



Kontrolní činnost v příspěvkových organizacích - personální oblast

Ústupky u Seče 5. 12. 2024



Osnova prezentace

- Základní právní předpisy
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - Rozvrhování pracovní doby
 - Informační povinnost
 - Pedagogičtí pracovníci
- Pracovní poměry
 - Evidence pracovní doby
 - Zařazování do platových tříd a stupňů
 - Příplatky

Legislativa

- ▶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- ▶ nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- ▶ nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- ▶ zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- ▶ nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů
- ▶ zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů



MŠMT

- ▶ Metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování do platových tříd podle katalogu prací – poslední aktualizace byla v prosinci 2023
- ▶ ke stažení na stránce: msmt.gov.cz/file/61840/



Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nedostatky často souvisí s novelami zákoníku práce:

- ▶ největší změny platí od 1. 10. 2023, 1. 1. 2024, 1. 8. 2024
- ▶ snaha o narovnání pracovních podmínek

Nedostatky:

- není rozvrhnuta pracovní doba
- chybí informační povinnost
- pedagogický pracovník nevykonává nepřímou pedagogickou činnost

Rozvrhování pracovní doby

- ▶ od 1. 10. 2023 je zaměstnavatel povinen písemně rozvrhnout pracovní dobu alespoň 3 dny před začátkem směny (§ 74 ZP)
- ▶ zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na kratší době seznámení, doporučuje se minimálně 24 hodin
- ▶ rozvrhnout lze jednu směnu nebo dobu delší (např. týden či měsíc)
- ▶ náležitosti ani formální podobu rozvrhu zákoník práce neupravuje
- ▶ samorozvrhování (§ 317 ZP) – v současné době pouze při práci z domova – strany si mohou sjednat určitá omezení – např. zaměstnanec nebude pracovat v noci, o víkendech a svátcích atd.

Informační povinnost

- ▶ do 7 dnů od započetí práce musí zaměstnavatel informovat zaměstnance o obsahu právního vztahu vzniklého dohodami dle § 77a ZP
- ▶ zaměstnavatel musí informovat mj. o:
 - ▶ názvu a sídle zaměstnavatele
 - ▶ bližším označení sjednané práce a místu výkonu
 - ▶ výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené
 - ▶ pokud je sjednaná zkušební doba, tak o době jejího trvání a o jejích podmínkách
 - ▶ postupu rozvázání právního vztahu a o délce a běhu výpovědní doby
 - ▶ odborném rozvoji, pokud ho zaměstnavatel poskytuje
 - ▶ rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech
- ▶ lze použít vzor **Informace o obsahu právního vztahu založeného DPP a DPČ**, který je volně ke stažení na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí



Přímá a nepřímá pedagogická činnost u pedagogických pracovníků

- ▶ bez ohledu na druh pracovního poměru musí každý pedagogický pracovník vykonávat v pracovní době
 - přímou pedagogickou činnost
 - práce související s přímou pedagogickou činností
- ▶ v dohodách musí být stanovena hodinová sazba, za kterou se proplatí každá odpracovaná hodina (přímé i nepřímé pedagogické činnosti) nebo hodinová sazba za každou odučenou hodinu zahrnující práce související s přípravou na vyučovací hodinu



Pracovní poměry

Evidence pracovní doby

Nedostatky:

- nevedení výkazu evidence pracovní doby
 - nezaevidované zákonné přestávky
-
- ▶ podle § 96 ZP je zaměstnavatel povinen vést přesnou evidenci pracovní doby každého zaměstnance
 - ▶ evidence musí zahrnovat - začátek a konec každé pracovní směny
 - délku přestávek a odpočinků
 - záznam o přesčasových hodinách



Zařazování do platových tříd a stupňů

Nedostatky:

- zaměstnanec je zařazen do nesprávné platové třídy
 - s tím může souviset nedostatek v pracovní náplni, kde si zaměstnanec nemůže ověřit, zda je dobře zařazen
- chybné uznání mateřské a rodičovské dovolené
- chybné uznání předchozí praxe

Zařazování do platových tříd a stupňů

- ▶ zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce, kterou po zaměstnanci požaduje – bez ohledu na četnost vykonávání této činnosti
- ▶ do platové třídy se zařazuje podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., katalog prací, pokud práce není v katalogu uvedena, zařadí se zaměstnanec podle práce porovnatelné a to z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti
- ▶ mateřská a rodičovská dovolená se uznává v plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let, ale za podmínky, že rodičovskou dovolenou lze uznat nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (§196 ZP)
- ▶ uznání předchozí praxe je plně v kompetenci ředitele/ředitelky organizace, ale musí být v souladu s § 4 NV 341/2017 Sb.
 - ▶ v plném rozsahu se započte praxe v oboru požadované práce – znalosti stejného nebo obdobného zaměření
 - ▶ v rozsahu nejvýše 2/3 podle míry využitelnosti

Příplatky

Nedostatky u zvláštních příplatků:

- není poskytnut vůbec
- jsou poskytnuty 2 příplatky
- se zkráceným pracovním poměrem není zkrácena výše zvláštního příplatku

- zaměstnanci náleží zvláštní příplatek, pokud vykonává některou z prací uvedených v Příloze č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
- podle § 8 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. náleží zaměstnanci vždy pouze 1 zvláštní příplatek (výjimkou je směnnost – pokud zaměstnanec chodí na směny a zároveň vykonává práce, kdy mu náleží ještě jeden další zvláštní příplatek, bude mít zvláštní příplatky 2)
- při kratším pracovním poměru přísluší zaměstnanci podle § 80 ZP plat, který odpovídá sjednané kratší pracovní době – každá pravidelně poskytovaná část se krátí podle velikosti úvazku

Příplatky

Nedostatek u příplatků za vedení:

- zaměstnavatel poskytuje vedoucímu pracovníkovi příplatek za vedení v jiné výši než stanovuje § 124 ZP
- výše příplatku za vedení se stanovuje v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně platové třídy, ve které je vedoucí zaměstnanec zařazen
 - 1. stupeň 5 až 30 %
 - 2. stupeň 15 až 40 %
 - 3. stupeň 20 až 50 %
 - 4. stupeň 30 až 60 %
 - 5 až 15% přísluší nevedoucímu zaměstnanci, který je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu závazné pokyny



Děkuji Vám za pozornost a přeji hezký zbytek dne 😊.