

Informace pro zařízení školního stravování č. 3

Dovolená

Od 1. ledna 2021 vstoupila v účinnost část novely zákoníku práce, která upravuje dovolenou. (§ 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.)

Úprava dovolené se zjednodušuje zrušením dovolené za kalendářní dny. Zaměstnavatel pro účely výpočtu dovolené bude vycházet z úpravy dovolené za kalendářní rok, na dovolenou zaměstnanci vznikne nárok, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval nepřetržitě celý kalendářní rok, odpracoval-li v tomto období 52 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Zaměstnanci pak náleží dovolená v délce odpovídající násobku jeho týdenní pracovní doby a výměry dovolené. Pokud pracovní poměr netrval celý kalendářní rok, může zaměstnanci vzniknout nárok na poměrnou část dovolené. Musí ovšem u zaměstnavatele konat práci alespoň v rozsahu 4 týdnů své pracovní doby. Pak vzniká nárok na dovolenou jedné dvaapadesátině jeho týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené.

Výpočet doby dovolené za kalendářní rok

Výměra dovolené X týdenní pracovní doba X odpracovaný počet týdnů = délka dovolené
52

Při výpočtu délky dovolené zaměstnance, jemuž se v průběhu kalendářního roku mění týdenní pracovní doba, je potřeba provést výpočet pro každé období s jiným rozsahem týdenní pracovní doby zvlášť.

Doby, které se pro účely dovolené považují za výkon práce

(§§ 216 a 348 zákoníku práce)

Za odpracovanou dobu se považují všechny doby podle § 348 odst. 1 ZP

(1) Za výkon práce se považuje doba

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho naprakování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- dovolené,
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Výjimku tvoří:

- dočasná pracovní neschopnost z důsledku pracovního úrazu nebo nemoci;
- karanténa;
- čerpání rodičovské dovolené (bez mateřské dovolené);
- jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, mimo překážek podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů:
- vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení,
- absolvování pracovně lékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
- přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- znemožnění cesty do zaměstnání zaměstnanci těžce zdravotně postiženému nehromadným dopravním prostředkem z povětrnostních důvodů,
- svatba,
- narození dítěte,
- úmrť,
- doprovod rodinného příslušníka,
- účasť na pohřbu spoluzaměstnance,
- přestěhování zaměstnance
- vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru.

Čerpání dovolené

(§ 217 a § 2018 zákoníku práce)

Určit zaměstnanci čerpání alespoň dvou týdnů dovolené vcelku. Délka bude vycházet při novém výpočtu v hodinách, čerpá se v délce směny zaměstnance. Dovolená má být vyčerpána v roce, ve kterém na ni vznikl nárok. Nová úprava umožňuje převést dovolenou na žádost zaměstnance do dalšího kalendářního roku nepedagogickým pracovníkům 1 týden,

pedagogickým pracovníkům 2 týdny dovolené. Více týdnů dovolené je možné převést tehdy, brání-li čerpání na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody zaměstnavatele.

Krácení dovolené

(§ 223 zákoníku práce)

Dovolenou bude možné krátit jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance, a to v rozsahu, který odpovídá počtu zameškaných hodin.

Byla zrušena možnost čerpat dovolenou navazující na mateřskou dovolenou bez toho, aby byla z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krácena.

Zdroj: Mgr. Martin Kaplán, ČMOS PŠ, Speciál pro školní jídelny 1/2021

Novela zákoníku práce v rámci dovolené také **narovnává situaci u zaměstnanců**, kteří **nemají rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a mají některé směny různě dlouhé** (jeden den dovolené pro ně představoval den směny bez ohledu na její délku, ač mohla být třeba v rozdílu i několika hodin). Při novém výpočtu nároku na dovolené se tato nerovnost zruší, protože dovolenou budou čerpat po hodinách své původně naplánované směny na den, kdy dovolenou čerpají. Pokud zaměstnanec **neodpracoval u téhož zaměstnavatele celý kalendářní rok**, bude mít nárok na **poměrnou část dovolené** za kalendářní rok za předpokladu, že konal práci alespoň po dobu čtyř týdnů u zaměstnavatele. Dosud platí, že když zaměstnanec neodpracuje alespoň 60 dnů, má nárok na dovolenou za odpracované dny, a to ve výši 1/12 z výměry za každých 21 odpracovaných dnů. Pokud odpracuje více než 60 dnů v kalendářním roce u zaměstnavatele, pak má již v současné době nárok na dovolenou za kalendářní rok, ale v poměrné výši podle počtu celých odpracovaných měsíců. Tato určitá dvojkolejnost dovolené za odpracované dny nebo poměrné části dovolené za kalendářní rok se tedy nově zruší a bude se vycházet z dovolené za kalendářní rok, resp. z její poměrné části. Zaměstnanec, který bude u zaměstnavatele **pracovat méně než čtyři týdny, nebude mít nárok na dovolenou vůbec** (to ostatně neměl ani nyní, protože čtyři týdny při rovnoměrné pracovní době nečinily nikdy více než 21 pracovních dnů). Podle navrhovaného znění se **poměrná část dovolené** vypočítá jako jedna **dvaapadesátina stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené**, na kterou má zaměstnanec právo v kalendářním roce, a to za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu.

1. Příklad:

V novele zákona zůstává dosavadní výměra dovolené v týdnech, její **výše však bude odvozena od týdenní pracovní doby daného zaměstnance**. Proto se tedy i v médiích často vyskytuje informace, že dovolená nově nebude již počítána na dny, ale na hodiny.

Pro zaměstnance s pravidelnou týdenní pracovní dobou, který bude u zaměstnavatele pracovat celý rok, se prakticky nic nezmění. **Místo základního nároku 20 dnů** bude mít nyní při 40hodinové týdenní pracovní době **nárok na 160 hodin dovolené** (4 týdny × 40 hodin = 160 hodin).

Zákon hovoří poněkud krkolomně o nároku zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo, pokud u téhož zaměstnavatele konal práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období.

Matematicky lze využít výpočet uvedený výše v závorce. **Za jeden den své dovolené bude zaměstnanec mít odčerpáno osm hodin, a takto tedy může čerpat 20 pracovních dnů.**

Ovšem, pokud by tento zaměstnanec první půlrok pracoval na plný úvazek a od 1. 7. by přešel

na poloviční úvazek, již se mu situace změní. Dosud platí, že dovolená se určuje na dny – tedy zaměstnanec má stále nárok na 20 dnů v roce, ale **v druhé polovině roku bude jeho pracovní den o polovinu kratší**. Pokud tedy v prvním pololetí nevyčerpá deset dnů, kdy měl plný úvazek a za půl roku zaměstnání mu vznikl nárok na 10 dnů dovolené, **bude v podstatě na dovolené krácen** (v druhém pololetí bude jeho pracovní den činit čtyři hodiny a ne osm hodin).

A naopak, kdyby v první půlce roku čerpal nárok již z druhého pololetí při této změně úvazku, **měl by dovolenou v podstatě delší** – ne za dny, ale za hodiny, protože jeho pracovní den v prvním pololetí činil osm hodin, ale ve druhém pololetí již jen čtyři hodiny).

Nový způsob výpočtu dovolené tento nesoulad, kdy se mění pracovní úvazek v průběhu roku, narovnává. **Výpočet by v našem případě změny z plného na poloviční úvazek přesně v pololetí byl tento:**

1. pololetí: 40 hodin (úvazek) / (děleno) 52 týdnů (délka kalendářního roku) × 26 týdnů (délka 1. pololetí) 4 týdny (výměra dovolené) = 80 hodin (nárok na dovolenou)

2. pololetí: 20 hodin (úvazek) / (děleno) 52 týdnů (délka kalendářního roku) × 26 týdnů (délka 1. pololetí) × 4 týdny (výměra dovolené) = 40 hodin (nárok na dovolenou)

Zaměstnanec tedy z roční výměry dovolené v prvním pololetí za každý den dovolené odčerpává osm hodin, v druhém pololetí čtyři hodiny. Pokud si celoroční nárok na dovolenou vyčerpá v první polovině roku, bude to v podstatě představovat 15 pracovních dnů při plném úvazku; pokud si ji celou vyčerpá až v druhé polovině roku, když měl poloviční úvazek, bude to představovat 30 pracovních dnů při polovičním úvazku.

2. Příklad:

Zaměstnanec, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin, odpracuje v rámci rozvržené týdenní pracovní doby do směn celkem 2089 hodin (tedy 52násobek jeho stanovené týdenní pracovní doby). **Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů.**

Přísluší mu tedy dovolená za kalendářní rok v délce 200 hodin ($40 \times 5 = 200$). K odpracovaným 9 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlíží.

Kdyby zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v rámci 52 týdnů v kalendářním roce pracoval v kratší týdenní pracovní době 30 hodin týdně a odpracoval celkem 1566 hodin (tedy 52násobek své kratší týdenní pracovní doby), vznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok v délce **150 hodin** ($30 \times 5 = 150$). K odpracovaným 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlíží.

Poměrná část dovolené

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože nebude pracovat po dobu 52 týdnů, buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku, a netrval tak po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, přísluší poměrná část dovolené za kalendářní rok, pokud odpracoval aspoň 4 týdny.

Délka této poměrné části dovolené činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou celou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu. Proto také mohla být zrušena dosavadní dovolená za odpracované dny, aniž by to bylo na škodu zaměstnanců, aniž by byl někdo krácen na svých právech na dovolenou.

3. Příklad:

Zaměstnanec nastoupí k zaměstnavateli 1. 10. 2021 a při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin do konce roku odpracuje 529 hodin. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Délka poměrné části dovolené u tohoto zaměstnance, který za trvání pracovního poměru do konce kalendářního roku odpracuje 13 celých násobků své stanovené týdenní pracovní doby, bude činit $13/52$ ze 40 hodin týdně krát 5 týdnů (tj. $40 : 52 = 0,769 \times 13 = 9,99 \times 5 = 49,99$; po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru tedy **50 hodin**). K 9 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlédne.

Obdobný postup se uplatní v případě, že tentýž zaměstnanec bude pracovat na kratší týdenní pracovní dobu 30 hodin, a odpracuje tak v době od 1. 10. do 31. 12. 2021 celkem 396 hodin.

V takovém případě délka poměrné části dovolené bude činit po zaokrouhlení na hodiny nahoru **38 hodin** (tj. $30 : 52 = 0,576 \times 13 = 7,499 \times 5 = 37,499$). K 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlédne.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Novelizovaná právní úprava – nově vložený § 213 odst. 5 ZP – řeší situace, kdy zaměstnanec (především v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby) v rámci vyrovnávacího období, které může přecházet z jednoho do dalšího kalendářního roku, odpracuje z důvodu rozvržení stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby do směn v jednom z těchto kalendářních roků více než 52 násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebokratší týdenní pracovní dobu.

Tím se odstraní negativní důsledky pro dovolenou vyplývající z toho, že vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby může přecházet z kalendářního roku do následujícího kalendářního roku.

4. Příklad:

Zaměstnanec při nerovnoměrném rozvržení stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodiny do směn v rámci vyrovnávacího období 26 týdnů, které začíná 1. 10. 2021, a přechází tak do roku 2022, odpracuje v roce 2021 celkem 2028 hodin (tj. 54 násobek jeho týdenní pracovní doby – 2025 hodin), neboť ve zbývajících částech vyrovnávacího období od 1. 1. 2022 mu bude rozvrženo méně směn za účelem vyrovnání průměrné délky jeho stanovené týdenní pracovní doby za celé toto období.

Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Délka dovolené zaměstnance v roce 2021 bude v tomto případě činit **195 hodin** (tj. $37,5 : 52 = 0,721 \times 54 = 38,94 \times 5 = 194,71$; po zaokrouhlení na hodiny nahoru 195 hodin). Ke 3 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlédne.

Změna objemu pracovní doby

Nově upravený způsob stanovení práva na dovolenou v závislosti na zaměstnancem odpracované stanovené nebo kratší týdenní pracovní době vyžaduje i modifikaci dosavadních pravidel (§ 213 odst. 5 ZP v aktuálním znění do 31. 12. 2020, nově pak s účinností od 1. 1. 2021 § 212 odst. 4 ZP) ohledně úpravy délky dovolené při případné změně délky týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku, a to v poměru odpovídajícím délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.

Jedná se typicky o případy, kdy v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, což se odrazí v průměrné délce týdenní pracovní doby a tím i v délce dovolené (počtu hodin dovolené) v příslušném kalendářním roce.

5. Příklad:

Zaměstnanec bude v roce 2021 pracovat do 30. 6. po stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a od 1. 7. po sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 30 hodin. Za kalendářní rok 2021 odpracuje celkem 52 celých násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 30 hodinách. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Výsledná délka jeho dovolené za kalendářní rok 2021 se vypočítá takto:

- za prvé pololetí – $40 : 52 = 0,769 \times 26 = 19,99 \times 5 = 99,95$
- za druhé pololetí – $30 : 52 = 0,576 \times 26 = 14,99 \times 5 = 74,95$
- za rok 2021 – $99,95 + 74,95 = 174,90$; zaokrouhleno na hodiny nahoru – **175 hodin.**

Závodní stravování v příspěvkových organizacích zřizovaných územními samosprávnými celky Peněžitý příspěvek na stravování

Zaměstnavatelé mají od 1. 1. 2021 **tři možnosti poskytnutí příspěvku na stravování:**

- **poskytnutí nepeněžitého plnění** (stravenky) zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo
- **v rámci (závodního) stravování** zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů i při provozování vlastního stravovacího zařízení, a to bez změny stávajícího daňového režimu tohoto nepeněžitého plnění (**v právním řádu se již nevyskytuje institut závodního stravování, slovo „závodního“ bude zřejmě z tohoto ustanovení vypuštěno**),
- **nebo poskytnout peněžitý příspěvek**, který bude podle úpravy nově zvýhodněn osvobozením od daně z příjmů.
- **U příspěvkových organizací zřízených samosprávným územním celkem** se řídí možnost zabezpečení stravování na základě § 236 ZP ustanovením § 33b zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů novelizovaném v zákonu č. 609/2020 ze dne 22. 12. 2020, kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některých dalších zákonů. Současně je připravována novela prováděcího předpisu k tomuto zákonu pro oblast nákladů na stravování a jejich úhrady, kterou stanoví Ministerstvo financí ČR, a která bude navazovat na vyhlášku č. 612/2020 Sb. ze dne 29. 12. 2020, kterou se mění vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
- **Peněžitý příspěvek na stravování je primárně určen pro ty zaměstnance a zaměstnavatele, kteří nemají již existující způsoby zabezpečení stravování a to buď ve svém vlastním zařízení, nebo u jiné právnické či fyzické osoby poskytující stravovací služby anebo poskytují stravenky.**
- **Peněžitý příspěvek na stravování** nemůže být předmětem soudního výkonu rozhodnutí ani exekuce. Stejně jako stravenka je i **peněžitý příspěvek** samostatným nenárokovým benefitem, který se může zaměstnavatel rozhodnout poskytnout zaměstnanci nad rámec mzdy. Srážkami ze mzdy je přitom možno postihnout pouze mzdu.

Důležité je poznamenat, že příspěvek na stravování je jedním ze **zaměstnaneckých benefitů a zaměstnanci na něj nemají automaticky nárok**. V souladu se zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci přestávku na oddech a stravování.

Peněžitý příspěvek na stravování **nelze hradit z přímých nákladů na vzdělávání**.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnancům poskytovat příspěvky na stravování, učiní tak dohodou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. **Zaměstnanci si sami nebudou moci volně zvolit**, zda ze stravenek nebo z vlastního závodního stravování přejdou na „stravenkový paušál“.

Stravenkovým paušálem se rozumí **daňově zvýhodněný peněžitý příspěvek na stravování zaměstnance** poskytnutý jeho zaměstnavatelem. Jedná se o alternativu k závodnímu stravování či stravenkám, které se zavedením stravenkového paušálu neruší, a doplňuje tak možnost dosavadního daňově zvýhodněného stravování.

Z pohledu zaměstnavatele je pak tento **příspěvek daňově uznatelný výdaj** v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Aktuálně mohou zaměstnavatelé daňové zvýhodnění na stravování využít dvěma způsoby:

- **Zaměstnavatel zajišťuje stravování ve vlastních stravovacích zařízeních či prostřednictvím jiných subjektů.**
- **Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nepeněžitě plnění ve formě stravenek**, na něž jsou výdaje daňově uznatelné **do výše 55 % ceny jídla** za jednu směnu podle [zákoníku práce](#), maximálně do 70 % horního limitu stravného služební cesty.

V současnosti platí, že je-li stravování zabezpečováno ve vlastním zařízení závodního stravování, nemůže organizace současně zabezpečovat závodní stravování prostřednictvím jiné právnické nebo fyzické osoby stravování jen s výjimkami:

- nelze zajistit stravu odpovídající zdravotnímu stavu, zaměstnanec musí doložit organizaci písemné lékařské potvrzení s doporučeným typem stravování, vystaveným příslušným odborným lékařem,
- pokud odběr jídla spadá do doby, kdy vlastní zařízení závodního stravování nepracuje,
- nebo v období, kdy je vlastní zařízení závodního stravování mimo provoz.

Každé místně oddělené pracoviště postupuje podle výše uvedeného samostatně.

Je-li stravování zajišťováno a hrazeno na základě smlouvy s právnickou nebo fyzickou osobou zajišťující stravovací služby, může být stravování zajišťováno a hrazeno s více osobami.

Předpokládá se, že možnost zabezpečení stravování formou peněžitého příspěvku u příspěvkových organizací bude v novelizovaném předpisu o nákladech na stravování v zařízeních územních samosprávných celků výjimečná a umožněna obdobně jako při mimořádných stavech doposud (§ 6a vyhl. č. 84/2005 Sb.).

Maximální příspěvek z FKSP na stravenkový paušál je 45% tohoto příspěvku.

Informace předávány na základě telefonické konzultace k dotčeným předpisům s Mgr. Helenou Peterovou, MF ČR v lednu letošního roku.

Slouží jako interní materiál pro potřebu škol a školských zařízení v Kraji Vysočina.

Pro příspěvkové organizace zřizované Krajem Vysočina: připravuje se novelizace Pravidel RK pro oblast benefitů v příspěvkových organizacích, aby bylo možno peněžitě plnění umožnit, doposud v pravidlech podle předchozích předpisů zahrnuto pouze nepeněžitě plnění.

Zpracováno k datu 06. 01. 2021.

Prezentace 19. a 24. 02. 2021 na on-line poradách škol zřizovaných Krajem Vysočina,

On-line 26. 02. 2021 ORPIII.

Metodika rozpisu rozpočtu přímých výdajů na vzdělávání pro rok 2021 (výťah pro zařízení školního stravování) v Kaji Vysočina

Metodika rozpisu rozpočtu přímých výdajů na vzdělávání na rok 2021

Jedná se o rozpis výdajů na vzdělávání a školské služby, které jsou definované v § 160, odst. 1, písm. c), resp. d) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání v platném znění (školský zákon):

„Ze státního rozpočtu se za podmínek stanovených tímto zákonem poskytují finanční prostředky vyčleněné na činnost škol a školských zařízení zřizovaných obcemi, svazky obcí nebo kraji na platy, náhrady platů, nebo mzdy a náhrady mezd, na odměny za pracovní pohotovost, odměny za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odstupné, na výdaje na úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, na příděly do fondu kulturních a sociálních potřeb a ostatní náklady vyplývající ze základních pracovněprávních vztahů, na výdaje podle § 184 odst. 1 a 2, výdaje na nezbytné zvýšení nákladů spojených s výukou dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami, **výdaje školy na dopravu při akcích v rámci vzdělávání podle příslušného rámcového vzdělávacího programu**, výdaje na učební pomůcky, výdaje na školní potřeby a na učebnice, pokud jsou podle tohoto zákona poskytovány bezplatně, a rovněž výdaje na další vzdělávání pedagogických pracovníků, na činnosti, které přímo souvisejí s rozvojem škol a kvalitou vzdělávání“.

Finanční prostředky nad rozsah finančních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu hradí právnické osoby z dalších finančních zdrojů, zejména z vlastních příjmů, z prostředků zřizovatele, popřípadě jiných osob (§ 160, odst. 5 školského zákona).

Základní východiska, která ovlivňují rozpis rozpočtu v roce 2021

Od roku 2020 se na základě zákona č. 101/2017 Sb. ve znění zákona 167/2018 Sb. mění dosavadní normativní systém financování škol a školských zařízení zřizovaných krajem, obcí, nebo dobrovolným svazkem obcí na tzv. normativně nákladový systém financování.

Zásadní změna se týká financování pedagogické práce v mateřských, základních a středních školách, konzervatořích a školních družinách, která je nově financována na základě skutečného počtu hodin přímé pedagogické činnosti realizovaného těmito školami v souladu s příslušnými rámcovými vzdělávacími programy a školní družinou v souladu s § 118 školského zákona.

U nepedagogické práce v mateřských, základních, středních, vyšších odborných školách a konzervatořích zůstává i nadále normativní systém financování.

Krajské normativy stanovené Krajským úřadem Kraje Vysočina pro rok 2021 jsou uvedeny v příloze 1 s následujícími změnami oproti normativům roku 2020:

- průměrná výše rozpočtovaného platu pedagogických pracovníků **byla navýšena** o 9 %, u dětských domovů o 10 %, a **nepedagogických zaměstnanců o 4 %**, u dětských domovů o 5 %;

- **ukazatel No u školního stravování a domovů mládeže a Np u domovů mládeže byl snížen o 2 %**, dále byl upraven ukazatel Np a No u pedagogicko-psychologických poraden a ukazatel No u speciálních pedagogických center;

- normativy ONIV byly navýšeny cca o 17 %, u dětských domovů o 25 % + 36 706 Kč.

Finanční prostředky se poskytují podle skutečného počtu příslušných jednotek výkonů ve školském zařízení uvedeného ve statistických výkazech, nejvýše však do výše uvedené ve školském rejstříku.

Rozpis rozpočtu na jednotlivé právnické osoby vykonávající činnost škol a školských zařízení

Postup při rozpisu rozpočtu na jednotlivé právnické osoby upravuje Směrnice č.j. MSMT-14281/2018 o závazných zásadách pro rozpisy a návrhy rozpisů finančních prostředků státního rozpočtu krajskými úřady a obecními úřady obcí s rozšířenou působností ve znění směrnice č.j. MSMT-32965/2019 a č.j. MSMT-38045/2020.

Návrh rozpisu rozpočtu jednotlivým právnickým osobám se skládá z

- roční výše finančních prostředků a limitu počtu zaměstnanců z MŠMT podle § 161 odst. 3 školského zákona,
- změny rozpočtu vlivem dopadu významných rozdílů mezi vykázanými stavy a skutečností k 1. 1. 2021,
- normativního rozpisu krajskými normativy.

Soustava krajských normativů pro rok 2021, příloha č. 1:

<https://www.kr-vysocina.cz/metodika-rozpisu-rozpocetu-primych-vydaju-na-vzdelavani-v-roce-2021/d-4105768/p1=9077>

V rámci specifických potřeb právnických osob může být uplatněn požadavek na zohlednění dietního školního stravování a specifík samostatných školních jídelen.

Příspěvek právnické osobě v souvislosti s přípravou dietní stravy (uvaření) bude poskytnut na vykázaného strávnicka (dítě, žák, student) ve výši:

- 5 000 Kč mzdových prostředků (jen oběd nebo oběd a doplňkové jídlo),
- 2 500 Kč mzdových prostředků (jen doplňkové jídlo),
- 9 000 Kč mzdových prostředků (celodenní stravování).

Režim dietního stravování lze vykázat za těchto podmínek:

- dietní školní stravování je stanoveno ve vnitřním řádu organizace,
- strávnick předloží organizaci potvrzení registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, že zdravotní stav vyžaduje stravování podle dietního režimu (§ 2, odst. 4 vyhlášky MŠMT č. 107/2005 Sb., o školním stravování v platném znění),
- školní jídelna při poskytování dietního stravování postupuje v souladu s § 2 odst. 5 vyhlášky MŠMT č. 107/2005 Sb., o školním stravování v platném znění (používá recepty schválené buď nutričním terapeutem, lékařem se specializovanou způsobilostí nebo lékařem se zvláštní specializovanou způsobilostí).

Ukazatele rozpisu rozpočtu

Závazné ukazatele:

1. Neinvestiční výdaje (NIV) celkem, z toho

- prostředky na platy
- ostatní osobní náklady (OON)

2. Limit počtu zaměstnanců

Orientační ukazatele:

1. Odvody (pojistné a FKSP)

2. Ostatní neinvestiční výdaje (ONIV)

Zohlednění změn v organizaci škol a školských zařízení v průběhu kalendářního roku

Krajský úřad na vrub nebo ve prospěch rezervy dále upraví rozpis rozpočtu právnické osoby v průběhu kalendářního roku, pokud v tomto období dojde v důsledku změn ve školském rejstříku nebo změn v souvislosti se zahájením nového školního roku, nebo v důsledku změn

v zařazení pedagogických pracovníků zajišťujících povinný rozsah vzdělávání v mateřské, základní nebo střední škole nebo ve školní družině do platových tříd a stupňů k významné změně jednotek rozhodných pro rozpis rozpočtu přímých výdajů nebo v důsledku jiné významné skutečnosti přímo vyplývající z pracovněprávního vztahu uvedených zaměstnanců, která by právníkou osobu podstatným způsobem neoprávněně zvýhodnila nebo znevýhodnila.

Pojistné a přiděly do fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Ukazatel pojistného (33,8%) a přidělu FKSP (2%) je stanoven jako orientační. V případě, že nebude celá částka spotřebována na příslušné odvody, lze tyto prostředky použít na úhradu ONIV.

Závěr

Při rozpisu rozpočtu je uplatňován princip „skládání“ rozpočtu, tzn., že výsledný rozpis přímých výdajů je pro každou právníkou osobu vykonávající činnost škol a školských zařízení tvořen součtem objemů stanovených rozpisem z ministerstva, objemů stanovených prostřednictvím krajských normativů a dalších úprav rozpočtu. Ukazatele rozpisu rozpočtu jsou pak stanoveny pro organizaci jako celek.

Nevyčerpané finanční prostředky na přímé výdaje na vzdělávání v rámci rozpočtového roku budou předmětem finančního vypořádání.

Žádosti o úpravu rozpočtu předkládají právníkové osoby zřizované obcemi obci III a právníkové osoby zřizované krajem krajskému úřadu (odboru školství, mládeže a sportu). Návrh na úpravu rozpočtu právníkým osobám v obvodu své působnosti podává obec III krajskému úřadu v termínech stanovených krajským úřadem.

Činnost školních jídelen od 27. 2. 2021 (info podle webových stránek MŠMT ČR, [koronavirus.edu.cz](https://www.koronavirus.edu.cz) v daném čase)

Školní jídelny

- Provoz školních jídelen není zakázán, ale musí se řídit pravidly pro provoz stravovacích služeb, jak uvádí krizové opatření o omezení provozu maloobchodního prodeje a služeb.
- V případě žáků, kteří se účastní prezenční výuky, a zaměstnanců, kteří jsou osobně přítomni na pracovišti, je možné, aby se stravovali v jídelně. Tato výjimka pro školní jídelny platí nadále i od 2. 3. 2021 (kdy došlo ke změně výjimky pro závodní stravování).
- **Žáci, kteří se účastní distanční výuky**, a zaměstnanci, kteří práci nevykonávají osobně na pracovišti, si stravu mohou odebrat pouze výdejním okénkem, není možné stravu konzumovat na místě.
- V případě, že má se školní jídelnou uzavřena smlouva o poskytování školního stravování více škol, mohou se ve školní jídelně stravovat všichni žáci, kteří se účastní prezenční výuky, a zaměstnanci, kteří jsou osobně přítomni na pracovišti.
- Jídelny nebo výdejny školního stravování **mateřských škol** mají v době uzavření mateřských škol obdobný režim, jako mají v základních školách. Obědy za dotovanou cenu si mohou zákonní zástupci dětí odebírat jako jídlo s sebou. Zároveň může zařízení nadále sloužit pro stravování zaměstnanců. Pokud však ze závažných organizačních nebo jiných důvodů není mateřská škola schopna provoz školního stravování zabezpečit, může jej přerušit. V obou případech je potřebné informovat zákonné zástupce.
- Povinnost vzdělávat distančním způsobem v případech vymezených v § 184a školského zákona se na mateřské školy vztahuje od začátku školního roku. Všechny školy, včetně mateřských, obdržely v září 2020 komplexní metodické doporučení pro vzdělávání distančním způsobem, které je zveřejněné na <https://www.edu.cz/metodika-pro-vzdelavani-distancnim-zpusobem/>.

- Poskytování stravy cizím strávníkům se řídí stejnými pravidly jako provoz restaurací (tedy skrze výdejové okénko).
- Samozřejmě stále platí požadavky na zvýšená hygienická opatření ve školních jídelnách. K upřesnění hygienického provozu školních jídelen dle manuálu (dodáváme, že realizaci doporučení na umývání nádobí horkou vodou (60 °C, respektive 85 °C) je nutné vyhodnotit dle místních podmínek. Není nutné zvláště ohřívát horkou vodu a dostačující je vždy umývání nádobí horkou vodou zajišťovanou v rámci vodovodního řadu.)

Vzhledem k tomu, že však platí nově výrazné omezení volného pohybu osob, je možné, aby si oběd vyzvedli ti žáci/zákonní zástupci, kteří mají bydliště ve stejném okrese jako školní jídelna nebo výdejna.

Školní jídelny v případě, že je personál školní jídelny v karanténě

Primárně by měl ředitel zajistit, aby byl žákům v rámci hmotného zabezpečení poskytován „dotovaný“ oběd (zajistit chod školní jídelny náhradním personálem atd.). Může však nastat situace, kdy ředitel není z objektivních důvodů schopen zajistit chod školní jídelny s ohledem na personální a technické možnosti a také s ohledem na to, že je stále nutné dbát na protiepidemická opatření. V tom případě doporučujeme, aby ředitel ve spolupráci se zřizovatelem poskytoval žákům oběd alternativním způsobem. Jako nejvhodnější se jeví to, aby přípravu obědu zajistila jiná školní jídelna např. do krabiček. Takto zajištěné obědy by žáci konzumovali např. ve třídách či jídelně, pokud by bylo možné zajistit zvýšená hygienická opatření. V případě, že se nepodaří žákům zajistit teplý oběd, je možné zajistit obědy ve formě studených balíčků (to však až v nejkrajnějším případě). Na okraj uvádíme, že žáci mají za každé z uvedených situací nárok na oběd za „dotovanou“ cenu.

Školy určené k péči o děti vybraných profesí

Krizové opatření s účinností **od 27. 2. 2021 do 21. 3. 2021 stanovuje** způsob určení škol nebo školských zařízení a profese, o jejichž děti (**ve věku od 2 do 10 let**) bude v těchto školách nebo školských zařízeních postaráno. Organizaci i určování konkrétních škol nebo školských zařízení má na starost kraj (hejtman). Určené školy jsou v provozu dle rozsahu určeného krajem (hejtmanem), a to jak z hlediska časového, tak z hlediska dnů, ve kterých jsou určená zařízení v provozu. Lze určit jejich provoz i na víkend, státní svátek nebo na dny, kdy mají jinak děti a žáci prázdniny. Rozsah určuje kraj (hejtman) podle potřeby v daném místě. Cílem je zabezpečit možnost docházení do zaměstnání vybraným profesím tak, aby byl zajištěn chod příslušných institucí a zařízení. Určené školy zabezpečují dětem i stravování, které zákonní zástupci nehradí (je zcela bezplatné). Náklady na potraviny nese v tomto případě zřizovatel.

Vláda přijala toto krizové opatření k zajištění péče o děti zaměstnanců vybraných profesí:

- zaměstnanci bezpečnostních sborů,
- zaměstnanci obecní policie,
- zaměstnanci poskytovatelů zdravotních služeb,
- zaměstnanci orgánů ochrany veřejného zdraví,
- zaměstnanci uvedení v § 115 odst. 1 a další zaměstnanci v sociálních službách podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- sociální pracovníci zařazení k výkonu sociální práce na krajských a obecních úřadech podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- sociální pracovníci a další odborní pracovníci vykonávající činnosti podle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů,
- zaměstnanci Úřadu práce České republiky,
- zaměstnanci České správy sociálního zabezpečení a okresních správ sociálního zabezpečení,
- zaměstnanci Finanční správy České republiky,
- příslušníky ozbrojených sil,
- zaměstnanci Ministerstva vnitra, kteří vyřizují agendu pobytu cizinců,
- **pedagogičtí anebo nepedagogičtí pracovníci určené školy nebo školského zařízení,**
- **zaměstnanci školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy,**
- **zaměstnanci zařízení školního stravování,**

- zaměstnanci podílející se v rámci plnění svých pracovních úkolů na zajištění funkce prvku kritické infrastruktury,
- zaměstnanci České pošty, s.p.,

a to bez ohledu na to, zda jsou tyto děti dětmi nebo žáky určené školy nebo školského zařízení.

Krizové opatření také umožňuje hejtmanům krajů a primátorovi hlavního města Prahy v souladu s § 14 odst. 6 krizového zákona stanovit podle místních potřeb svým nařízením další okruhy zaměstnanců, pro jejichž děti ve věku od 2 do 10 let budou vykonávat nezbytnou péči školy nebo školská zařízení.

Roušky

1. Všem osobám se nařizuje mít ve všech

- vnitřních prostorech staveb (**tj. i ve škole nebo školském zařízení**),
- ostatních veřejně přístupných místech v zastavěném území obce,
- na všech ostatních veřejně přístupných místech mimo zastavěné území obce, kde dochází na stejném místě a ve stejný čas k přítomnosti alespoň 2 osob vzdálených od sebe méně než 2 metry, nejedná-li se výlučně o členy jedné domácnosti

na nose a ústech ochranný prostředek, kterým je **respirátor nebo obdobný prostředek** (vždy bez výdechového ventilu) naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek), včetně filtrační účinnosti alespoň 95 % dle příslušných norem (např. FFP2/KN 95), **zdravotnická obličejová maska** (např. chirurgická nebo jednorázová rouška) **nebo obdobný prostředek** naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek) normy ČSN EN 14683+AC, které brání šíření kapének.

2. Jinými slovy jsou tedy všechny osoby ve školách (žáci, pedagogové i nepedagogové), na které se nevztahuje výjimka níže, povinni při pobytu uvnitř budovy školy nosit buď respirátor nebo zdravotnickou obličejovou masku nebo obdobný prostředek splňující uvedené požadavky. **Za obdobný prostředek se nepovažuje látková rouška.**

3. Nadále platí, že ve výjimečných případech, kdy **je nezbytné, aby žák nebo student při výuce viděl na ústa učitele**, je možné, aby učitel použil jako ochranný prostředek dýchacích cest ochranný štít, a to za podmínky, že dodržuje vzdálenost **alespoň 2 metry od žáků nebo studentů**. V mimořádném opatření sice nejsou výslovně zmíněny v tomto kontextu mateřské školy („aby dítě vidělo na ústa učitele“), ale podle našeho názoru se tato výjimka vztahuje i na ně.

4. Od 1. 3. 2021 je **nařízeno všem zaměstnavatelům vybavit zaměstnance ochrannými prostředky** dýchacích cest v dostatečném počtu na každou pracovní směnu; **toto neplatí, pokud zaměstnanec v době výkonu práce a v souvislosti s výkonem práce nepřichází do fyzického kontaktu s jinými osobami** (např. výkon práce na dálku mimo pracoviště zaměstnavatele).

5. **V prostředcích veřejné dopravy** a v jiných v motorových vozidlech, stejně tak **v čekárně/nástupišti** mají mladiství od 2 do 15 let povinnost nosit stejný ochranný prostředek, jako je uvedený v bodě 1. Starší osoba musí na těchto místech nosit výlučně **respirátor nebo obdobný prostředek (např. FFP2)**.

6. Povinnost nosit ochranný prostředek (tedy zcela bez ochrany úst a nosu atd.) se nevztahuje dle mimořádného opatření tyto osoby

- děti do dvou let věku,
- děti v mateřské škole a děti v dětské skupině,
- žáky, studenty a pedagogické pracovníky podle školského zákona a studenty a akademické pracovníky podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, v rámci vzdělávací aktivity, jejíž charakter neumožňuje nošení ochranného prostředku (zejm. tělocvik, zpěv, hra na dechové nástroje),
- ubytované děti, žáky nebo studenty při pobytu v pokoji (tj. mimo společné prostory) v internátě a domově mládeže,

- děti ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a ve školách zřízených při nich a ve střediscích výchovné péče při poskytování služeb internátní formou,
 - školy zřízené Ministerstvem spravedlnosti,
 - žáky a studenty ve škole nebo třídě zřízené podle § 16 odst. 9 školského zákona, žáky přípravného stupně základní školy speciální a žáky oboru vzdělání Praktická škola jednoletá a Praktická škola dvouletá, a žáky a studenty, pokud jsou účastníky zájmového vzdělávání ve školní družině nebo školním klubu v oddělení nebo skupině určené výlučně pro tyto žáky nebo studenty,
 - děti v zařízeních pro děti vyžadující okamžitou pomoc,
 - osoby s poruchou intelektu, s poruchou autistického spektra a kognitivní poruchou nebo se závažnou alterací duševního stavu, jejichž mentální schopnosti či aktuální duševní stav neumožňují dodržování tohoto zákazu,
 - strávnický školního stravování v době konzumace potravin a pokrmů včetně nápojů, a to za podmínky, že zákazník sedí u stolu.
- Ostatní podmínky pro nošení ochranných prostředků k zakrytí úst a nosu a další výjimky z této povinnosti stanoví dané mimořádné opatření.

Vstup třetích osob do prostor školy nebo školského zařízení

Krizovým opatřením je omezen vstup třetích osob do prostor školy nebo školského zařízení tak, že vstup třetích osob je možný pouze v nezbytně nutných případech s tím, že se omezí kontakt třetích osob s osobami v prostorách školy. Za nezbytně nutný případ pokládáme například plnění smluvních závazků školy (např. pronájem tělocvičny), vstup zástupců ČŠI nebo žáků a jejich zákonných zástupců v případě poskytování služeb školským poradenským zařízením.

Ve všech případech je však nutno dbát na omezení kontaktů třetích osob s osobami v prostorách školy (typicky s žáky a pracovníky školy). Organizaci vstupu třetích osob zajišťuje ředitel školy nebo školského zařízení s ohledem na prostorové a materiální podmínky jednotlivých škol.

Shrnutí:

- zařízení školního stravování mohou být v provozu (nejsou-li uzavřena z důvodu karantény KHS, nebo jiných vládních opatření),
- zařízení školního stravování mohou vykonávat hlavní činnost (zabezpečení školního stravování a poskytnutí stravování vlastním zaměstnancům organizace) a doplňkovou činnost – je-li povolena zřizovatelem ve zřizovací listině (cizí strávnicki),
- školní stravování (hmotné zabezpečení) musí školy a školská zařízení ze zákona zabezpečit pro své děti, žáky a studenty (§ 122 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon), žákům středních škol – povinnost nezletilým, zletilým mohou zabezpečovat,
- děti, žáci a studenti mají možnost využít školního stravování (hmotného zabezpečení), nikoliv povinnost a to jak při prezenční výuce, tak při distančním vzdělávání,
- při povinné distanční výuce (dětí MŠ na povinném předškolním vzdělávání - § 34a zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, žáci ZŠ a SŠ a studenti VOŠ - § 184a, zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon /žákům středních škol – povinnost nezletilým, zletilým mohou zabezpečovat/, mají děti, žáci a studenti právo na školní stravování, tzn., že žáci ZŠ a SŠ a studenti VOŠ mají nárok na školní oběd (§ 4 vyhlášky č. 107/2005 Sb., o školním stravování),
- forma školního stravování na povinné distanční výuce se provádí pouze tzv. „výdejovým oknem do ulice“,
- forma stravování pro zaměstnance, jenž mají sjednaný výkon pracovní činnosti v pracovní smlouvě mimo sídlo školy či školského (tzv. home office a jiné), se provádí pouze tzv. „výdejovým oknem do ulice“. Možnost dotovaného oběda pro zaměstnance při dodržení povinnosti odpracovat minimálně 3 hodiny daný den pro zaměstnavatele v místě

sjednaném v pracovní smlouvě (§ 3 odst. 4 vyhlášky č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování, v platném znění),

- forma stravování pro zaměstnance, jenž mají sjednaný výkon pracovní činnosti v pracovní smlouvě v sídle školy či školského, se provádí ve školní jídelně. Možnost dotovaného oběda pro zaměstnance při dodržení povinnosti odpracovat minimálně 3 hodiny daný den pro zaměstnavatele v místě sjednaném v pracovní smlouvě (§ 3 odst. 4 vyhlášky č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování, v platném znění),
- stravování pro cizí strážníky v povolené doplňkové činnosti se provádí pouze tzv. „výdejovým oknem do ulice“.
(zdroj: Ing. Bc. V. Štefančík, OŠMS PK)

Výtah z usnesení vlády: USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

Vláda s účinností ode dne 3. března 2021 od 00:00 hod. mění usnesení vlády ze dne 26. února 2021 č. 217, vyhlášené pod č. 114/2021 Sb., ve znění usnesení vlády ze dne 1. března 2021 č. 241, vyhlášeného pod č. 116/2021 Sb., tak, že

1. text bodu I/2 zní: „2. přítomnost veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb (např. restaurace, hospody a bary), **s výjimkou:**

a) v provozovnách, které neslouží pro veřejnost (např. zaměstnanecké stravování, stravování poskytovatelů zdravotních služeb a sociálních služeb, ve vězeňských zařízeních), s tím, **že v provozovně zaměstnaneckého stravování se smí konzumovat pokrmy jen tak, že u jednoho stolu sedí nejvýše 1 strážník; jedná-li se o dlouhý stůl, lze u něj usadit více strážníků tak, že mezi strážníky je rozestup alespoň 2 metry nebo mezi strážníky jsou mechanické překážky, které brání šíření kapének,**

b) školního stravování zaměstnanců přítomných na pracovišti a dětí, žáků a studentů účastnících se prezenčního vzdělávání,

c) v provozovnách v ubytovacích zařízeních za podmínky, že poskytují stravování pouze ubytovaným osobám, a to pouze v čase mezi 05:00 hod. a 20:59 hod.; tím není dotčena možnost prodeje mimo provozovnu stravovacích služeb (např. provozovny rychlého občerstvení s výdejovým okénkem nebo prodej jídla s sebou) s tím, že prodej zákazníkům v místě provozovny (např. výdejové okénko) je zakázán v čase mezi 21:00 hod. a 04:59 hod..

Přehledně souhrnné informace o opatřeních pro oblast školství:

<https://covid.gov.cz/opatreni/skolstvi>

Obědy do škol

MPSV pod číslem 2021/37726-804 oznámilo vyhlášení **7. výzvy Operačního programu potravinové a materiální pomoci věnované „obědům do škol“** (číslo výzvy 30_21 011), která byla vyhlášena dne 1. 3. 2021.

Čerpání z fondu zajišťuje na národní úrovni Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to prostřednictvím **Operačního programu potravinové a materiální pomoci (OP PMP)**. Program má tři specifické cíle (oblasti intervence):

SPECIFICKÝ CÍL I - POTRAVINOVÁ DEPRIVACE DĚTÍ A JEJÍ SNIŽOVÁNÍ PROSTŘEDNICTVÍM BEZÚPLATNÉHO ŠKOLNÍHO STRAVOVÁNÍ

- Hlavním cílem je zajistit dětem ze sociálně a ekonomicky slabých rodin pravidelnou kvalitní stravu ve školních jídelnách mateřských a základních škol (a víceletých gymnáziích) a vypěstovat u nich zdravé stravovací návyky.
 - Pomoc je určena dětem ve věku 3 – 15 let, které navštěvují mateřskou školu, základní školu nebo víceleté gymnázium a patří do okruhu společně posuzovaných osob pobírajících dávku pomoci v hmotné nouzi, přičemž platí, že:
- Zákonný zástupce dítěte je v hmotné nouzi;

- dítě by nemělo mít v průběhu podpořeného období (zpravidla jeden školní rok, ev. pololetí) neomluvené absence; omluvené absence by neměly překročit 10 %; v opačném případě nemusí dítě následující školní rok na podporu dosáhnout;
- dítě by mělo jídlo konzumovat ve školní jídelně.

Přínosy:

1. Pro děti - pravidelná kvalitní strava, předškolní příprava jako základ úspěšného začlenění dítěte do vzdělávacího systému, zapojení do hlavního vzdělávacího proudu, integrace mezi vrstevníky/spolužáky (nevydělování)
2. Pro školy - zlepšení školní docházky, účast dětí na odpoledních školních či zájmových aktivitách
3. Pro kraj a obce - rovnoměrná distribuce žáků ze sociálně a ekonomicky slabých rodin mezi školy zmírnění sociálního vyloučení
4. Pro OSPOD - uspokojení základních životních potřeb dítěte, další nástroj práce s rodinou
5. Pro úřad práce - přerušení reprodukce vzorců chování vedoucích v důsledku do evidence úřadu práce v nadcházející generaci
6. Pro neziskové organizace - nástroj práce s rodinou, podmínka a motivace k dalším integračním aktivitám.

Bližší informace pro následující období budou sděleny administrátorem projektu: Odbor sociálních věcí, Krajský úřad Kraje Vysočina, Žižkova 57.

Dalším projektem je činnost nestátní neziskové organizace je „**Obědy pro děti**“, pomáhají dětem, které se ocitly v situaci, že jejich rodiče si nemohou dovolit zaplatit jim školní obědy. Pomoc potřebným dětem je poskytována přímo prostřednictvím základních škol na základě darovací smlouvy, aby se obědy dostaly k dětem, nezkomplikovalo to ještě více situaci rodičů a pomoc nemohla být zneužita.

WOMEN FOR WOMEN, o.p.s.

Společnost byla založena v říjnu 2012 manželi Ivanou a Pavlem Tykačovými a především pomáhá ženám s dětmi, které se ocitly v tíživé životní situaci, kterou nedokážou vlastními silami řešit, ale aktivně přistupují k řešení svých problémů. Obědy pro děti je jeden z hlavních projektů společnosti.

U projektu Obědy HELP LINE tel: 735 165 970.

- **Telefonní číslo:** 222 269 840
- **Email:** info@obedyprodeti.cz
- **Weby:** www.obedyprodeti.cz www.women-for-women.cz
- **Facebook:** https://www.facebook.com/obedyprodeti
- **Kontaktní formulář:** zde

Sídlo společnosti:

Vlastislavova 152/4, 140 00 Praha 4

IČ: 24231509

DIČ: CZ24231509

On- line vzdělávání pracovníků školního stravování

přes portál: www.Jidelny.cz

WEBINÁŘE - VÝBĚR

BŘEZEN

11. března 2021 - **Vydáno pro školní jídelny > (vstup zdarma)**

12. března 2021 - **Bylinky ve školním stravování**

17. března 2021 - **Označování pokrmů aneb co vše a jak psát na jídelní lístek (kapacita naplněna)**

17. března 2021 - **Hygienické minimum (kapacita naplněna)**

18. března 2021 - **Příprava jídelníčku prakticky**

24. března 2021 - **Odpady ve školní jídelně - nový zákon o odpadech**
26. března 2021 - **Bezmasé pokrmy ve školní jídelně prakticky**

DUBEN

07. dubna 2021 - **Hygienické minimum**
07. dubna 2021 - **Označování pokrmů aneb co vše a jak psát na jídelní lístek > Podrobnosti (vstup zdarma)**
08. dubna 2021 - **Školní stravování - financování a právní předpisy**
14. dubna 2021 - **Systém HACCP jako praktický pomocník a ne přítěž**
15. dubna 2021 - **Vydáno pro školní jídelny > Připravujeme (vstup zdarma)**
21. dubna 2021 - **Novinky ve stravování zaměstnanců škol a školských zařízení**
27. dubna 2021 - **Úspěšná komunikace školní jídelny**

Asociace společného stravování, z.s.

Klášteří 17a

326 00 Plzeň

mail@aspos.cz

3. ročník praktických workshopů ASPOS

Workshopů ASPOS.

sedm tématických workshopů.

management, interní audit, ekonomiku, sanitaci, HACCP či diety.

Všechny workshopy jsou zaměřené na **praktické procvičování** a nabízejí prostor k **diskuzím**. Lektori přímo ve vysílání zodpoví k tématu všechny Vaše **dotazy**.

Zapište si do svého kalendáře data 20. a 21. dubna 2021. on-line na třetích praktických workshopech ASPOS.

témata

- Diety ve školním stravování
- Interní audit v systému HACCP
- Kalkulace v době covidu
- HACCP
- Manažerská komunikace ve školní jídelně
- Úvod do světa sanitace
- Sanitační řád vs. praxe

Je čistě na Vás, jakých workshopů se zúčastníte. Jako každý rok si poskládáte svůj workshopový program dle svých představ.

Uzávěrka přihlášek je 16. 4. 2021.

NA STRAVU ZDARMA BUDOU MÍT NOVĚ NÁROK I DĚTI Z MŠ – PILOTNÍ PROJEKT VE DVOU KRAJÍCH REPUBLIKY

Praha, 11. března 2021 – Na obědy a svačiny zdarma budou mít od příštího školního roku nárok i děti v mateřských školách v Karlovarském a Ústeckém kraji. MŠMT tak chce motivovat sociálně slabé rodiny, aby dávaly děti do školek. Prostřednictvím neziskových organizací a nadací spolupracujících se školami takto ministerstvo rozdělí v následujícím školním roce 20 milionů korun.

Z mnoha výzkumů bylo doloženo, že čím dříve do předškolního vzdělávání dítě nastoupí, tím více se eliminuje riziko odkladu školní docházky, zvýší se jeho šance na pozdější úspěšnost v základním vzdělávání a omezí se předčasný odchod ze vzdělávání. Podpora v podobě celodenního stravování zdarma bude určena pro děti už od čtyř let, které navštěvují školky všech zřizovatelů, tedy včetně soukromých a církevních.

Finance budou rozdělovány prostřednictvím výzvy určené neziskovým organizacím a spolkům zaměřeným na sociální pomoc, které potom ve spolupráci s mateřskou školou vytipují děti z potřebných rodin. Týká se to nejen rodin, které si kvůli dlouhodobé či dočasné nepříznivé

finanční situaci nemohou dovolit platit dítěti stravné, ale také například poplatky za školku nebo kroužky a výlety pořádané v rámci předškolního vzdělávání. Tato forma spolupráce se MŠMT již osvědčila u projektu obědů zdarma pro žáky ZŠ ze sociálně slabých rodin.

K poskytování přesnídávek, obědů a svačin zdarma i v mateřských školách byly v první fázi vybrány Karlovarský a Ústecký kraj, kde je potřebných rodin nejvíce. Po pilotním ověření se bude projekt upravovat a rozšiřovat. Zvýšit podíl dětí v předškolním vzdělávání je jednou z priorit Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+.

VYHLÁŠENÍ VÝZVY PRO PODÁVÁNÍ ŽÁDOSTÍ O POSKYTNUTÍ DOTACE NESTÁTNÍM NEZISKOVÝM ORGANIZACÍM „PODPORA ŠKOLNÍHO STRAVOVÁNÍ DĚTÍ MATEŘSKÝCH ŠKOL V KARLOVARSKÉM A ÚSTECKÉM KRAJI NA ROK 2021“ (Č. J.: MSMT-4121/2021-2)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zveřejňuje výzvu pro podávání žádostí o poskytnutí dotace nestátním neziskovým organizacím „Podpora školního stravování dětí mateřských škol v Karlovarském a Ústeckém kraji na rok 2021“.

Cílem dotačního programu je podpora školního stravování dětí mateřských škol ve vymezeném území, jejichž rodina se nachází v dlouhodobé nepříznivé finanční situaci nebo se dočasně ocitla v nepříznivé finanční situaci, a umožnit účast těchto dětí v předškolním vzdělávání.

Zdroj: web. MŠMT ČR

Vitaminový rozcestník

Vitaminy jsou pro organismus nezbytné stejně jako voda a vzduch, podporují imunitu, podílejí se na metabolismu bílkovin, tuků a cukrů, přenášejí některé potřebné látky nutné k fungování organismu. Tělo si samo neumí některé vitaminy vyrobit, a proto je musí získávat prostřednictvím pestré stravy.

Vitamin C nebo také kyselina askorbová, která se stará o podporu imunitního systému, lepšímu hojení a růstu kostí a vazů. Nedostatek vede k náchylnějšímu tělu k nachlazení. Přirozeně poskytují jablka, brambory, kysané zelí, cibule, citrusy, jahody, paprika, listová zelenina, rakytník, černý rybíz, šípky, ale i luštěniny, cuketa, česnek atp.

Vitamin E známý jako tokoferol zpomaluje stárnutí buněk, chrání orgány před působením škodlivých látek ze vzduchu a má vliv na látkovou přeměnu a činnost srdce. Doplňujeme z luštěnin, rostlinných olejů, vaječných žloutků, ořechů, jahod, brokolice, zelí, salátu, kapusty a obilných klíčků.

Vitaminy skupiny B mají široké spektrum účinků – ovlivňují metabolismus, regeneraci tkání, krevotvorbu či účinky enzymů. Hledejme je v kvasnicích, luštěninách, ořechách, mase, vnitřnostech, listové zeleniny, celozrnných obilninách nebo v mléce a mléčných výrobcích.

Vitamin D přírodními zdroji vitamínu D jsou mořské ryby (losos, tuňák, makrela), vejce, mléko a mléčné výrobky, hovězí játra, na slunci sušené houby šitake aj. Vitamínem D jsou obohacovány i některé potraviny (cereálie, jogurty, džusy aj.). Pokud bychom ale jedli 200 g lososa denně, pokryli bychom tak denní potřebu vitamínu D. U člověka má kůže schopnost, díky UVB záření ze slunce, tvořit vitamin D3.

Vitamin D zajišťuje vstřebávání vápníku ve střevech a je proto nezbytný pro zdravé kosti a zuby. Deficit vitamínu D může způsobit křehnutí kostí nebo jejich deformaci (křivice, osteomalacie, osteoporóza).

Vitamin D je důležitý pro správné fungování srdce, slinivky, prostaty, jater, mozku, imunitního systému a zvyšuje odolnost organismu.

Vitamin D zřejmě zlepšuje plodnost a paměť.

Pro podporu imunity pomáhají některé **stopové prvky**, jako je hořčík, zinek, vápník, selen. Ale i některé druhy koření a pochutin jako je zázvor, skořice, kurkuma, kari, hřebíček, anýz, medvědí česnek, křen navozují pocit tepla a pomáhají proti zánětům.

Fermentované neboli kvašené potraviny budují prospěšné bakterie ve střevě. Zařadíte-li je pravidelně do jídelníčku, podpoří se zdravý mikrobiom. V kvašených produktech, jako je kefir, jogurt, kysané zelí, kysaná zelenina kimchi, miso, fermentované omáčky, ume ocet a další, se během kvašení namnoží vhodné bakterie a vytvoří se řada důležitých enzymů a antibiotických látek, které zvýší stravitelnost potravy a lepší vstřebatelnost vitaminů.

Nejlepší prevencí je **správná životospráva**, kterou rozumíme především pestrou stravu, dostatek spánku, dodržování rovnováhy mezi fyzickou a duševní aktivitou, pohyb na čerstvém vzduchu, dodržování pitného režimu a v zimním období i otužování.

Doporučuje se den začít teplým nápojem, dostatečně **syťou snídaní**, nezapomenout na mléčnou nebo ovocnou **přesnídávku**, pravidelně **obědvat** téměř ve stejný čas, **odpolední svačinu** obohatit o ořechy, syrovou zeleninu, **večeřet** minimálně dvě hodiny před spánkem a zbytečně nekonzumovat těžká jídla, mít ve stravě dostatek obilovin, luštěnin, zeleniny. Starší školní věk a adolescentům, popřípadě dietářům doplnit denní dávku i o **druhou večeři** s využitím například ovoce, zakysaných mléčných výrobků.

(Zdroj: Zdraví&Imunita, MUDr. Lenka Sedláčková)

08. 03. 2021.

Zpracovala:

Olga Johanidesová

oddělení organizace školství

odbor školství, mládeže a sportu

tel.: +420 564 602 955

fax.: +420 564 602 429

e-mail: johanidesova.o@kr-vysocina.cz



Krajský úřad Kraje Vysočina

Žižkova 57, 587 33 Jihlava, Česká republika

IČ: 70890749, bank. spoj. Sberbank.CZ, a.s., č.ú.: 4050005000/6800

web: www.kr-vysocina.cz facebook: [facebook](https://www.facebook.com/kr.vysocina)

Slouží jako interní materiál pro potřebu škol a školských zařízení v Kraji Vysočina.

Školní stravování

V Kraji Vysočina bylo v roce 2020 celkem 478 právnických osob, při kterých vykonávalo činnost 552 zařízení školního stravování. Dle MŠMT bylo ve školním roce 2020/2021 366 školních jídelen, 4 jídelny-vývařovny a 182 školních jídelen-výdejen.

V zařízeních školního stravování se stravovalo celkem 73 155 dětí, žáků a studentů, 11 491 pracovníků škol a školských zařízení. Stravovací zařízení byla rovněž využita pro komerční účely, a to pro 10 634 cizích strávnicků.

Ve školních stravovacích zařízeních se stravovalo 17 534 dětí MŠ, 41 434 žáků ZŠ včetně žáků z přípravného stupně a přípravných tříd a z nižších ročníků víceletých gymnázií), 14 096 žáků středních škol, 88 studentů vyšších odborných škol, 2 svěřenci výchovných ústavů a 1 žák konzervatoře.

Z celkového počtu žáků a studentů zapsaných do škol bylo ke stravování přihlášeno 85,4 %, z toho z mateřských škol 100 % dětí, ze základních škol včetně speciálních plus nižších ročníků víceletých gymnázií 87,5 % žáků, 69,4 % žáků středních škol a 68,8 % žáků středních škol a studentů vyšších odborných škol.

Celodenně byla strava poskytnuta celkem 2 779 žákům a studentům (převažují žáci středních škol v celkovém počtu 533). Stravovací služby zabezpečovalo 1 835 fyzických osob, resp. 1 453,3 přepočtených úvazků.

Obchodně provozní zaměstnanci*	1 762 1 383,9
z toho kuchaři*	1 210 1 037,8
Technicko-hospodářští pracovníci*	102 50,2
Jiní pracovníci*	45 19,1
Celkem	1 835 1 453,3

Zdroj dat: statistické výkazy MŠMT Z 17-01, podklady pro Výroční zprávu za rok 2020