

Kruh Znojmo – centrum zdravotních služeb pro děti, p.o.

Mládeže 10, 669 02 Znojmo, IČO 00838993



Telefon: 515 225 151, 606 088 138

Email: info@kruhznjmo.cz

Datová schránka: jk5khi7

Spis. Zn.: SKRUH 17/2026

Č.j.: KRUHZN 364/2026

Počet stran: 1

Počet příloh: 1

Vyřizuje: MUDr. Pavla Kochová, ředitelka

Email: kochova@kruhznjmo.cz

NESON, s.r.o.

Mariánské nám. 965/6

669 02 Znojmo

Poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Kruh Znojmo – centrum zdravotních služeb pro děti, p.o. (dále jen „povinný subjekt“), obdržel dne 15. 8. 2026 Vaši žádost o poskytnutí informací ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „InfZ“), evidovanou pod č. j. KRUHZN 357/2026 (dále jen „žádost“).

K Vaší žádosti Vám v souladu s § 14 odst. 5 písm. d) InfZ k bodu:

„Dále žádám o kopii vnitřního předpisu, směrnice či jiného dokumentu účinného v roce 2025, který upravoval pravidla pro přiznávání mimořádných odměn zaměstnancům organizace.“

sdělujeme následující:

Povinný subjekt ověřil, že příslušný interní předpis v rozhodném období existoval a povinný subjekt jím disponuje. Ve vztahu k tomuto dokumentu nebyl zjištěn zákonný důvod pro odmítnutí jeho poskytnutí. Povinný subjekt proto žádosti v této části vyhověl a kopii uvedeného interního předpisu Vám poskytuje v požadované elektronické podobě postupem podle § 14 odst. 5 písm. d) InfZ tímto samostatným přípisem.

Příloha:

Interní předpis

Ve Znojmě dne 31. 8. 2026

MUDr. Pavla Kochová, ředitelka

Vnitřní platový předpis
pro odměňování pracovníků Kruh Znojmo – centrum zdravotních služeb pro děti, p.o.

Tento vnitřní platový předpis upravuje podmínky o platových poměrech a poskytování platu a odměn zaměstnancům organizace v souladu se zákonem č.262/2006 Sb. zákoník práce a NV 341/2017 Sb. a NV 263/2018 Sb.. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

čl.I.

Zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci plat podle výše uvedených právních předpisů a podle tohoto vnitřního platového předpisu. Platem se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci.

čl.II.

Platové třídy

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy na základě druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací zařazených v katalogu prací a dle plnění kvalifikačních předpokladů a požadavků .

Kvalifikační předpoklady:

1. - 2. platová třída - základní vzdělání
3. platová třída - střední vzdělání
4. – 5. platová třída - střední odborné vzdělání s výučním listem
6. - 8. platová třída - střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou
9. platová třída - vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída - bakalářský studijní program nebo vyšší odborné vzdělání
11. - 12. platová třída - vysokoškolské vzdělání magisterské nebo bakalářské
13. - 15. platová třída - magisterský studijní program - vysokoškolské vzdělání .

K dosažení vyššího než potřebného stupně vzdělání se nepřihlíží.

V souladu s § 3 odst. 3 písm. e) NV 341/2017 Sb. a NV 263/2018 Sb. se stanovuje u kategorií ošetrovatelka-pěstounka a kuchařka, pro výkon prací převážně manuálního charakteru zařazených do 6. platové třídy, kvalifikační požadavek střední vzdělání se specializovaným odborným kurzem nebo střední vzdělání s výučním listem místo kvalifikačního předpokladu vzdělání stanoveného v §2 NV 341/2017 Sb. a NV 263/2018 Sb..

Vedoucí organizace, kterého jmenuje zřizovatel a je statutárním orgánem zaměstnavatele se zařadí do platové třídy, ve které jsou v katalogu zařazeny nejnáročnější práce podřízených zaměstnanců, které řídí nebo nejnáročnější práce jím vykonávané.

čl.III.

Platový stupeň

Zaměstnanec se zařadí do jednoho z dvanácti platových stupňů příslušné platové třídy v závislosti na délce praxe započtené zaměstnavatelem.

Každý zaměstnanec předloží potvrzení o zaměstnání, případně výjimečně formou čestného prohlášení vyplní formulář o dosud vykonávané praxi. Na základě těchto dokladů bude zaměstnanci započtena praxe rozhodující o zařazení do platového stupně. Dobu rozhodnou pro stanovení započitatelné praxe stanovuje § 4 NV ČR č. 341/2017 Sb a NV 263/2018 Sb..

Pro účely postupu zaměstnance do vyššího platového stupně se do započitatelné praxe zahrnuje doba výkonu požadované práce v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, v plném rozsahu. Platový

tarif ve vyšším platovém stupni přísluší zaměstnanci od prvního dne měsíce, v němž dosáhl stanovené doby započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně.

čl.IV.

Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň do kterých je zařazen. Platové tarify jsou stanoveny v tabulce přílohy č.1,2,3,4 NV ČR č. 341/2017 Sb. a NV 263/2018 Sb.

čl.V.

Osobní příplatek

Osobní příplatek je nenárokovou složkou platu, kterou určuje zaměstnanci zaměstnavatel měsíční částkou k ohodnocení náročnosti práce, dosahovaných velmi dobrých pracovních výsledků a kvality vykonávané práce. Zaměstnavatel může poskytnout osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do 10. až 15. platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, ve které je zaměstnanec zařazen. O snížení nebo zvýšení osobního příplatku zaměstnance rozhoduje ředitel organizace v závislosti na plnění výše stanovených podmínek.

čl.VI.

Příplatek za vedení

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele a dalším vedoucím zaměstnancům zaměstnavatele přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení stanovený v souladu s § 124 zákona 262/2006 Sb v tomto daném rozmezí:

I. stupeň - vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců (vrchní, pomocný provozář)	5 - 30%
II. stupeň - vedoucí provozářka	15 - 40%
III. stupeň - zástupce statutárního orgánu, náměstek pro HTS	20 - 50%

Ostatní zaměstnanci oprávnění organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců 5 - 15%
(staniční sestra na pracovišti ul. Mládeže, staniční sestra na pracovišti Marákov, vedoucí fyzioterapeutická pracovnice

z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě do které je vedoucí zaměstnanec zařazen.

Příplatek za vedení statutárnímu orgánu stanoví zřizovatel a ostatním vedoucím zaměstnancům jej stanoví ředitel organizace.

čl.VII.

Další nárokové příplatky

Příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za svátek, plat a příplatek za práci přesčas jsou taxativně stanoveny zákonem 341/2017 Sb. a NV 263/2018 Sb.

čl.VIII.

Zvláštní příplatky

Zvláštní příplatek za vykonávání prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek je stanoven v souladu s § 8 a přílohy č.4 NV ČR č. 341/2017 Sb. a NV 263/2018 Sb.

- 1) II. skupina – práce se značnou mírou neuropsychické zátěže a jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života bod.4.3.

pro zdravotnické pracovníky, kteří poskytují přímou zdravotní nebo obslužnou péči ve zdravotnických zařízeních o tělesně nebo mentálně postižené děti v Kruhu Znojmo – centru zdravotních služeb pro děti, p.o. ve výši 670,- Kč

pro zdravotnické pracovníky, kteří poskytují přímou zdravotní nebo obslužnou péči včetně laserové terapie ve zdravotnických zařízeních o tělesně nebo mentálně postižené děti v Kruhu Znojmo – centrum zdravotních služeb pro děti, p.o. ve výši 850,- Kč

2) I. skupina – práce se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže a jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života bod 1.

pro zaměstnance organizace, kteří vykonávají práce ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu ve výši 2000,- Kč

Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. – V., s výjimkou zvláštního příplatku za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu.

čl.IX.

Odměny

Odměny jsou nenárokovou složkou platu a organizace může zaměstnancům poskytovat odměny:

- za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

čl.X.

Splatnost platu

Plat je splatný po vykonané práci a to ve výplatním termínu 14. v následujícím kalendářním měsíci. Pokud tento den připadne na den pracovního volna nebo klidu, bude plat vyplacen v nejbližší předcházející pracovní den. Vzhledem k nepřetržitě pracovní době bude plat vyplácen již pracovní den před výplatním termínem. V důsledku techniky výpočtu platu zaměstnavatel převede zaměstnanci plat splatný během jeho dovolené na jeho účet v peněžním nebo jiném ústavu, případně-li termín výplaty na období jeho dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

čl.XI.

Výplata platu

Plat se vyplácí bezhotovostním převodem na účet zaměstnance. Plat se zaměstnancům vyplácí v penězích v české měně a je zaokrouhlován na celé desetikoruny. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě platu, po provedených případných srážkách z platu, poukázat na svůj náklad a nebezpečí částku určenou zaměstnancem na jeho účet v peněžním nebo jiném ústavu

čl.XII.

Srážky z platu

Srážky z platu lze provést dle § 146 písm. b. na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o srážkách z platu na náklad zaměstnance. Jinak je oprávněn zaměstnavatel zaměstnanci srazit z platu jen srážky stanovené § 147 – 149 zákona 262/2006 Sb..

čl.XIII.

Odměňování prací na základě dohod mimo pracovní poměr a dohod o provedení práce se řídí § 138 zákona 262/2006 Sb.

V souladu se zákoníkem práce má zaměstnavatel povinnost informovat na požádání zaměstnance o platových a pracovněprávních otázkách (výpovědní lhůty, nárok na dovolenou a pod.)

Plat celého úvazku nesmí být nižší než minimální mzda.

čl.XIV.

Odstupné

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,

nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů, že nesmí zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle ZP § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Tento vnitřní platový předpis nabývá účinnosti dne 1.1.2019.

Ve Znojmě dne 31.12.2018

Kruh Znojmo -
centrum zdravotních služeb pro děti
příspěvková organizace
ul. Mládeže 1020/10, 669 02 Znojmo
Tel.: 515 223 151
IČ: 008 38 902

MUDr. Milan Špaček
ředitel

Kruhu Znojmo – centrum zdravotních služeb pro děti, p.o.