

Ediční plán 2018

Platové předpisy - školství

Aleš Adamík
Skladem
Právní stav k 1. 1. 2018
Cena: 350 Kč

Školský zákon

Petr Vokáč
Vydání: květen / červen
Právní stav k 1. 9. 2018
Cena: 450 Kč

Zákon o pedagog. pracovnících

Pavel Šimáček
Připravujeme k dalším
novelám: září / říjen
Cena: 400 Kč

Otázky z praxe pracovního práva

Vít Berka
Vydání: duben / květen
Právní stav k 1. 4. 2018
Cena: 400 Kč

Zákoník práce ve školské praxi

Jaroslav Stránský
Vydání: únor
Právní stav k 1. 1. 2018
Cena: 400 Kč

FKSP

Markéta Seidlová
Vydání: únor
Právní stav k 1. 1. 2018
Cena: 300 Kč

Katalog prací CD e-kniha

Úplné znění předpisu
Skladem
Právní stav k 1. 1. 2018
Cena: 200 Kč

Odborné publikace, software, semináře



Pracovně právní praxe sebou přináší vedle rutinních a obecně vžitých řešení i řešení komplikovaná a mnohdy až neočekávaná. Tato skutečnost klade na rozhodování managementu škol a příspěvkových organizací ve veřejných službách a správě nemalé nároky. Proto jsme si dali v nakladatelském plánu za cíl pokrýt zásadní oblasti školské legislativy několika samostatnými publikacemi s odbornými výklady, komentáři, praktickými ukázkami a návodnými řešeními. V současné době tak nabízíme pro školství a veřejnou správu řadu publikací, mezi které patří zejména Školský zákon s odborným výkladem Platové předpisy, Zákoník práce ve školské praxi a Zákon o pedagogických pracovnících s metodikou Odborná kvalifikace pedagogických pracovníků.

Vývoji softwaru a jeho aktualizacím, které odrážejí zároveň změny v legislativě, věnujeme léta mimořádnou pozornost. Věříme, že naše snaha dává pocit jistoty, že finanční prostředky určené na platy jsou poskytovány vždy ve správné výši. Publikace i software lze objednat v E-shopu nakladatelství na stránkách: www.resk.cz

Publikace k odměňování:

- **Platové předpisy ve
veřejných službách
a správě - školství**

Poslední novely nařízení vlády v roce 2017 a nové nařízení vlády č. 341/2017 Sb. účinné od 1. 1. 2018, včetně novely nařízení vlády č. 222/2010 Sb., vedle valorizace platových tabulek s sebou přinesly i řadu dalších významných změn:

- valorizaci příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštního příplatku, které nebyly valorizovány od roku 2007
- redukce počtu platových tabulek
- posun v platových třídách u učitelů odborného výcviku apod.

Publikace má sloužit především k usnadnění orientace v platové oblasti ve veřejných službách a správě a ulehčit práci zaměstnancům odpovědným za správnou aplikaci právních předpisů do praxe.

RESK software

- **Personální kancelář Platy**

Vaše jistota, že prostředky státního rozpočtu vyplácíte v souladu s aktuálně platnou legislativou.

Přehledná personalistika, řešení zařazení do platových stupňů a tříd.

Tisky pracovních smluv a dalších dokumentů ze vzorů a šablon.

Platové postupy včetně výpočtu nominálních mezd za zadané období.

On-line odborná pomoc při řešení platových vztahů se zaměstnanci.

Automatické převody platových zařazení dle nové legislativy.

- **Evidence pracovní doby**

Speciálně určeno pro evidenci pracovní doby pedagogických pracovníků.

Obsahuje harmonogramy směn s kompletními výstupy pro mzdovou účtárnu.

- **Pokladna**

Vedení pokladny jednoduše a velmi levně. Rozúčtování dokladů. Tisk příjmových a výdajových pokladních dokladů. Tisk pokladní knihy a závěrky.



RESK, spol. s r.o.
Jeřabinová 257
739 61 Třinec
558 323717
resk@resk.cz
www.resk.cz

Školský zákon s odborným výkladem - připravujeme

V současné době jsou připravovány zásadní změny ve financování regionálního školství, kterým dal školský zákon legislativní základ. Nové vydání školského zákona připravujeme k datu účinnosti prováděcích vyhlášek, které upraví změny ve financování pro jednotlivé druhy škol a školských zařízení a jejich zřizovatele. Právní výklad a grafické sestavení úplného znění reflektuje postupné nabývání účinnosti jednotlivých ustanovení zákona tak, aby bylo zřetelně jasné, která ustanovení platí v jednotlivých obdobích v budoucnosti.

Petr Vokáč

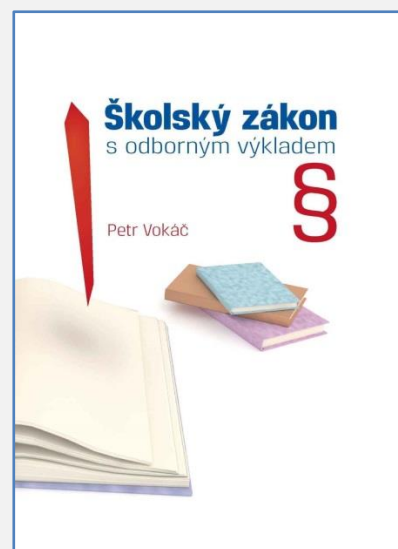
Právní stav odborného výkladu:

- 1. 9. 2017 – 31. 8. 2018
- 1. 9. 2018 – 31. 10. 2020
- 1. 11. 2020 dále

A5, cca 400 stran Cena: 450 Kč

Uvedené ceny jsou včetně DPH, účtujeme pouze obyčejné poštovné, publikace zasíláme s fakturou.

Objednáte jednoduše [zde](#)



Grafické řešení textu předpisu a odborného výkladu přehledně zobrazuje nástup účinnosti jednotlivých paragrafů novely zákona

Ke knize obdržíte bonus – e_knihu elektronickou verzi předpisu na CD v sestavených úplných zněních dle jednotlivých etap účinnosti s jejich barevným grafickým rozlišením.



Související publikace:

Zákon o pedagogických pracovnících

M. Trunda, P. Šimáček
V současnosti vyprodáno,
připravujeme k datu
dalších novel předpisu
září / říjen
cena: cca 400 Kč

Ředitel školy a školského zařízení - § 166

(2) Ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti jmenuje na vedoucí pracovní místo zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení. ~~(na období 6 let)~~

(3) V období od začátku šestého měsíce do konce čtvrtého měsíce před uplynutím období 6 let výkonu práce na pracovním místě ředitele školy nebo školského zařízení uvedeného v odstavci 2 (dále jen "šestileté období") 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 České školní inspekce nebo školské rady. Jestliže zřizovatel nevyhlásí konkurs a neodvolá ředitele podle věty první nebo druhé, počíná dnem následujícím po konci dosavadního šestiletého období běžet další šestileté období.

Vysvobození ze zajištění pracovních poměrů na dobu určitou přináší ředitelům až novela č. 82/2015 Sb. Novela ruší zmínku o jmenování ředitele na 6 let v odstavci 2 a odstraňuje veškeré odkazy na pracovní poměr na dobu určitou.

Nově budou tedy ředitelé jmenováni do pracovního poměru na dobu neurčitou a odstavec 2 v rámci takového pracovního poměru upraví periodu šestiletých „funkčních období“. Nejedná se přitom o ryzí funkční období, ale o pravidlo, podle něhož na konci šesti let výkonu činnosti ředitele může proběhnout rekonkurs. Pravidla iniciování rekonkursu jsou obdobná jako v dosavadní úpravě – zřizovatel je v zásadě oprávněn nikoli povinen konkurs vyhlásit, a to v době od 6 do 3 měsíců před koncem šestiletého období. Povinnost vyhlásit konkurs by vznikla zřizovateli jen na základě návrhu ČŠI nebo školské rady.

Zároveň s vyhlášením konkursu zřizovatel ředitele odvolá, aby bylo zcela jasno, jaký je další pracovněprávní osud ředitele, zejména pak, že se uplatní obecná úprava nabídkové povinnosti a případná následná konstrukce výpovědního důvodu podle § 73a zákoníku práce.

Pokud zřizovatel nevyhlásí konkurs a ředitele neodvolá, platí, že se začíná řediteli počítat nové šestileté období, na jehož konci se bude možnost rekonkursu opakovat.

Pro všechny stávající ředitele veřejných škol a školských zařízení je důležité přechodné ustanovení čl. II bodu 9 zákona č. 82/2015 Sb. Podle něj se dosavadní pracovní poměry na dobu určitou přemění automaticky na pracovní poměry na dobu neurčitou a započaté šestileté období se dokončí v režimu nové právní úpravy (viz přechodná ustanovení v závěru publikace).

Zákon o pedagogických pracovnících s odborným výkladem

Pro realizaci dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky má rozhodující význam zejména odborná úroveň a osobní kvality pracovníků ve školství. V současné době jsou kladeny výrazně vyšší nároky a požadavky na výkon výchovně vzdělávací činnosti. Zákon o pedagogických pracovnících je základním a prvním krokem na této cestě – následovat mělo vytvoření motivujícího kariérního systému, který ovšem nebyl v poslední projednávané novele přijat.

Michal Trunda, Pavel Šimáček
Připravujeme k dalším novelám předpisu
(září / říjen)

A5, cca 170 stran, cena cca 400 Kč

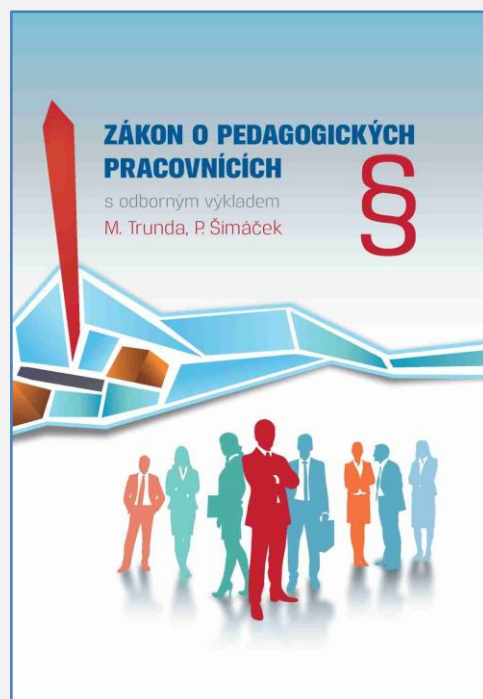
Uvedené ceny jsou včetně DPH, účtujeme pouze obvyklé poštovné, publikace zasíláme s fakturou.

Objednáte jednoduše [zde](#)

Obsah

- **Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících** a o změně některých zákonů
- **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. 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

Současné znění zákona neumožňuje pedagogickým pracovníkům, kteří nesplňují předpoklad odborné kvalifikace, vykonávat přímou pedagogickou činnost po 1. lednu 2015, což často přináší problémy se zabezpečením vzdělávání. I když poslední novely mimo jiné umožňují školám zaměstnávat nekvalifikované pedagogické pracovníky, pokud není možné na jejich místa nalézt pracovníky s odbornou kvalifikací, přesto tato ustanovení působí často výkladové obtíže. Poslední rozsáhlá novela, ve které měl být implementován kariérní řád, nebyla přijata.



Související publikace:

Školský zákon s odborným výkladem

Připravujeme: květen / červen

Petr Vokáč

právní stav k 1. 9. 2018

cena: 450 Kč

Zákon o pedagogických pracovnících s odborným výkladem



§ 23a

Pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka

- (1) Na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak.
- (2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát.
- (3) Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky
- (4) Ustanovení odstavce 2 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.
- (5) 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.

Zatímco u všech ostatních zaměstnanců může celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou trvat až 9 let, u pedagogických pracovníků došlo k omezení na 3 roky. Zaměstnavatel tedy musí nově sledovat, aby s pedagogickým pracovníkem trval pracovní poměr na dobu určitou minimálně 12 měsíců a maximálně tři roky. Pokud např. s učitelem sjedná škola pracovní poměr na dobu 1 roku, který následně prodlouží o další 2 roky, nemůže tento pracovní poměr ještě jednou prodloužit (i když obecně je možné dvojí opakování), neboť již bylo dosaženo maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Dvojího opakování škola využije pouze v případě, že pedagoga zaměstná 3x na dobu právě 12 měsíců. Školy se budou pravděpodobně nejčastěji ptát, zda uvedené ustanovení je nutné aplikovat i na pracovní poměry asistentů pedagoga anebo zda budou moci uplatit obecnou úpravu zákoníku práce (§ 39 odst. 4), podle které pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhli založení pracovního poměru na dobu neurčitou...

Platové předpisy ve veřejných službách a správě, školství

Publikace se zabývá zejména pasážemi šesté části zákoníku práce, které se vztahují na odměňování zaměstnanců a zároveň i navazujícími prováděcí předpisy. V první řadě jde o 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. Rovněž jsou v souvislostech citovány další předpisy z oblasti školství, a to zejména zákon 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a další školské prováděcí předpisy.

Aleš Adamík

3. vydání

Právní stav k 1. 1. 2018, skladem

A5, 135 stran, cena: 350 Kč

Uvedené ceny jsou včetně DPH, účtujeme pouze obvyklé poštovné, publikace zasíláme s fakturou.

Objednáte jednoduše [zde](#)

Platové předpisy:

- zákoník práce, vybrané části k odměňování
- úplné znění nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- úplné znění nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy
- strukturované příklady platového zařazení do platové třídy a platového stupně na základě výpočtu započitatelné praxe, dle jednotlivých ustanovení nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
- kompletní platové tabulky
- přehledy zákonných dob mateřské dovolené, vojenské a civilní služby
- přehledy stanovení doby započitatelné praxe podle dosaženého vzdělání
- příklady z praxe a upozornění na nejčastější pochybení zaměstnavatelů v platové praxi
- právní výklad MŠMT k § 23 zákona o pedagogických pracovnících



Související publikace:

FKSP a závodní stravování

Markéta Seidlová
právní stav k 1. 1. 2018
cena: 300 Kč

Otázky z praxe pracovního práva

Vít Berka
právní stav k 1. 4. 2018
cena: 400 Kč

Příklad zápočtu náhradních dob – mateřská a rodičovská dovolená

Učitelka mateřské školy uvedla, že po absolvování denního studia měla tři děti a byla s nimi na „mateřské“ takto:

- mateřská dovolená	1. 1. 1988 - 31. 12. 1990	3	0
- mateřská dovolená	1. 1. 1992 - 31. 12. 1994	3	0
- mateřská dovolená	1. 1. 1996 - 31. 12. 1998	3	0

Protože lze mateřskou dovolenou a další mateřskou dovolenou započít v celkovém rozsahu nejvýše 6 let, je ze zápočtu vyloučena poslední (tj. v pořadí třetí) mateřská dovolená a započteny tak jsou pouze první dvě mateřské dovolené v rozsahu 6 let. Zápočet dosažených dob praxe a dob péče o děti u uvedené učitelky pak vypadá následovně:

- péče o dítě (* 1. 1. 1988)	1. 1. 1988	31. 12. 1990	M	1,00
- učitelka v mateřské škole	1. 1. 1991	31. 12. 1991	P	1,00
- péče o dítě (* 1. 1. 1992)	1. 1. 1992	31. 12. 1994	M	1,00
- učitelka v mateřské škole	1. 1. 1995	31. 12. 1995	P	1,00
- péče o dítě (* 1. 0. 1996)	1. 1. 1996	31. 12. 1998	X	0,00
- učitelka v mateřské škole	1. 01. 1999	30. 6. 2018	P	1,00

Pozn. Pro snazší ilustraci uvedeného zápočtu nebyly do čerpání zahrnuty možné doby nástupu na MD před datem narození dítěte.

Dosažené vzdělání:

SS s maturitou, učitelství předškolního věku (1987), dále doplněno vzdělání o speciální pedagogiku v bakalářském studijním programu (2010). Učitelka plní odbornou kvalifikaci pro učitelku mateřské školy.

Správný zápočet:

- doba dosažené praxe činí 21 let a 181 den, započtená doba péče o děti činí 6 let
- započitatelná praxe k 30. 6. 2018 činí 27 let a 181 den
- platový stupeň 6
- platový postup do 7. platového stupně nastane k 1. 1. 2023

Platové zařazení:

- zařazena do 10. platové třídy, 6. platového stupně
- plní stupeň vzdělání pro zařazení do 10. platové třídy - bez odpočtu let započitatelné praxe (bakalářský studijní program)
- **náleží platový tarif v 6. platovém stupni dle přílohy č. 5 ve výši 28 780 Kč.**

Zákoník práce ve školské praxi

Publikace Zákoník práce ve školské praxi je určena především pro personalisty, management a zaměstnance škol a školských zařízení. Přináší výklad právních předpisů, které obsahují pravidla vzniku a skončení pracovního poměru, pracovní doby, dovolené a dalších oblastí týkajících se pracovněprávních vztahů, a to s přihlédnutím ke specifikům v oblasti školství, které vyplývají především ze zákona o pedagogických pracovnících a školského zákona.

Jaroslav Stránský

Denisa Heppnerová

4. vydání, únor

Právní stav k 1. 1. 2018

A5, cca 360 stran, cena: 400 Kč

Uvedené ceny jsou včetně DPH, účtujeme pouze obvyklé poštovné, publikace zasíláme s fakturou.

Objednáte jednoduše [zde](#)

Úvodem

Text v publikaci nebyl zpracován jen jako komentář příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů, nýbrž spíše jako strukturovaný výklad k jednotlivým oblastem pracovněprávních vztahů. V jednotlivých kapitolách proto soustřeďuje jak obecná, tak i zvláštní pravidla, vykládá je ve vzájemných souvislostech a upozorňuje i na odchylky, které zvláštní úprava platná pro školy a školská zařízení vykazuje vůči obecným pravidlům v zákoníku práce.

Základní ambicí předkládané publikace je být především praktickou pomůckou, která zaměstnavatelům i zaměstnancům ve školství poskytne jasná a srozumitelná řešení problémů, se kterými se každodenně setkávají. Kromě výkladu proto obsahuje i návody k řešení konkrétních situací, praktické ukázky aplikace jednotlivých právních norem, a také upozornění na často se objevující chyby a nesprávné postupy.



Související publikace:

Platové předpisy

Aleš Adamík

Právní stav k 1. 1. 2018

Cena: 350 Kč

Otázky z praxe pracovního práva

Právní stav k 1. 4. 2018

Cena: 400 Kč

ZÁKONÍK PRÁCE - § 334

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

PRAKTICKÉ ŘEŠENÍ

Pokud bude ředitel školy doručovat zaměstnanci například okamžité zrušení pracovního poměru, doporučujeme, aby předání této písemnosti byla vedle ředitele přítomna ještě další osoba, která bude rovněž obeznámena s tím, o jakou písemnost se jedná.

V případě, že zaměstnanec okamžité zrušení pracovního poměru převzme, měl by jej ředitel požádat, aby na druhé vyhotovení této písemnosti připojil svůj podpis jako potvrzení, že listinu převzal. Takové potvrzení může totiž později posloužit jako důkaz, že k doručení do vlastních rukou zaměstnance skutečně došlo. Jestliže zaměstnanec podpis kopie okamžitého zrušení odmítne, musí být zaměstnavatel připraven skutečnost, že písemnost byla zaměstnanci doručena, prokázat jiným způsobem, například prostřednictvím svědectví další osoby, která byla doručení přítomna.

Může dojít i k tomu, že zaměstnanec převzetí písemnosti odmítne. Zákon to sice výslovně nevyžaduje, ale přesto doporučujeme, aby ředitel v takovém případě zaměstnance upozornil, že pokud převzetí opravdu odmítne, bude se přesto mít za to, jako kdyby bylo doručeno. Jestliže i pak zaměstnanec převzetí listiny odmítne, nastane tímto okamžikem fikce doručení, tedy na písemnost se hledí jako na doručenou, i když k doručení fakticky nedošlo.

Došlo-li k doručení prostřednictvím fikce, doporučujeme, aby o této skutečnosti pořídil ředitel alespoň stručný zápis a popsal v něm, ve který den a jakým způsobem došlo k marnému pokusu o doručení. Ze zákona žádná taková povinnost pro zaměstnavatele nevyplývá, nicméně pokud by se rozvázání pracovního poměru s tímto zaměstnancem stalo později předmětem soudního sporu, musel by ředitel školy prokázat, že příslušná písemnost byla zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Zápis o odmítnutí převzetí písemnosti může pro tento účel posloužit jako vhodný důkazní prostředek, zejména je-li ještě podepsán další osobou či osobami, které byly pokusu o doručení přítomny.

Otázky z praxe pracovního práva - připravujeme

Publikace přináší komplexní shrnutí výsledků poradenské osvěty autora v Týdeníku ŠKOLSTVÍ. Dotazy a odpovědi jsou systematicky vybrány a seřazeny podle jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Veškeré zařazené texty jsou aktualizovány podle legislativy platné k 1. dubnu 2018. Vedle otázek kolem zákoníku práce jsou zařazeny i dotazy k některým dalším právním předpisům, které s pracovním právem úzce souvisí. Jedná se zejména o vládní nařízení k okruhu jiných důležitých osobních překážek v práci, zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce. Předpokládáme, že školský management a personalisté získají prostřednictvím odpovědí na otázky ze školské pracovně právní oblasti praktické návody a poučení k úspěšnému řešení obdobných konkrétních případů ve své vlastní organizaci.

Vít Berka

4. vydání, duben/květen

Právní stav k 1. dubnu 2018

A5, cca 160 stran Cena: cca 400 Kč

Uvedené ceny jsou včetně DPH, účtujeme pouze obvyklé poštovné, publikace zasíláme s fakturou.

Objednáte jednoduše [zde](#)

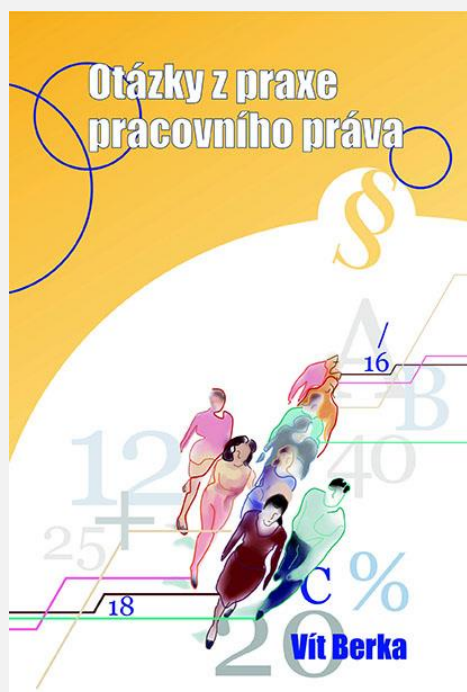
Z obsahu publikace:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vybraná ustanovení jednotlivých částí zákoníku práce vztahující se k potřebě personální práce zejména ve školách a školských zařízeních: Pracovní poměr, smlouva, vznik a skončení pracovního poměru a jeho změny. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní doba, odměňování za práci, srážky z příjmů, cestovní náhrady, překážky v práci, dovolená, pracovní podmínky zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace, odpovědnost za škodu, povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, vnitřní předpis, doručování, průměrný výdělek atd.

Nařízení vlády č. 590/2006 SB., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Zákon č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti.

Zákon č. 251/2005 SB., o inspekci práce.



Související publikace:

**FKSP a závodní stravování
ve školské praxi**

Markéta Seidlová
právní stav k 1. 1. 2018
cena: 300 Kč

Platové předpisy

Aleš Adamík
právní stav k 1. 1. 2018
cena: 350 Kč

Zákoník práce Obecné ustanovení, § 40

Vyhověli jsme žádosti zaměstnankyně o neplacené pracovní volno z důvodu péče o dítě do čtyř let věku. Zaměstnankyně ale před dovršením této doby oznámila zaměstnavateli, že chce nastoupit zpět do práce. Musíme zaměstnankyni vyhovět v jejím požadavku předčasného návratu? Na místě této zaměstnankyně totiž pracuje zaměstnankyně jiná v pracovním poměru sjednaném na dobu uvedeného neplaceného volna.

Jestliže je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohoda o poskytnutí neplaceného pracovního volna, jsou touto dohodou (jako kteroukoliv jinou platně uzavřenou smlouvou) obě strany vázány. Pak podle § 40 zákoníku práce rovněž platí, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. To se týká všech změn pracovního poměru. Pokud tedy zaměstnankyně požádá o dřívější návrat do zaměstnání oproti původní dohodě, je nezbytné, aby zaměstnavatel s touto žádostí souhlasil, čímž dojde ke změně původní dohody. Důvody žádosti zaměstnankyně přitom nejsou podstatné. Zaměstnankyně nemá právní nárok na to, aby si poskytnuté pracovní volno bez náhrady platu jednostranně zkracovala nebo prodlužovala. Zaměstnavatel není proto povinen jí přidělovat práci před uplynutím doby sjednaného neplaceného volna.

Jak by měl správně postupovat zaměstnavatel, když není spokojen s kvalitou a výsledky práce zaměstnance? Zároveň ale by bylo dost obtížné prokazovat, že zaměstnanec porušuje pracovní kázeň.

Neuspokojivé výsledky práce jsou výpovědním důvodem uvedeným v § 52 písm. f) zákoníku práce. V tomto ustanovení je uvedeno, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, „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“

Zaměstnanec by tedy měl být písemně upozorněn na neuspokojivé pracovní výsledky, vyzván k jejich odstranění a měl by mu být stanoven termín, ve kterém je má odstranit. Současně by měl být zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi, pokud neuspokojivé výsledky ve stanoveném termínu neodstraní. V případě výpovědi musí v ní být výpovědní důvod skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 zákoníku práce).

FKSP a závodní stravování

Publikace o fondu kulturních a sociálních potřeb reflektuje dlouhodobou zkušenost autorky publikace z oblasti seminářů a školení na uvedené téma jak pro organizace jednotlivých odborových svazů, tak pro další vzdělávací instituce zabývající se oblastí veřejné správy a zejména pak specificky oblastí školství.

Markéta Seidlová

4. vydání - únor

Právní stav k 1. 1. 2018

A5, 80 stran, cena: 300 Kč

Uvedené ceny jsou včetně DPH, účtujeme pouze obvyklé poštovné, publikace zasíláme s fakturou.

Objednáte jednoduše [zde](#)

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Autorka zařadila i důležitá upozornění na nejčastější chyby, které se při aplikaci vyhlášky ve školách často objevují.

Vzory pro rozpočet a pravidla čerpání FKSP

Zařazeny jsou tiskopisy pro sestavování rozpočtu fondu, vzor tiskopisu pro čerpání prostředků, a také vzor pro využití tzv. balíčků služeb.

Metodická doporučení MŠMT a odborů

Řídit se doporučeními nadřízených orgánů je při čerpání rozpočtu nanejvýš vhodné.

Výběr jednotlivých ustanovení předpisů vztahujících se k FKSP

V publikaci jsou zařazeny paragrafy ostatních právních předpisů, které se k vyhlášce vztahují.

Dotazy a odpovědi

Autorka publikace je rovněž činná jako lektor seminářů k FKSP. Z této zkušenosti vychází i souhrn dotazů a odpovědí k jednotlivým paragrafům, který tak publikaci prakticky doplňuje a logicky uzavírá.



Související publikace:

Platové předpisy ve školství, veřejných službách a správě

Aleš Adamík
právní stav k 1. 1. 2018
cena: 350 Kč

Otázky z praxe pracovního práva

Vít Berka
právní stav k 1. 4. 2018
cena: 400 Kč

§ 8 Dovolená a rekreace

Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na dovolenou, včetně rehabilitace a lázeňské léčby, rekreační pobyty ve vlastních zařízeních nebo pořízených od jiných organizačních složek státu nebo od právnických nebo fyzických osob a na zájezdy, a to v tuzemsku i v zahraničí.

Příspěvek z FKSP formou nepeněžního plnění lze poskytnout na všechny služby, které poukaz obsahuje a na které zní účetní doklad.

Úhradu provede v plné výši zaměstnavatel z fondu a zaměstnanci odprodá za cenu sníženou o příspěvek. Účetní doklad musí znít na adresu zaměstnavatele a musí být uhrazen nejpozději v den nástupu na rekreaci, pokud není uveden den splatnosti účetního dokladu až po skončení rekreačního pobytu. Přispívat zaměstnancům lze i na dětské rekreace.

Do způsobu čerpání je účelné zařadit výši příspěvku, popř. rozpětí na tuzemskou či zahraniční rekreaci a dále okruh osob, kterým se bude příspěvek poskytovat (např. pouze zaměstnancům nebo zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, případně dále je možné specifikovat i kterým rodinným příslušníkům může být příspěvek poskytnut – nezaopatřené děti, manžel, manželka apod.)

Daňový režim

Od daně z příjmů je osvobozena výše příspěvku na tuzemský i zahraniční rekreační pobyt do 20 000 Kč pro zaměstnance včetně rodinných příslušníků za kalendářní rok. Pokud příspěvek převyší částku 20 000 Kč, rozdíl se přičítá k platu a daň se odvádí v tom měsíci, ve kterém byl příspěvek poskytnut, a to zálohovou roční sazbou. Pro účtování je rozhodující, kdy byl poukaz zaměstnanci poskytnut, ne doba, kdy se rekreace zúčastní.

Upozornění: Příspěvek nelze poskytnout:

- *na příspěvkovou lázeňskou péči, na kterou přispívá zdravotní pojišťovna, kde komplexní i příspěvková lázeňská péče je součástí léčebného procesu a ustanovení vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, kromě očkování uvedených v odst. 2) § 4 a poskytování vitamínů, neumožňuje poskytovat z prostředků fondu žádné další plnění na zdravotnické služby.*
- *na rekreace (zájezdy), které si zaměstnanec uhradí sám a dodatečně požádá o příspěvek z fondu. Zde není splněna podmínka organizování či spoluorganizování uvedená v odst. 3) § 3 vyhlášky.*
- *na dopravu, která není v ceně poukazu.*

Katalog prací

Při listování v téměř čtyř set stránkovém předpisu vytištěného ze Sbírky zákonů jsme dospěli k tomu, že daleko lepší orientaci v takto rozsáhlé knize poskytuje její elektronická verze. A tak vznikla exkluzivní elektronická publikace na CD, která poskytuje snadné vyhledávání příkladů prací nejen hypertextovými odkazy v obsahu, ale i používáním klíčových slov při přímém vyhledávání v textu. Obsahuje speciální výtah příkladů pro školství.

Elektronické 4. vydání

Právní stav k 1. 1. 2018

E_kniha, cena: 200 Kč

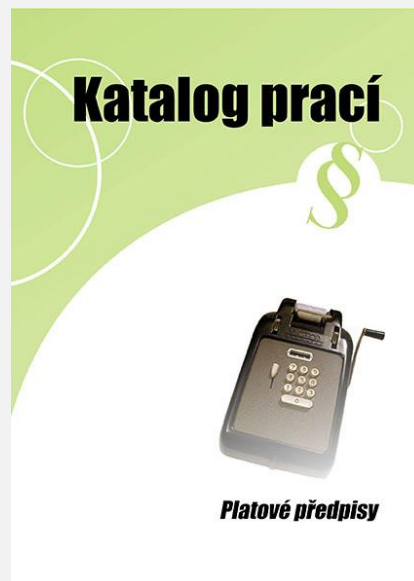
Uvedené ceny jsou včetně DPH, účtujeme pouze obvyčejné poštovné, publikace zasíláme s fakturou.

Objednáte jednoduše [zde](#)

Obsahuje úplné znění:

**Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.,
ze dne 14. června 2010 ve znění nařízení vlády
č. 399/2017 Sb.,
o katalogu prací ve veřejných službách a správě
a příklady prací ve školství**

Příklady prací ve školství zpracovala redakce společnosti RESK, spol. s r.o., jako pomůcku pro snazší orientaci v rozsáhlém výběru příkladů prací uvedených v nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Výběr vznikl již v roce 2003 při přechodu z 12. na 16. třídní platový systém jako syntéza metodického pokynu k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování podle 16 třídního katalogu prací, které zveřejnilo MŠMT pod č. j. 30 207/2003-25 a výklady MPSV k zařazování pracovníků do platových tříd v rezortu školství. Výběr je podle vývoje legislativy redakcí průběžně doplňován a aktualizován. V souvislosti s nařízením vlády č. 222/2010 Sb. tak ve výběru pro školství přibýly příklady prací zařazené v dílu 2.21 - Ostatní práce, kde se implementovaly příklady prací pro zařazení profese školníka, tlumočnicka do znakové řeči apod.



Související publikace:

Platové předpisy Pracovní doba - školství

Aleš Adamík
právní stav k 1. 1. 2018
cena: 350 Kč

Otázky z praxe pracovního práva

Vít Berka
právní stav k 1. 4. 2018
cena: 400 Kč