OBEC PŘEDBOJ

Vnitřní platový předpis 2022

Vnitřní směrnice

V souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce"), nařízením vlády nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů (dále jen „katalog prací") stanovuji tento vnitřní platový předpis.

Obsah:

1. **Předmět úpravy**
2. **Určení platu a jeho složky**
3. **Platový výměr (§ 136 ZP)**
4. **Platová třída (§ 123 ZP, § 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)**
5. **Platový stupeň** (§ 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)
6. **Platový tarif** (§ 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)
7. **Příplatky**
   - 7.1. **Příplatek za vedení** (§ 124 zákoníku práce)
   - 7.2. **Příplatek za noční práci** (§ 125 zákoníku práce)
   - 7.3. **Příplatek za sobotu a neděli** (§ 125 zákoníku práce)
   - 7.4. **Plat nebo náhradní volno za práci přesčas** (§ 127 zákoníku práce)
   - 7.5. **Příplatek za práci ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách** (§ 127 zákoníku práce a § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)
   - 7.6. **Zvláštní příplatek** (§ 129 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
   - 7.7. **Příplatek za rozdělenou směnu** (§ 130 zákoníku práce)
   - 7.8. **Osobní příplatek** (§ 131 zákoníku práce)
   - 7.9. **Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah** (§ 132 zákoníku práce, § 2 a 23 zákona č. 563/2004 Sb., nařízení vlády č. 75/2005 Sb.)
   - 7.10. **Specializační příplatek pedagogického pracovníka** (§ 133 zákoníku práce)
8. **Odměny**
   - 8.1. **Odměna** (§ 134 a § 224 zákoníku práce)
   - 8.2. **Odměna z dohod** (§ 138 zákoníku práce)
   - 8.3. **Odměna za pracovní pohotovost** (§ 140 zákoníku práce)

9. **Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek** (§ 135 zákoníku práce)
10. **Splatnost platu a jeho výplata** (§ 141 - § 144 zákoníku práce)
11. **Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu** (§ 145 - § 150 zákoníku práce)
12. **Závěrečná ustanovení**

1. Předmět úpravy

1.1. Ustanovení tohoto předpisu blíže upravuje platové poměry zaměstnanců organizace

1.2. Tato směrnice je vypracována v souladu se

- zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízením vlády č, 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- nařízením vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- dalšími právními předpisy

2. Určení platu a jeho složky

Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě je řešeno zákoníkem práce a nařízením vlády č. 341/2017Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Plat se skládá z těchto složek:

- **tarifní systém** - založen na šestnáctitřídním systému hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací s odstupňovanou úrovní podle praktických zkušeností
- **osobní příplatek** slouží k individuálnímu ocenění schopností a vysoké výkonnosti zaměstnance
- **příplatky k platu** oceňují specifické podmínky práce
- **odměny** za splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů, při životních jubileích, při prvním skončení pracovního poměru, po přiznání invalidního důchodu 3.stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, za pomoc při předcházení požárům nebo živelním událostem nebo při jiných mimořádných událostech.

2.1. **Plat stanovuje:**

- Zaměstnancům obce – starosta obce - § 103 odst. 4, písmeno b) zákona o obcích
- Ředitelům příspěvkových organizací – rada obce - § 102 odst. 2 písmeno b) v obcí, kde se nevolí rada starosta obce

3. Platový výměr

(§ 136 ZP)

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

3.2. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. *(Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo tento 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.

4. Platová třída

(§ 123 ZP, § 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

4.1. Z organizačního řádu vyplývá organizační uspořádání organizace. Z navazujících popisů pracovních činností vyplývá náročnost práce a tím i zařazení do platové třídy podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě a stanovení požadovaného stupně vzdělání pro řádný výkon práce. Při posuzování složitosti práce se vychází ze skutečně vykonávané nejnáročnější pracovní činnosti v popisu práce.

4.2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády, kterým se stanoví katalog prací, zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.

4.3. Pokud není práce v katalogu uvedena, zařadí se zaměstnanec do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Při porovnání jsou vodítkem obecné charakteristiky platových tříd uvedené v příloze k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

4.4. Správné zařazení zaměstnance do platové třídy je v pravomoci zaměstnavatele.

4.5. Kvalifikační předpoklady vzdělání, potřebné pro výkon prací v jednotlivých platových třídách, jsou stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., takto:

1. - 2.	platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	platová třída	střední vzdělání
4.	platová třída	střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem
5.	platová třída	střední vzdělání s výučním listem
6.	platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzděláním s výučním listem
7. - 8.	platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	platová třída	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	platová třída	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. - 12.	platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. - 16.	platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

- Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, pokud pro výkon práce zařazené v této plat**ové** třídě splňuje potřebné vzdělání.
- Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání

  a) až na dobu 4 roků,

  b) na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

5. Platový stupeň

(§ 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

5.1. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe podle § 123 odst. 4 zákoníku práce a míry jejího započtu určené podle odstavců 5.2. - 5.9.

5.2. V plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.

5.3. V rozsahu nejvýše dvou třetin započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.

5.4. 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 vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby.

5.5. V plném rozsahu, nejvýše však celkovém rozsahu 6 let, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu

a) skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle zvláštního právního předpisu,

b) osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě

5.6. Doby uvedené v odstavcích 5.4. a 5.5. započte zaměstnavatel, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně nepřipravovali na povolání v denním nebo v prezenčním studiu

5.7. Z doby, kterou zaměstnanci započetl podle odstavců 5.2. až 5.6., odečte zaměstnavatel zaměstnanci zařazenému dobu (při nesplnění požadovaného vzdělání

platová třída	dosažené vzdělání	odpočet let praxe
6. - 8.	střední vzdělání s výučním listem	1
	střední vzdělání	2
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	4
9.	střední vzdělání s maturitní zkouškou	2
	střední vzdělání s výučním listem	3
	střední vzdělání	4
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	6
10.	vyšší odborné vzdělání	1
	střední vzdělání s maturitní zkouškou	3
	střední vzdělání s výučním listem	4
	střední vzdělání	5
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	7
11. – 16	vysokoškolské vzdělání	
	v bakalářském studijním programu	2
	vyšší odborné vzdělání	3
	střední vzdělání s maturitní zkouškou	5
	střední vzdělání s výučním listem	6
	střední vzdělání	7
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	9.

5.8. Zaměstnanci, který nezískal započitatelnou praxi podle § 123 odst. 4 zákoníku práce, nebo získal započitatelnou praxi kratší, než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel podle

7. PŘÍPLATKY

7.1. **Příplatek za vedení** (§ 124 zákoníku práce)

- Příplatek za vedení oceňuje náročnost řídící práce vedoucích zaměstnanců. Vedoucími zaměstnanci jsou ti, kdo jsou oprávněni podle organizačního řádu organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k práci závazné pokyny. V § 124 zákoníku práce jsou stanoveni další zaměstnanci, kterým přísluší také příplatek za vedení.
- Výše příplatku za vedení je stanovena v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen a činí (viz § 124 zákoníku práce):
- u vedoucího zaměstnance – **ředitel školské příspěvkové organizace Mateřské školy Předboj má 2. st. řízení a 25 % příplatek za vedení**

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

Příplatek za vedení se určuje konkrétní částkou v korunách, a nikoliv v procentech. Zvýšením platových tarifů nedochází k automatickému navyšování příplatků za vedení.

7.2. Příplatek za noční práci (§ 125 zákoníku práce)

- Příplatkem za noční práci se zaměstnancům kompenzují zhoršené pracovní podmínky i zásah do jejich osobního života. Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v noci příplatek ve výši
- 20 % průměrného hodinového výdělku. Jde o příplatek nárokový, který nemůže zaměstnavatel vyloučit ani omezit.

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

- Příplatek přísluší za hodinu práce ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce v sobotu nebo v neděli.
- Příplatek se poskytuje za kalendářní sobotu a neděli bez ohledu na to, zda jsou tyto dny pro zaměstnance podle harmonogramu dny nepřetržitého odpočinku či nikoliv.

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

- Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci poměrná část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, připadající na jednu odpracovanou hodinu bez přesčasové práce v kalendářním měsíci, kdy se práce přesčas uskutečnila, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku; 50 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu.
- Pokud došlo k dohodě o poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas v běžném měsíci, má se za to, že jde o práci v rámci zákonné pracovní doby.
- Pokud se náhradní volno přesouvá do dalších měsíců, v běžném měsíci se plat ani příplatek za přesčasovou práci nevyplatí, při čerpání náhradního volna se naopak měsíční plat nekrátí.
- Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradní volno do 3 po sobě jdoucích měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci přesčas.

- Při výpočtu příslušné části platu za práci přesčas se vždy vychází z počtu hodin, které zaměstnanec měl odpracovat podle harmonogramu směn v daném týdnu, nikoliv z měsíčního počtu pracovních hodin v plánovacím kalendáři.

7.5. Příplatek za práci ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách (§ 127 zákoníku práce a § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí určí zaměstnanci zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.
- Výše příplatků za práci ve ztěžujícím pracovním prostředí činí měsíčně 400 – 1 800 Kč měsíčně.

7.6. Zvláštní příplatek (§ 129 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.)

Zvláštní příplatek se řídí § 129 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, **přísluší zvláštní příplatek**.
Rozdělení prací podle míry zatěžujících vlivů pracovních podmínek stanoví příloha č. 5 nařízení vlády 341/2017 Sb.,

Zaměstnavatel určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupinu s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec soustavně vykonává práci.

I. skupina – Práce se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže
výše příplatku činí měsíčně 500 Kč až 1 300 Kč. – tato skupina zaměstnanců se v naší organizaci nevyskytuje

II. skupina – Práce se značnou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení života
výše příplatku činí měsíčně 750 Kč až 2 500 Kč– tato skupina zaměstnanců se v naší organizaci nevyskytuje

7.7. Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 zákoníku práce)

- Příplatkem se kompenzují zaměstnanci ztěžující vlivy ze specifiky pracovního režimu a současně se podporuje racionální organizace pracovního režimu.
- Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.
- Rozdělenou směnou se pro tento účel rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.
- Za dělenou směnu nelze považovat nahodilé přerušení práce z jakýchkoliv důvodů.

7.8. Osobní příplatek (§ 131 zákoníku práce)

- Osobní příplatek lze přiznat pouze zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci a zaměstnanci, který je vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy.

- Osobní příplatek je nenároková platová složka. Přiznání této platové složky je závislé na výši prostředků na platy, která zbývá po uplatnění nárokových platových složek.
- Přiznání, zvýšení a snížení se provádí platovým výměrem, případně změnou platového výměru, přičemž jeho výše se stanoví absolutní částkou za měsíc v Kč. Změnu jeho výše je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně, nejpozději v den nabytí platnosti změny, a to s odůvodněním.
- Výše osobního příplatku je stanovena v % platového tarifu, a to
  - osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Tento osobní příplatek lze přiznat zaměstnancům, kteří dlouhodobě dosahují velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Nelze jej přiznávat ihned při nástupu do pracovního poměru, ale až po určité době pracovní činnosti, kdy je možno zjistit pracovní výsledky, kvalitu a rozsah plnění pracovních úkolů.
  - osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Tento osobní příplatek lze přiznat zaměstnancům, kteří jsou vynikajícími a všeobecně uznávanými odborníky a vykonávají práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy a jsou vynikajícími odborníky, přičemž lze tento osobní příplatek přiznávat od prvého dne nástupu do pracovního poměru.
- odpovídající výši pracovního úvazku.

7.9. Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132 zákoníku práce, § 2 a 23 zákona č. 563/2004 Sb., nařízení vlády č. 75/2005 Sb.) – použit pouze v PO

- Příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku přísluší pedagogickému pracovníkovi za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciální pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání podle zvláštního zákona, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovených ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociálních služeb.

8. Odměny

8.1. Odměna (§ 134 a § 224 zákoníku práce)

- Odměny jsou nenárokovou složkou platu a umožňují zaměstnavateli ocenit v případech zvlášť hodných zřetele pracovní zásluhy zaměstnanců, převyšující požadovaný standard pracovní výkonnosti.
- Odměnu lze poskytovat zaměstnanci za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.
- Odměny jsou plněním fakultativním, a proto nelze vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou zakotvit nárok zaměstnanců na jejich výplatu, lze pouze formulovat pravidla pro individuální výplatu odměn.
- Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci odměnu dle § 224 zákoníku práce zejména:
  - při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod
  - za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek

8.2. Odměna z dohod (§ 138 zákoníku práce)

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti (při dodržení zaručené mzdy).

- Činnosti řešené **dohodou o pracovní činnosti:**
  - Kronika obce, knihovna obce, drobné administrativní práce pro OÚ, drobná údržba – nárazové práce a opravy ….. **maximálně 20 hodin/týden**.
- Činnosti řešené **dohodou o provedení práce**
  - Úklid OÚ a úklidové práce, jednorázové nárazové opravárenské práce, drobné administrativní práce …..**maximálně 300 hodin/rok.**

8.3. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 zákoníku práce)

- Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat za podmínek stanovených v § 95 zákoníku práce.
- Odměna za pracovní pohotovost není výkon práce, ale za připravenost k výkonu práce. Proto také není mzdou nebo platem, nezahrnuje se do základu pro výpočet průměrného výdělku a není součástí dosažené mzdy nebo platu pro poskytování doplatků při výkonu jiné práce.
- Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

9. 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, protože plat je stanoven jako měsíční, tj. bez ohledu na počet pracovních dní v měsíci.
- Pokud zaměstnanec pracoval ve svátek, poskytne mu zaměstnavatel náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna. Přednostní je nárok zaměstnance na poskytnutí náhradního volna za práci ve svátek.
- Pokud práce ve svátek byla současně prací přesčas, náleží zaměstnanci příplatek za práci přesčas.
- Práci ve svátek může zaměstnavatel nařídit jen v případech vymezených zákoníkem práce

10. Splatnost platu a jeho výplata

(§ 141 - § 144 zákoníku práce)

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

10.2. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené plat splatný během dovolené, připadne-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

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

10.4. V naši organizaci je termín výplaty stanoven na **10. den v měsíci.**

10.5. Plat je zasílán na náklady zaměstnavatele na účet zaměstnanců na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to nejpozději v den výplaty.

10.6. Při měsíčním zúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad s údaji o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mu předložit k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda nebo plat vypočteny.

11. Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu

(§ 145 - § 150 zákoníku práce)

11.1. Srážky ze mzdy nebo platu lze provést jen v případech stanovených zákoníkem práce, na základě dohody nebo k uspokojení závazků zaměstnance. Bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací se souhlasem zaměstnance, který je členem odborové organizace, může být srážka provedena k úhradě členských příspěvků.

11.2. Bez souhlasu zaměstnance lze provádět srážky ze mzdy nebo platu jen v případech uvedených v § 147 odst. 1, tj.

- daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti,
- pojistné na sociální zabezpečení
- pojistné na všeobecné zdravotní pojištění
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- zálohu na mzdu nebo plat, nebyly-li splněny podmínky přiznání
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popř. jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci
- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

11.3. Výkon rozhodnutí nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštním právním předpisem.

11.4. Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.

11.5. Pořadí srážek z platu stanoví § 148 a § 149 zákoníku práce

11.6. Základní srážky, t.j. zálohu na daň z příjmů a pojistné sráží zaměstnavatel přednostně.

11.7. Ostatní srážky ze zákona lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu Způsob výpočtu základní částky, která nesmí být zaměstnanci jako "povinnému" sražena z měsíční čisté mzdy nebo platu při výkonu rozhodnutí stanoví nařízení vlády č. 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách).

11.8. Při provádění výkonu soudního rozhodnutí srážkami ze mzdy nebo platu má při skončení pracovního poměru zaměstnavatel stejnou povinnost jako povinný, tzn. musí oznámit do 1 týdne soudu, který nařídil výkon rozhodnutí, že zaměstnanec přestal pracovat u zaměstnavatele. Současně zašle soudu vyúčtování srážek, které ze mzdy nebo platu povinného provedl a vyplatil je oprávněným.

11.9. Zaměstnavatel je povinen evidovat údaje týkajících se srážek ze mzdy, jimiž jsou jméno, popř. jména a příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu a písemnosti týkající se prováděných srážek.

12. Závěrečná ustanovení

12.1. Kontrolu dodržování této směrnice vykonává starosta nebo jím pověření pracovníci.

12.2. Účinnosti tohoto vnitřního předpisu nabývá dnem 01.11. 2022.

12.3. Vnitřní platový předpis je závazný pro všechny zaměstnance.

V Předboji, dne 01. 11. 2022

OBEC PŘEDBOJ -1- Hlavní 18

.....
starostka obce

Přílohy: Příloha č. 1 a 4 NV 341/2017 Sb., platné pro rok 2022