

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Základní umělecká škola Boskovice, příspěvková organizace zastoupena ředitelkou **Stanislavou Matuškovou** (dále jen „zaměstnavatel“)

a

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství, ZÁKLADNÍ ORGANIZACE, Základní umělecká škola Boskovice, příspěvková organizace, zastoupena předsedkyní **Ludmilou Keršnerovou** (dále jen „odbory“).

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

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

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel se zavazuje uznat jako své partnery při plnění této smlouvy řádně zvolené nebo pověřené funkcionáře odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a to i v případě, že již nejsou jeho zaměstnanci. Odbory se zavazují písemně sdělit zaměstnavateli jména členů orgánu odborové organizace jednajícího za tuto odborovou organizaci působící u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Respektování společných stanovisek

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

4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

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

Zaměstnavatel se zavazuje hradit náklady na předplatné Týdeníku Školství pro potřeby odborové organizace od roku 2018.

Zaměstnavatel umožní pověřenému zástupci příslušného odborového orgánu působícího ve škole nebo školském zařízení přístup k informacím a sdělením adresovaným odborům elektronickou poštou, a to do 48 hodin po jejich obdržení. Totéž platí pro korespondenci určenou odborům a doručenou na adresu školy nebo školského zařízení.

5. Vzájemná informovanost

Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany na jednáních svých orgánů či na poradách (umělecká rada, pedagogická rada, schůzky výboru ZO), a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany. Za tím účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

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

6. Vyřizování stížností

Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovou organizací stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9) ZP), pokud o to zaměstnanec požádá.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. Zajištění zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává přednostně v pracovním poměru podle zákoníku práce.

Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory alespoň jedenkrát ročně nejpozději do 30. 6. způsob plnění tohoto závazku.

8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat příslušný odborový orgán o zamýšlených strukturálních změnách a organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde ke změně většího počtu pracovních míst (více než dva, tedy již u tří pracovníků a výše) a to minimálně tři měsíce před uskutečněním těchto změn.

9. Informace o rozvázání pracovního poměru

S jinými případy rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, než jsou uvedeny v § 52 a § 55 ZP, seznámí zaměstnavatel odbory do dvou týdnů po ukončení pracovního poměru.

10. Nabídka pracovního místa

Bude řešeno v budoucnosti dle aktuální potřeby dodatkem k této kolektivní smlouvě.

11. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně informovat odborový orgán o sjednaných pracovních poměrech, a to vždy k 30. 9.
2. Při kontrole plnění této kolektivní smlouvy (1x ročně) a na požádání zástupce odborové organizace podat informaci o chystaných a nových pracovních poměrech.
3. Při nástupu nového pedagogického nebo nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanovit písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy. To platí i u dosavadních pracovníků, kteří dosud nemají pracovní náplň písemně stanovenou.

4. Pedagogickým pracovníkům zaměstnavatel v pracovní náplni písemně vymezí obsah přímé pedagogické činnosti, pokud takové vymezení neobsahují pedagogické dokumenty

12. Dovolená

Zaměstnavatel předloží nejpozději do 01. 06. příslušnému odborovému orgánu ke schválení písemný rozvrh čerpání dovolené na kalendářní rok.

Zaměstnavatel určuje dovolenou pedagogickým pracovníkům v době hlavních prázdnin. Ve výjimečných případech na základě odůvodněné žádosti poskytne zaměstnavatel čerpání řádné dovolené pedagogickým pracovníkům i v průběhu školního roku.

Provozním pracovníkům se poskytuje dovolená během kalendářního roku tak, aby nebyl narušen chod školy.

13. Rozvrh pracovní doby

Zaměstnavatel se zavazuje předem určit pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

14. Evidence pracovní doby

Způsob vedení evidence pracovní doby je dán přílohou 4 této kolektivní smlouvy

15. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

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

Odbory dohodnou, s přihlédnutím k § 19 odst. 1 ZP, se zaměstnavatelem dobu, ve které vyjádří své stanovisko k záležitostem, u kterých má odborová organizace podle pracovněprávních předpisů pravomoc spolurozhodování, aniž jsou stanoveny lhůty pro vyjádření, např. § 61, § 108 odst. 5, § 199 odst. 2, § 209 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225 ZP.

III. PLATOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

16. Splatnost platu a výplata platu

Termín výplaty platu se stanoví vždy do 15 dne v měsíci.

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

17. Nenárokové složky platu

Všechny nenárokové složky platu budou přidělovány na základě rámcových kritérií, kterým se stanoví systém hodnocení a odměňování zaměstnanců.

Zaměstnavatel ohodnotí zvýšenou pracovní činnost provozních a správních zaměstnanců při zastupování jiného nepřítomného zaměstnance odměnou až do výše 100% úspory tarifu chybějícího zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje prostředky na platy čerpat rovnoměrně v průběhu celého kalendářního roku.

18. Nadtarifní nárokové složky platu

Zaměstnavatel bude přiznávat zaměstnancům všechny nadtarifní nárokové složky platu (viz vnitřní platový předpis)

19. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým stanoví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou, mimo jiné, podmínky přiznávání částí platu podle čl. 18 a 19 této kolektivní smlouvy.

20. Informace o čerpání prostředků na platy

Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na platy za všechny jednotlivé úseky ve své působnosti.

21. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§224 ZP) se zaměstnavatel zavazuje poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

- při životním nebo pracovním jubileu, kterým je 50, 60, 70 let do výše 4000 Kč
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 4000 Kč

22. Fond kulturních a sociálních potřeb

Zaměstnavatel zahájí jednání o rozpočtu Fondu kulturních a sociálních potřeb na nadcházející kalendářní rok (FKSP) před skončením kalendářního roku.

Zásady čerpání FKSP jsou přílohou č. 1 této kolektivní smlouvy.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

23. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 31. 5. kalendářního roku.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

24. Stravování

Zaměstnavatel se zavazuje, v souladu s platnou právní úpravou, umožnit stravování formou stravenek.

25. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast pedagogických pracovníků na studiu vedoucím ke zvýšení či prohlubování kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit si kvalifikaci podle § 234 ZP, nevznikne v případě nesplnění závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace v následujících případech:

- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je přechod na jinou veřejnou školu nebo školské zařízení téhož druhu,
- jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je následování manžela (manželky) do místa jeho bydliště.

26. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat vnitřní předpis, kterým se stanoví systém školení a vzdělávání zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky účasti jednotlivých zaměstnanců na školení a vzdělávání, včetně způsobu zabezpečení chodu školy po dobu účasti zaměstnance na školení nebo vzdělávání, způsob výběru účastníků, souvislosti tohoto vzdělávání s okamžitými i budoucími kvalifikačními požadavky na jednotlivé zaměstnance a plán dalšího vzdělávání podle § 24 odst. 3 zák. č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění.

27. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel se zavazuje podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, např. umožní individuální cesty zaměstnanců do zahraničí a kolektivní cesty poznávacího charakteru, zejména akce EXOD, poskytnutím pracovního volna v míře, která neohrozí činnost školy nebo školského zařízení.

28. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje zpracovat a po předchozím projednání s odbory vydat soubor opatření, jehož obsahem a cílem bude mj.:

- zlepšení hygieny práce,
- zlepšení pracovního prostředí

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

29. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

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

30. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena vždy ke dni 31. 5. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

31. Seznámení s kolektivní smlouvou

Odbory a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem: jejím umístěním na vývěsce ve sborovně.

Zaměstnavatel zajistí na své náklady pro tento účel vyhotovení 3 kusů kopií textu kolektivní smlouvy včetně příloh.

Zaměstnavatel se zavazuje zpřístupnit kolektivní smlouvu všem zaměstnancům následujícím způsobem: bude k dispozici ve sborovně včetně příloh.

32. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 2. 5. 2017

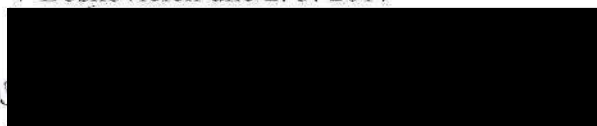
Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

33. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

1. Zásady čerpání prostředků FKSP
2. Rozpis stanoveného objemu prostředků na platy a stanovený limit pracovníků
3. Soubor opatření pro zlepšení pracovního prostředí
4. Stanovení způsobu evidence pracovní doby
5. Pravidla pro systém hodnocení zaměstnanců

V Boskovicích dne 2. 5. 2017



podpis zástupce zaměstnavatele

23-0030-3701
Boskovický odborový svaz



podpis zástupce odborů

Základní umělecká škola Boskovice,
příspěvková organizace
náměstí 9. května 951/7
680 01 Boskovice
IČO: 00839680

Zásady čerpání FKSP v roce 2017
Základní umělecká škola Boskovice, příspěvková organizace
Zásady čerpání FKSP jsou v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb. v aktuálním znění:

1. a) příspěvek na 1 stravenku: 17,- Kč od 1.1.2017 do 31.1.2017
b) příspěvek na 1 stravenku: 22,- Kč od 1.2.2017
za odpracovanou směnu dle ZP, zaměstnancům po dobu trvání pracovního poměru
2. **kultura a tělovýchova**
 - kulturní akce zaměstnanců, které bude pořádat škola ve spolupráci s ZO ČMOS ke "Dni učitelů" – poskytnutí přiměřeného pohoštění cca 40 zam. a 250,- Kč
 - sportovně-společenská akce, kterou bude pořádat škola ve spolupráci s ZO ČMOS cca 40 zam. a 1250,- Kč
3. Příspěvek odborové organizaci, která působí u organizace **na úhradu prokazatelných nákladů**, které vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů
 - Poplatky za účast na vzdělávacích akcích pro členy odborové organizace, které mají přímou souvislost s plněním oprávnění ZO a nejsou zaměstnanci školy
4. **Odměny a dary při životním a pracovním výročí**

Jsou poskytovány v tom roce, kdy se výročí dosáhlo ve výši. Dokládají se kopií smlouvy.

* poskytnutí odměny k životnímu výročí je podmíněno pracovní smlouvou delší 3 měsíců

1 pracovní výročí 20,25,30,35,40,45 .. roků ve školství (zaměstnavatel: LŠU Boskovice-Svitávka, ZUŠ Boskovice, okres Blansko, ZUŠ Boskovice, příspěvková organizace)
v částce: 2.000,- Kč

1 životní výročí (55, 65, 75 ...) v částce: 2.000,- Kč

(u životního výročí kulatého 50, 60, 70 ... , a u příležitosti prvního odchodu do celého důchodu se odměny poskytují na základně vnitřního mzdového předpisu dle ZP §224 odst.2a - od 1.1.2012- z vlastních zdrojů – NE z FKSP)

Všeobecně:

Příspěvek z FKSP lze poskytnout pouze z fondu té organizace, která činnost zcela uhradila.

Veškerá plnění z FKSP jsou zaměstnancům poskytována **nepeněžní** formou

Dary při životním a pracovním výročí **jsou vypláceny ve výplatě** – převodem na spořicí účet zaměstnance.

Zásady čerpání FKSP jsou přílohou vnitro-organizačních směrnic ZUŠ Boskovice

23-0030-3701

V Boskovicích dne: 22. 12. 2016

za odbory

razítko a podpis ředitele
ZUŠ Boskovice

jednatel FKSP ZUŠ Boskovice

Základní umělecká škola Boskovice, příspěvková organizace	
Datum doručení:	4. 3. 2017
Číslo jednací:	ZUS BC/25/ 2017
Počet listů:	1
Počet listů nebo svazků příloh:	1

Příloha č. 4

Rozpis rozpočtu na rok 2017

Rozpis rozpočtu přímých výdajů na vzdělávání

Organizace číslo	Název organizace dle zřizovací listiny; adresa
1303	Základní umělecká škola Boskovice, příspěvková organizace, náměstí 9. května 951/1

V souladu se závaznými ukazateli stanovenými MŠMT čj. MSMT - 112/2017-1 a směrnici MŠMT čj. 24005/2016, která stanoví závazné zásady pro rozpis finančních prostředků státního rozpočtu přidělovaných ve smyslu zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů, se stanovují tyto ukazatele:

v tis. Kč

	Ukazatel	Přímé výdaje na vzdělávání ÚZ 33 353
Prostředky na platy	závazný	10 074
Prostředky na ostatní osobní náklady (OON)	závazný	
Zákonné odvody	orientační	3 425
FKSP	orientační	201
Ostatní neinvestiční výdaje (ONIV)	orientační	
Neinvestiční výdaje celkem (NIV)	závazný	13 700

úvazky

Počet zaměstnanců celkem (prům. evid. přepočtený počet)	závazný	30,77
Povolené překročení počtu zaměstnanců		

Přílohou tohoto rozpisu je tabulka Výpočet rozpočtu 2017 v Kč, na základě které Vám byly stanoveny závazné a orientační ukazatele rozpočtu Vaší organizace.

Zpracoval(a): Osíčková
V Brně dne: 2.3.2017

Krajský úřad Jihomoravského kraje
odbor školství
Žerotínovo nám. 3
601 82 Brno

-7-


odbor školství KrÚ JMK

Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

Opatření k hygieně práce:

Zaznamenat písemně návrh, podnět, obsah jednání zaměstnance se zaměstnavatelem v pracovněprávní záležitosti, **pokud o to zaměstnanec požádá**. V tomto případě pak postupovat jako u stížnosti.

Opatření na zlepšení pracovního prostředí:

S požadavky, návrhy na zlepšení pracovního prostředí se budou pedagogové i nadále obracet na vedoucí oddělení a poboček. Na úseku nepedagogickém se budou obracet na ekonomku školy.

Opatření v krátkodobém horizontu :

- dovybavení kabinetu v Lysicích úložnými prostory na notoviny a pomůcky
- koupě rychlovarné konvice na pobočku do Kunštátu

Opatření dlouhodobá:

- postupná modernizace stropních svítidel v budově školy, nám. 9. května (výměna zářivek ve třídách, na chodbách, v sále školy)

Účetní jednotka:

Základní umělecká škola Boskovice, příspěvková organizace

Směrnice č. 10

VNITŘNÍ PLATOVÝ PŘEDPIS Zaměstnanců ZUŠ Boskovice

Vydává:

Stanislava Matušková,

ředitelka Základní umělecké školy Boskovice, příspěvkové organizace

Účinnost směrnice od: 1.10.2015.

Ruší předchozí směrnici včetně všech dodatků ze dne 1. 1. 2011 do 30. 9. 2015

Přílohy:

1. Příloha – přehled funkcí, tříd a popis prac. činností, kvalifik. požadavků a předpokladů
2. Příloha – stupnice platových tarifů dle platových tříd a platových stupňů (tabulky)
3. Příloha – rozsah mateřské dovolené a další mateřské

Změny ve směrnici budou prováděny formou číslovaných dodatků, které budou tvořit součást tohoto spisu.

+ DODATEK č. 1 (PLATOVÉ TABULKY) s účinností od 1. 11. 2015

+ DODATEK č. 2 (PLATOVÉ TABULKY) s účinností od 1. 9. 2016

+ DODATEK č. 3 (PLATOVÉ TABULKY) s účinností od 1. 11. 2016

Ředitelka Základní umělecké školy Boskovice, příspěvkové organizace vydává v souladu s **Nařízením vlády č. 564/2006 Sb.**, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, v souladu s **Nařízením vlády č. 222/2010 Sb.**, katalog prací ve veřejných službách a správě v aktuálním znění a ustanovením v **Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.** v platném znění, vnitřní platový předpis zaměstnanců Základní umělecké školy Boskovice, příspěvkové organizace (dále jen předpis).

ČÁST PRVNÍ

Rozsah působnosti

(1) Předpis upravuje platové poměry zaměstnanců Základní umělecké školy Boskovice, příspěvkové organizace. Plat řediteli školy určuje zřizovatel.

(2) Předpis blíže stanoví:

- a) pravidla pro postup zaměstnanců do vyššího platového stupně
- b) zaměření nebo obor vzdělání pro výkon některých prací neupravených katalogem nebo zvláštním předpisem (např. zák. č. 561/2004 Sb. O předškolním, základním, středním, vyšším odb. a jiném vzdělávání (tzv. školský zákon), v platném znění a zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, vyhláška č. 317/2005 Sb. o dalším vzdělávání pedagog. pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagog. pracovníků),
- c) započítání praxe
- d) platové poměry učitelů základních uměleckých škol
- e) podmínky poskytování příplatku za vedení
- f) podmínky poskytování osobního příplatku
- g) podmínky poskytování odměn

(3) Předpis se vydává na dobu neurčitou s možností změn, dodatků a novelizací, s účinností od: 1. 10. 2015

ČÁST DRUHÁ

A)

Pravidla pro postup zaměstnanců do vyššího platového stupně

- (1) Pro zaměstnance zařazené do první až třetí platové třídy není rozhodující pro zařazení do vyššího platového stupně délka praxe a dosažené vzdělání, ale složitost, odpovědnost a fyzická náročnost vykonávané práce spolu s hodnocením pracovních výsledků zaměstnavatelem. Zaměstnanec se zařadí v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro první až dvanáctý platový stupeň příslušné platové třídy tak, aby platový stupeň takto stanovený nebyl nižší než při stanovení platového stupně podle praxe zaměstnance.
- (2) U zaměstnanců zařazených do první až třetí platové třídy je pro zařazení do vyššího platového stupně rozhodující: kvalita vykonávané práce a náročnost přiděleného úseku.
Uklížečky na ZUŠ Boskovice jsou zařazeny do 2 platové třídy / 11 stupně.
- (3) U zaměstnanců zařazených do čtvrté a vyšší platové třídy je pro zařazení do vyššího platového stupně rozhodující: délka praxe.

B) zaměření nebo obor vzdělání pro výkon některých prací

- 1) Zaměření nebo obor vzdělání provozních zaměstnanců, zaměstnanců správních upravuje **příloha č. 1** tohoto vnitřního platového předpisu. Zaměření nebo obor vzdělání pedagogických zaměstnanců upravuje zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění.
- 2) Pedagogický zaměstnanec (fyzická osoba), který nesplňuje podmínky pedagogické způsobilosti stanovené zákonem č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících, §3 předpoklady a požadavky pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, §10 získání odborné kvalifikace pro učitele odborných předmětů v základní umělecké škole odst. 2 ředitel ZUŠ může v odůvodněných případech rozhodnout, že upouští od předpokladu splnění odborné kvalifikace u učitele uměleckého předmětu, který vykonává umělecko-pedagogickou činnost, pokud **je nebo byl výkonným umělcem**. Rozhodnutí musí být vydáno písemnou formou. (zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském)

C) Zápočet praxe

Organizace zařadí zaměstnance v rámci dané platové třídy do příslušného **platového stupně**, v závislosti na zápočtu doby rozhodné pro toto zařazení, tj. dle „započitatelné praxe“. Při zápočtu praxe je v organizaci (v souladu s §4 NV č. 222/2010 Sb.) postupováno takto:

- **v plném rozsahu** je do započitatelné praxe zahrnována praxe v oboru požadované práce dosažená před i po ukončení vzdělání stanoveného v katalogu prací a rovněž tak při splnění dalších požadavků uvedených v NV .

<i>Pracovní zařazení</i>	<i>Stupeň a obor vzdělání, praxe</i>	<i>Zápočet odpracované doby</i>
Učitel ZUŠ příslušného hudebního oboru	Konzervatoř(absolutorium) profesionální hráč v orchestru	Započítává se plně
Učitel ZUŠ tanečního oboru	Konzervatoř (absolutorium) divadelní angažmá	Započítává se plně
Učitel ZUŠ literárně-dramatického oboru	Konzervatoř (absolutorium),VŠ příslušného oboru divadelní angažmá	Započítává se plně
Učitel ZUŠ výtvarného oboru	VŠ příslušného oboru Výstavy, vedení uměleckých kurzů, kurátorská činnost	Započítává se plně

V plném rozsahu je dále zahrnována vojenská základní služba (civilní služba).

Dále doba (další) mateřské, rodičovské dovolené a osobní péče zdravotně postižené nezletilé dítě (**zde nejvýše v rozsahu 6 let**)

-v rozsahu nejvýše dvou třetin je do započitatelné praxe zahrnuta doba jiné praxe a to v závislosti na míře jejího využití

Z doby započitatelné praxe příslušného zaměstnance zjištěné výše uvedeným postupem je v souladu s NV 564/2006 Sb. § 4 odečítána další doba, pokud není splněný požadavek příslušného vzdělání pro danou platovou třídu.

Vybrané odpočty dle NV564/2006 §4 odst 7 a-d:

9. platová třída – při dosažení jen středního vzdělání s maturitní zkouškou dobu -2 roků, nebo jen středního vzdělání s výučním listem dobu -3 roků...

11-16 plat. třídy- při dosažení jen vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu dobu -2 roků, nebo jen vyššího odborného vzdělání dobu -3 roků, nebo jen středního vzdělání s maturitní zkouškou dobu -5 roků, nebo jen středního vzdělání s výučním listem dobu -6 roků, nebo jen středního vzdělání dobu -7 roků....

V případě, že zaměstnanec nezískal započitatelnou praxi podle §123 odst. 4 zákoníku práce, nebo získal započitatelnou praxi kratší, než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel podle odstavce 7 odečíst, se o dobu, která mu nemohla být odečtena, prodlužuje doba stanovená v přílohách č. 1 až 3 k NV 564/2006 Sb. pro postup do nejbližšího vyššího platového stupně.

D) Platové poměry učitelů základní umělecké školy

- Učitelé základních uměleckých škol s pracovní smlouvou se zařazují do platové třídy, ve které je v katalogu prací (NV 222/2010 Sb.) zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon organizace na zaměstnanci požaduje tj. 11 – 12. Platová třída.

11. platová třída – kvalifikační požadavek: konzervatoř

12. platová třída- kvalifikační požadavek: vysokoškolské vzdělání příslušného typu (Bc., Mgr.)

Do této třídy může být zaměstnanec zařazen, pokud zaměstnanec pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje kvalifikační předpoklady a případné další požadavky. Viz příloha č. 1 a stanovenou odbornou kvalifikaci ze zákona č.563/2004 Sb. o pedagogických zaměstnancích §10

- Učitelé základní umělecké školy, kteří jsou zaměstnáni na dohodu o provedení práce, či o pracovní činnosti – sjednaná odměna za odučenou hodinu: 150,- Kč

E) Příplatek za vedení

Vedoucím zaměstnancům stanoví ředitel příplatky za vedení v závislosti na stupni řízení a náročnosti řídicí práce. Stupeň řízení je dán podle složitosti organizační struktury příspěvkové organizace odpovídající rozsahu a členitosti zajišťovaných činností. Výše příplatku za vedení se stanoví na dobu neurčitou. K přehodnocení výše příplatku za vedení dochází zpravidla každoročně obvykle k 1. lednu běžného kalendářního roku, nebo

v průběhu školního roku pokud dojde ke změně, v důsledku změny organizační struktury příspěvkové organizace.

Výše příplatku za vedení je stanovena procentem z nejvyššího platového stupně, v rámci platové třídy, ve které je vedoucí pracovník zařazen - v rámci rozpětí konkrétního stupně řízení:

- 2. Stupeň řízení
(statutární zástupce ředitele, zastupující v plném rozsahu ředitele) . . . 20 %
- 1. Stupeň řízení (vedoucí oborů) 8 %
- 1. Stupeň řízení (vedoucí poboček) 5 %

Výše příplatku za vedení se krátí vzhledem k velikosti přiděleného úvazku.

	Rozpětí příplatku za vedení
<i>Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení (Statutární orgán – ředitel školy s právní subjektivitou)</i> 3. stupeň řízení	20-50% z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen Určuje zřizovatel
<i>Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců. (Zástupce ředitele školy s právní subjektivitou, který zastupuje ředitele v plném rozsahu jeho činnosti, zástupce statutárního orgánu).</i> 2. stupeň řízení	15-40%
<i>vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců</i> 1. stupeň řízení	5-30%

F) osobní příplatek

Zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu posledního platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Výplata této nenárokové složky platu kromě kvality plnění pracovních úkolů zaměstnancem závisí i na případném usměrňování mzdových prostředků ze strany zřizovatele. Přehodnocení osobních příplatků 2x ročně ředitelkou školy. Osobní příplatek odebere ředitel zaměstnanci, pominou-li důvody, pro které byl přiznán.

Výše osobního příplatku je stanovena procentem z nejvyššího platového stupně v rámci platové třídy, ve které je zaměstnanec zařazen. Výše osobního příplatku se krátí vzhledem k velikosti přiděleného úvazku.

Kritéria pro přiznávání osobních příplatků pedagogům, provozním a správním zaměstnancům stanovuje ředitelka školy:

- 1) Pedagogové do 10%, nárok vzniká až po 1 roce praxe na škole

- plnění náplní práce v plném rozsahu
- odevzdávání všech požadovaných dokumentů v termínech stanovených nadřízeným pracovníkem (tzn. ředitelkou školy, zástupcem ředitele, vedoucím oborů ZUŠ, vedoucím poboček, předsedy oddělení)
- kvalitní samostatná práce, aktivita, empatie (pořádání koncertů a vystoupení)
- účast na pedagogických radách, poradách, školeních, DVPP, koncertech
- ovládání výpočetní techniky (vedení pedagogické dokumentace na PC, Word, Excel)

2) Vedoucí pracovníci a předsedové oddělení do 20%, nárok vzniká jmenováním a zvolením do funkce

- plnění náplní práce v plném rozsahu
- odevzdávání všech požadovaných dokumentů v termínech stanovených nadřízeným pracovníkem (tzn. ředitelkou školy)
- kvalitní samostatná práce, aktivita, empatie (pořádání koncertů a vystoupení)
- vedení pedagogických rad, porad, školení, koncertech, DVPP
- ovládání výpočetní techniky (vedení pedagogické dokumentace na PC, Word, Excel)

3) Finanční účetní 20 - 40%, nárok vzniká po 3 měsících praxe ve funkci na škole

- plnění náplně práce v plném rozsahu
- odevzdávání všech požadovaných dokumentů v termínech stanovených nadřízeným pracovníkem (tzn. ředitelkou školy, zástupcem ředitele) nebo dle nadřízených orgánů – JMK, Úřad práce, OSSZ, zdravotní pojišťovny, finanční úřad, ÚIV....aj.
- kvalitní samostatná práce, aktivita, empatie
- účast na ekonomických poradách, školeních, další vzdělávání

4) Administrativní pracovník, asistentka 20 - 40%, nárok vzniká po 3 měsících praxe ve funkci na škole

- plnění náplně práce v plném rozsahu
- odevzdávání všech požadovaných dokumentů v termínech stanovených nadřízeným pracovníkem (tzn. ředitelkou školy, zástupcem ředitele)
- kvalitní samostatná práce, aktivita, empatie
- účast na poradách, školeních, další vzdělávání

5) Školník 15 – 30%, nárok vzniká po 3 měsících praxe ve funkci na škole

- plnění náplně práce v plném rozsahu
- kvalitní samostatná práce, aktivita, empatie
- účast na školeních, získávání příslušných osvědčení k provádění pravidelných technických preventivních prací v oblasti PO, BOZP

6) Uklízečky 10 – 20%, nárok vzniká po 3 měsících praxe ve funkci na škole

- plnění náplně práce v plném rozsahu
- kvalitní samostatná práce, aktivita
- účast na školeních v oblasti PO a BOZP, dodržování hygienických a bezpečnostních předpisů

D) odměny

- Odměny na základě ZP § 224 odst. 2 a)
 - Poskytnutí odměny k životnímu jubileu: 50, 60, 70
 - Poskytnutí odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání celého invalidního důchodu, nebo po nabytí nároku na starobní důchod

Výše 1 odměny je: 4000,- Kč

Poskytnutí této odměny je podmíněno pracovní smlouvou delší 3 měsíců a výše odměny se krátí v závislosti na velikosti úvazku.

Odměna bude hrazena z rozpočtu vlastní činnosti školy.

- Ředitel školy může zaměstnanci poskytnout odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu *až do výše tříměsíčního průměrného platu zaměstnance.*

Poskytování odměn je podmíněno dostatečným objemem finančních prostředků školy.

Odměny budou udělovány pravidelně 2x ročně (březen, listopad).

Další mimořádné odměny mohou být poskytnuty na základě mimořádných výkonů zaměstnanců a finančních možností školy.

O výši odměn a důvodech k jejich vyplácení vede ředitelka přehlednou a prokazatelnou evidenci.

Kritéria pro přidělení odměn:

Pedagogičtí zaměstnanci:

- Kvalitní angažovaná práce pro organizaci
- Aktivita v propagaci oboru a školy
- Soutěže – úspěchy v okresních, krajských a ústředních kolech
- Nadstandartní výkony v aktivní spolupráci s ostatními spolupracovníky a mezi obory školy
- Spolupráce s kulturními subjekty v Boskovicích a okolí
- Kreativní přístup k plánování a realizaci akcí školy
- Sebereflexe, osobnostní růst
- Inventarizace majetku

Provozní zaměstnanci:

- Kvalitní angažovaná práce pro organizaci
- Zlepšený hospodářský výsledek školy
- Vedení fondu FKSP
- Sebereflexe, osobnostní růst
- Dovednosti ve využívání výpočetní techniky (samostatná instalace programů..)
- Výsledky kontrol, revizí
- Zajištění havarijních oprav, náročnost prací v návaznosti na stáří budovy (mimořádné akce školy, malování, opravy, rekonstrukce apod.)
- Zastupování nepřítomných zaměstnanců
- Inventarizace majetku
- Zajištění likvidace vyřazeného majetku po inventarizaci

ČÁST TŘETÍ

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Platový tarif ve vyšším platovém stupni přísluší zaměstnanci od prvního dne měsíce, v němž dosáhl stanovené doby započitatelné praxe.
Zaměstnanec je povinen doložit skutečnosti rozhodné pro změnu platu v měsíci, od kterého mu přísluší změna platu (např. dokončení studia aj.) a je povinen nahlásit jakoukoliv změnu v úvazku řediteli školy.

Plat podle tohoto předpisu se poskytuje poprvé za měsíc: **říjen 2015**

ČÁST ČTVRTÁ

Závěrečná ustanovení

Změny tohoto předpisu jsou prováděny zásadně písemnou formou. Jednotlivé složky platu ani celkový plat jednotlivce se nezveřejňují. Zaměstnanci přicházející při plnění svých povinností do styku s údaji o mzdách jednotlivých zaměstnanců jsou povinni tyto údaje tajit a nezveřejňovat. Jiný postup bude charakterizován jako závažné porušení pracovní povinnosti.

Zúčtovacím obdobím pro výpočet platu je kalendářní měsíc, plat je splatný v měsíci následujícím za měsíc předcházející a to v termínu do 15.. Plat je vyplácen v hotovosti, nebo na základě dohody mezi zaměstnancem a školou bezhotovostním způsobem na jeden jím určený účet. Zaměstnanec odpovídá za změnu směřování platby, podklady předává vždy písemně.

Dnem platnosti tohoto předpisu pozbývají platnost všechna doposud platná opatření upravující oblast odměňování zaměstnanců.

Předpis nabývá platnosti dnem : **1. října 2015.**

Předpis byl projednán se základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při Základní umělecké škole Boskovice, příspěvkové organizace dne: 17. 9. 2015

Zaměstnanci byli s tímto předpisem seznámeni na poradě dne 17.9.2015
Ředitel školy zabezpečí jeho uložení tak, aby zaměstnancům bylo umožněno do něho nahlížet.

V Boskovicích dne 17. 9. 2015

ZO CMOS

Orgán. číslo: 23-0030-3701

Stanislava Matušková, ředitelka
Základní umělecké školy Boskovice,
příspěvková organizace