## **Pracovní smlouva (PPP) – vzor**

[***Název a adresa PPP****, identifikační číslo*, zastoupená ředitelem/ředitelkou *jméno a příjmení*](dále jen „Zaměstnavatel“)

a [panem/paní ***jméno a příjmení zaměstnance****, datum narození, místo trvalého pobytu, doručovací adresa*] (dále jen „Zaměstnanec“)

uzavírají podle § 33 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tuto

**pracovní smlouvu:**

1. Zaměstnanec nastoupí do práce dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a bude vykonávat druh práce:

[*školní psycholog/školní speciální pedagog*].

Bližší vymezení druhu práce (pracovní náplň) se řídí § 7 a přílohou č. 3 vyhlášky č. 72/2005 Sb.,o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů.

Místem výkonu práce je: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. Pracovní poměr se sjednává na [dobu určitou, a to do \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /dobu neurčitou].

Týdenní pracovní doba se sjednává v rozsahu \_\_\_\_\_\_\_\_\_ hodin.

1. Pracovní poměr se sjednává [bez zkušební doby/se zkušební dobou tří měsíců].
2. Před uzavřením pracovní smlouvy seznámil Zaměstnavatel Zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, a podmínkami, za nichž má práci konat, včetně odměňování. Zaměstnanec bude při nástupu do práce řádně seznámen s pracovními povinnostmi, vnitřními předpisy, platnou kolektivní smlouvou, právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a protipožárními předpisy, jež musí při své práci dodržovat.
3. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně, svědomitě a řádně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době, řídit se pokyny vedoucích nebo jiných organizačními předpisy určených zaměstnanců a dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci.
4. Zaměstnanec je v souladu s nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, zařazen do 12. platové třídy. Platové náležitosti jsou uvedeny v platovém výměru Zaměstnance.
5. Zaměstnanec souhlasí s vysíláním na pracovní cesty ve smyslu § 42 zákoníku práce.

[Pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad je \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.]

1. Další práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce, dalšími právními předpisy a v jejich mezích vnitřními předpisy Zaměstnavatele.
2. Tuto pracovní smlouvu lze změnit pouze písemně dohodou smluvních stran.
3. Tato smlouva je sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Zaměstnanec a dvě Zaměstnavatel. Obě strany svým podpisem stvrzují souhlas s obsahem smlouvy.

V \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

podpis Zaměstnance podpis Zaměstnavatele

## **Komentář ke stanovení místa výkonu práce a pravidelného pracoviště:**

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec bude pravidelně konat práci mimo sídlo/pracoviště zaměstnavatele (PPP) je třeba věnovat pozornost mj**. určení místa výkonu práce a pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě**.

Místo výkonu práce je povinnou součástí pracovní smlouvy. Lze si ho sjednat zejména:

1. na určité adrese,
2. na území obce,
3. na území okresu, kraje, ČR.

Zákoník práce nevylučuje, aby bylo sjednáno i více míst výkonu práce.

Pokud však má zaměstnanec na starosti **pouze základní školy v určité obci (jiné, než ve které sídlí PPP)**, případně v jejím blízkém okolí, bylo by pro zaměstnavatele nejvýhodnější, sjednat si s ním jako pravidelné **pracoviště tuto obec**. Takto bude na zaměstnanci, jak se tam dopraví, **zaměstnavatel mu nebude muset hradit takovou cestu, ani ev. promeškaný čas na cestě nebude spadat do rámce pracovní doby**.

**Pravidelné pracoviště**

Pro účely cestovních náhrad (při širším vymezení místa výkonu práce, než je jedna obec) slouží určení **pravidelného pracoviště**. To je primárně shodné s místem výkonu práce. Je-li však sjednáno místo výkonu práce šířeji, než je území jedné obce (okres, kraj, více různých míst na území různých obcí), je vhodné ve smlouvě určit pravidelné pracoviště. Není-li určeno, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance (§ 34a zákoníku práce).

**Pracovní cesta**

O pracovní cestu se jedná pouze v případě, kdy je zaměstnanec vyslán mimo své **místo výkonu práce (§ 42 odst. 1 zákoníku práce)**. Je-li tedy sjednáno místo výkonu práce např. v rámci okresu, může zaměstnavatel určovat pracoviště zaměstnance volně na tomto území, aniž se bude jednat o pracovní cestu. Může se však jednat o cestu mimo **pravidelné pracoviště**.

To má význam zejména z toho důvodu, že s vysláním na **pracovní cestu** musí zaměstnanec **souhlasit** (§ 42 odst. 1 věta druhá zákoníku práce). Tento souhlas s pracovní cestou lze udělit vždy individuálně pro jednotlivou cestu, nebo tak lze učinit formou generálního souhlasu *pro futuro*, např. v pracovní smlouvě. V tomto případě je nicméně třeba mít na zřeteli § 240 zákoníku práce. U zaměstnanců pod zvláštní ochranou (těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o děti, popřípadě o jinou osobu) právní úprava vyžaduje souhlas s každým jednotlivým vysláním na pracovní cestu. Po dobu pracovní cesty náleží zaměstnanci cestovní náhrady, zejména **náhrada jízdních výdajů a** **stravné (viz § 156 a násl. se zřetelem k § 173 a násl. zákoníku práce); lze zde využít i paušalizace v souladu s § 182 zákoníku práce**.

**Cesta mimo pravidelné pracoviště**

Cesta mimo pravidelné pracoviště se řídí stejnými pravidly pro stanovení náhrad atp. jako cesta pracovní, s tím zásadním rozdílem, že není vyžadován souhlas zaměstnance s takovou cestou.

Zároveň pro oba typy cest platí § 210 zákoníku práce, který stanoví, že: *„Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí.“*

Pokud jde o vztah místa výkonu práce, pracovních cest a pravidelného pracoviště lze uvažovat o několika základních situacích:

1. **Sjednaným místem výkonu práce je sídlo (pracoviště) PPP**

**Jakákoli cesta mimo budovu PPP bude pracovní cestou** a zaměstnanci budou náležet cestovní náhrady (zejm. cestovné a stravné), **s cestou bude muset zaměstnance souhlasit**, a to buďto vždy při každé cestě, nebo lze tento souhlas vyřešit generálním ujednáním např. v pracovní smlouvě.

1. **Sjednaným místem výkonu práce je obec (město), kde PPP sídlí (má pracoviště)**

Cesty v rámci katastru obce nebudou pracovními cestami a zaměstnanec tak s nimi nemusí udělovat souhlas, ani mu nepřísluší žádné náhrady.

Pokud ale bude mít zaměstnanec na starosti **ZŠ mimo obec (např. na území okresu)**, **je cesta na tuto ZŠ pracovní cestou** ve smyslu zákoníku práce.

1. **Sjednaným místem výkonu práce je okres/kraj, kde PPP sídlí (má pracoviště)**

Pokud bude sjednáno místo výkonu práce v rozsahu větším než území jedné obce (okres, kraj, ale i např. dvě a více ZŠ v různých obcích), nejsou cesty v rámci sjednaných míst pracovními cestami. K takovým cestám nemusí zaměstnanec udělovat souhlas.

**Je nicméně třeba určit pravidelné pracoviště.** To lze sjednat; pokud není sjednáno, jedná se o území obce, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty (zejm. sídlo zaměstnavatele, ale i třeba bydliště zaměstnance)

Pokud tedy má zaměstnanec na starosti **ZŠ na území okresu**, ale pravidelným pracovištěm je obec, v níž sídlí PPP (protože tak bylo ujednáno, nebo z této obce nejčastěji vyjíždí ke svým cestám), **za cesty na tuto ZŠ mu náleží stejné náhrady, jako by se jednalo o pracovní cestu, zároveň i čas na cestě může být časem „započitatelným“ do pracovní doby; jediným rozdílem je to, že zákon nevyžaduje souhlas zaměstnance s takovou cestou**.

Je vhodné mít sjednáno **místo výkonu práce jako okres/kraj**, neboť takto nebude vyžadován zaměstnancův souhlas, pokud bude zaměstnavatel potřebovat, aby „zaskočil“ za kolegu na jiné ZŠ. Celý systém tak bude operativnější.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel vždy musí při sjednávání pracovní smlouvy vzít do úvahy všechny okolnosti pracovněprávního vztahu, měl by volit řešení **účelná a vhodná, přijatelná pro obě strany pracovněprávního vztahu**; neměl by nakládat se svými zaměstnanci diskriminačně.

Při zvážení všech těchto faktorů lze pro účely nastavení modelu fungování podpůrných pedagogických pozic doporučit **stanovení místa výkonu práce v rozsahu okresu, maximálně kraje**, je-li to důvodné. Zároveň nemusí být vhodné, aby bylo místo výkonu práce sjednáno jen v rámci jedné adresy, neboť toto může nepřiměřeně snížit flexibilitu zaměstnance, potažmo zaměstnavatele.

Při stanovení místa výkonu v rozsahu větším než území jedné obce tedy doporučujeme dobře zvážit, jaká obec by měla být pravidelným pracovištěm a toto pracoviště explicitně sjednat ve smlouvě. Je důležité toto stanovit zejména s ohledem na ekonomické náklady.