

## Důvodová zpráva:

V souladu s § 59 odst. 1 písm. i) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, je Radě Olomouckého kraje (dále ROK) předkládán návrh na odvolání Mgr. Daniela Zádrapy z funkce ředitele Muzea a galerie v Prostějově, příspěvkové organizace Olomouckého kraje. Pokud v odvolání není uveden pozdější den, výkon funkce ředitele skončí dnem následujícím po doručení odvolání.

Odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa **je možné bez uvedení důvodu**, nestanoví-li zvláštní právní předpis důvody odvolání. V tomto případě se žádný jiný právní předpis neuplatní, odvolání se řídí zákoníkem práce.

Písemnosti, týkající se odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, musí být podle § 334 odst. 1 zákoníku práce doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Doplňující informace k důvodu odvolání Mgr. Daniela Zádrapy, ředitele Muzea a galerie v Prostějově, příspěvkové organizace, budou v průběhu jednání ROK k dispozici u náměstka hejtmána Mgr. Františka Jury.

**Předkladatel navrhuje Radě Olomouckého kraje odvolat Mgr. Daniela Zádrapu z funkce ředitele Muzea a galerie v Prostějově, příspěvkové organizace.**

Podle čl. III odst. 4 zřizovací listiny Muzea a galerie v Prostějově, příspěvkové organizaci, *„ředitel jmenuje a odvolává svého zástupce, který jej zastupuje v době nepřítomnosti, případně zástupce pro vymezený okruh činností“*. V případě Muzea a galerie v Prostějově, příspěvkové organizaci, je zástupkyní ředitele Kamila Husaříková, která bude organizaci řídit do nástupu nového ředitele, jehož bude jmenovat ROK na základě výběrového řízení.

Odvoláním z vedoucího pracovního místa ředitele příspěvkové organizace pracovní poměr odvolaného ředitele nekončí. Zaměstnavatel, zastoupený Kamilou Husaříkovou, bude podle § 73a odst. 2 zákoníku práce povinen odvolanému řediteli navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou **práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci**. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce; odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách v tomto případě nenáleží.

Pokud bude u zaměstnavatele volné pracovní místo odpovídající shora uvedeným podmínkám a zaměstnanec nabídku přijme, zaměstnavatel s ním uzavře dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek, v níž bude nově sjednán druh práce, a současně vystaví nový popis pracovní činnosti a nový platový výměr. Ostatní podmínky pracovního poměru zůstanou beze změny.

Do doby sjednání dohody o novém pracovním zařazení existuje překážka v práci na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání není zaměstnanec povinen chodit do zaměstnání. Po dobu překážek v práci až do nástupu do práce nebo do skončení pracovního poměru **přísluší zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku**. Pokud projeví zájem o jiné vedoucí pracovní místo, které se obsazuje jmenováním, může být na toto vedoucí pracovní místo jmenován až splněním podmínek, stanovených právními předpisy a předpisy zřizovatele, příp. zaměstnavatele.

Připomínkové řízení		
Materiál byl projednán (kým)	Dne	Výsledek
JUDr. Květa Olašáková právník úřadu	22. 2. 2018	Souhlasím, k materiálu nemám připomínky.