypsání cílové odměny musí zaměstnavatel zpracovat návrh, který obsahuje:

- a) cíl nebo úkol, za jehož splnění se cílová odměna poskytuje,
- b) počet a okruh zaměstnanců, na něž se cílová odměna vztahuje,
- c) výše cílové odměny,
- d) další podmínky rozhodné pro její výplatu.

XII.

Zaručený plat

1. Zaměstnanci přísluší zaručený plat, kterým se podle § 112 ZP rozumí plat, na který vzniklo zaměstnanci právo podle zákoníku práce, smlouvy vnitřního předpisu nebo platového výměru podle § 136 ZP a čl. IV. tohoto předpisu.
2. Nejnižší úrovně zaručeného platu jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku.
3. Od 1. 1. 2023 jsou nejnižší úrovně zaručeného platu stanoveny takto:
 - a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě 17 300 Kč měsíčně.
 - b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě 17 900 Kč měsíčně.
 - c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě 19 700 Kč měsíčně.
 - d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě 21 800 Kč měsíčně.
 - e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě 24 100 Kč měsíčně.
 - f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě 26 600 Kč měsíčně.
 - g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě 29 400 Kč měsíčně.
 - h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě 34 600 Kč měsíčně.
4. Nedosáhne-li plat bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené v odst. 3, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

XIII.

Společná ustanovení o příplatcích a platu

1. Zaměstnancům přísluší příplatky v tomto vnitřním předpisu neuvedené za podmínek a ve výši stanovené zákoníkem práce a nařízením vlády č. 341/2017 Sb.
2. Příplatky, jakož i ostatní složky platu, přísluší zaměstnancům i za zlomky hodin, které odpracují.
3. V případě, že zaměstnanec vykoná práci v době, za kterou přísluší více příplatků, se jednotlivé příplatky sčítají.

XIV.

Plat při prohlubování kvalifikace

1. Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci plat (§ 230 ZP).
2. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci uložit účast na školení k prohloubení kvalifikace.

XV.

Pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnancům odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

XVI.

Splatnost platu

1. Plat je splatný po vykonání práce za měsíční období, a to 15. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže 15. den připadne na sobotu, neděli nebo svátek, je výplatním dnem nejbližší předchozí pracovní den. Plat se poskytuje jednorázově.

Nebo

Plat je splatný ve formě zálohy a doplatku. Záloha je poskytována 20. dne příslušného kalendářního měsíce, za který je plat poskytován a doplatek je splatný pozadu za měsíční období, a to 15. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže výplatní termín zálohy nebo doplatku připadne na sobotu, neděli nebo svátek, je výplatním dnem nejbližší předchozí pracovní den.

2. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené plat splatný během dovolené, případně-li výplatní termín na období dovolené. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout, že plat splatný během dovolené bude vyplacen ve výplatním termínu podle odstavce 1 nebo v jiném termínu.

3. Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost plat splatný za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu platu, vyplatí mu plat zaměstnavatel nejpozději v nejbližším pravidelném výplatním termínu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

XVII.

Výplata platu

1. Plat se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích v pracovní době a na pracovišti, pokud nebyla se zaměstnancem sjednána dohoda o bezhotovostní výplatě platu na účet sdělený zaměstnancem. Dohoda o bezhotovostní výplatě vyžaduje písemnou formu. Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli sdělit nejpozději do konce příslušného kalendářního měsíce, za který se plat poskytuje, číslo účtu a bankovní spojení. Tuto povinnost má při každé změně účtu a bankovního spojení.

Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel plat ve výplatním termínu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo jiném způsobu výplaty.

2. Při měsíčním vyúčtování platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance mu předloží zaměstnavatel k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byl plat vypočten.

3. Zaměstnanec může písemně zmocnit k přijetí platu jinou osobu. I manželovi (manželce) nebo partnerovi lze plat vyplatit jen na základě písemné plné moci.

XVIII.

Srážky z platu

1. Srážky z platu lze provést jen v případech upravených v § 146 ZP.

2. Jinak může zaměstnavatel srazit z platu jen:

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) zálohu na plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání tohoto platu,
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,

- e) náhradu platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu platu podle § 192 ZP, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

XIX.

Průměrný výdělek

1. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se zjišťuje z hrubého platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.
2. Rozhodným obdobím je zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.
3. Bližší úprava je stanovena v § 351 až 362 ZP.

XX.

Odměňování

na základě dohod o provedení práce a o pracovní činnosti

1. Výši odměny a podmínky pro její poskytování v závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce nebo činnosti sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.
2. Na splatnost a výplatu odměny se vztahují čl. XVI. a XVII. tohoto platového předpisu, není-li v konkrétních dohodách sjednáno jinak.

XXI.

Závěrečná ustanovení

1. Tento platový předpis je možné měnit pouze písemnou formou. Nové podmínky poskytování platu je možné stanovit pouze pro následující období. Na poskytování platu se vztahuje platový předpis ve znění platném v období, kdy byla práce konána.
2. S platovým předpisem a jeho změnami musí být seznámeni všichni zaměstnanci předtím, než začnou konat práci. Za splnění tohoto úkolu odpovídají vedoucí zaměstnanci.

3. Poskytování platu se ve věcech neupravených tímto vnitřním předpisem řídí zákoníkem práce zejména § 122 až 137 ZP, nařízením vlády č. 341/2017 Sb. a pro výši zaručeného platu nařízením vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

4. Tento platový předpis nabývá účinnosti dnem

V Benátkách nad Jizerou dne 1. 1. 2023

.....

Zaměstnavatel

.....

Zastoupený

§

Právní úprava:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
 - § 109 odst. 3 ZP
 - § 109 až § 112 ZP
 - § 122 až § 136 ZP
 - § 305 ZP
 - § 351 až 362 ZP
- Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, pro rok 2023 nařízení vlády č. 464/2022 Sb.
- 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, ve znění pozdějších předpisů, pro rok 2023 nařízení vlády č. 465/2022 Sb.