



OBEC LIKAVKA

Školský úrad, 034 95 Likavka 815

Riaditeľom základných škôl
v pôsobnosti ŠÚ Likavka

Váš list zn.: Naša zn.: Vybavuje: Dátum:
2015/001226 Kudlička,044/4300247 21.12.2015

Vec: **Odporúčanie k preplácaniu práce nadčas, udeľovaniu a čerpaniu náhradného voľna, poskytnutie pracovného voľna pri prekážkach v práci zo strany zamestnanca.**

1) Legislatívne východiská

Podľa § 97 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „zákoník práce“) je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom **na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas** vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a **vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.**

Podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon č. 553/2003“) za hodinu práce nadčas **patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%**, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. **Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna** za prácu nadčas (ďalej len „NV“), patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. **Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi NV počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas,** patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety tohto odstavca.

U pedagogických zamestnancoch (ďalej len „PZ“) je práca nadčas upravená odlišne od zákonníka práce, a to zákonom č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých predpisov (ďalej len „zákon č. 317/2009“) **Podľa § 3 ods. 5 sa za jednu hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca.** Jednotlivé kategórie PZ nemajú rovnaký základný úväzok, pri poskytovaní náhradného voľna za prácu nadčas, by mal zamestnávateľ vychádzať zo základného úväzku stanoveného pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov právnym predpisom (nariadenie vlády č. 422/2009 Z. z. ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov).

Zamestnávateľ, by mal postupovať pri poskytovaní NV v nadväznosti na konkrétne podmienky poskytovania NV pedagogickým zamestnancom, ktoré si upravil vo svojom pracovnom poriadku resp. vo vnutornej smernici organizácie.



V prípade, ak riaditeľ školy povolí PZ školy, v súlade s ustanovením § 3 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z., vykonávať ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou **mimo pracoviska, je potrebné aby riaditeľ stanovil rozsah denného pracovného času**, v ktorom budú tieto činnosti vykonávať **mimo pracoviska** (napr. 2,5 hodiny denne) a zároveň stanovil čas, od kedy do kedy musia byť PZ denne na pracovisku (napr. od 8, 00 do 14,00). V nadväznosti na to je potrebné upraviť v **pracovnom poriadku, príp. v inom vnútornom predpise** zamestnávateľa **dodržiavanie** takto stanoveného **denného pracovného času osobitne v prípade čerpania náhradného voľna** za prácu nadčas, t. j. stanoviť napr., že PZ po vyčerpaní NV v deň, v ktorom NV za prácu nadčas čerpá

- a) **príde na pracovisko** a bude na pracovisku **do konca** určeného denného **pracovného času** alebo
- b) **nepríde na pracovisko** a činnosti súvisiace s pedagogickou prácou bude v rozsahu, ktorý pripadá na deň, v ktorom NV, bude v tomto prípade tiež vykonávať mimo pracoviska.

Obdobným spôsobom je potrebné stanoviť podmienky pri uplatnení § 3 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z. **aj pri prekážkach v práci zo strany zamestnanca** (napr. pri ošetrovaní alebo vyšetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení. v nadväznosti na započítanie dĺžky času pri návšteve lekára, t. j. **ak učiteľ odíde k lekárovi** o napr. 11,00 hod. **a na pracovisko sa už nevráti** – v tomto prípade sa do času návštevy lekára sa započíta

- a) 3 hodiny, t. j. od 11,00 do 14,00 alebo
- b) 5 hodín, t. j. od 11,00 do 16,00 hod.

2) Návrh na doplnenie internej smernice organizácie

Na základe horeuvedených legislatívnych noriem, školský úrad **odporúča** vedeniu škôl upraviť alebo doplniť si si svoje vnútorné predpisy ošetrojúce preplácanie alebo poskytnutie a čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas podľa nasledovných vzorov:

A. Čerpanie náhradného voľna u pedagogických zamestnancov

- Denný pracovný čas pre zamestnancov je od 00,00 do 00.00. hod (*určí riaditeľ školy – napr. od 7,30 do 15,30*). V zmysle § 3 ods. 6. zákona č. 317/2009 Z. z. riaditeľ určuje denný pracovný čas pre PZ od 00,00 do 00,00, hod (*určí riaditeľ školy – napr. od 7,30 do 14,30*). PZ sa povoľuje ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou vykonávať mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.
- Podľa § 3 ods. 5 zákona č. 317/2009 sa u PZ za jednu hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca.
- Pedagogický zamestnanec si môže čerpať náhradné voľno len so súhlasom zamestnávateľa, v bežný pracovný deň, v priebehu školského vyučovania len vo výnimočných prípadoch a to spôsobom za jednu hodinu práce nadčas bude čerpať jednu hodinu NV vychádzajúc z rozvrhnutia jeho základného úväzku stanoveného na príslušný školský rok.
- Ak si chce PZ čerpať **jeden deň náhradného voľna**, potrebuje toľko hodín práce nadčas, koľko hodín základného úväzku má podľa rozvrhu hodín odučiť tento deň. Všetky činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou bude v ten deň vykonávať mimo pracoviska.
- Ak si chce PZ čerpať **týždeň náhradného voľna**, potrebuje toľko hodín práce nadčas, ako má stanovený základný úväzok. Pokiaľ PZ nemá toľko hodín práce nadčas aby si mohol



čerpať náhradné voľno na celý týždeň **platí zásada, že najskôr si vyčerpá náhradné voľno na celé dni v súvislom slede** a na zvyšok pracovného týždňa si bude čerpať dovolenku.

B. Poskytnutie pracovného voľna pri prekážkach v práci a prerušenie dovolenky.

- Na prekážky v práci na strane zamestnanca je podľa § 141 ods. 2 je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu stanovenom zákonom iba v prípadoch, ak zasahujú do pracovného času zamestnanca.
- Pri poskytnutí pracovného voľna za prekážky v práci zo strany zamestnanca sa do času poskytnutia pracovného voľna započítava čas na ktorý zamestnanec odišiel z pracoviska podľa stanoveného denného pracovného času. PZ sa povoľuje ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou vykonávať mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.
- Prekážky v práci stanovené Zákoníkom práce v § 141 ods. 2 nie sú dôvodom na prerušenie dovolenky na ktorú zamestnanec riadne nastúpil a ktorú v súlade s § 111 určil zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom a podľa plánu dovoleniek odsúhlaseného so zástupcami zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
- Dovolenka, na ktorú zamestnanec riadne nastúpil na základe súhlasu zamestnávateľa, alebo na základe určenia zamestnávateľom, sa prerušuje v súlade s § 114 zákonníka práce iba v prípade, ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

3) Záver

Horeuvedené „vzory“ (A, B) boli prerokované a konzultované na pracovných stretnutiach riaditeľov základných škôl okresu Ružomberok. Úpravy majú odporúčací charakter. Sú vypracované a majú slúžiť vedeniu školy ako pomôcka na doplnenie pracovného poriadku školy a interných smerníc škôl, poprípade na nastavenie nových pravidiel. Pokiaľ na školách, je daná problematika ošetrená v plnom rozsahu, dlhodobo zaužívanú praxou a akceptovaná, nie je potrebné pravidlá už raz nastavené meniť. Vydávanie vnútorných dokladov organizácie v súlade s platnou legislatívou je plne v kompetencií vedenia škôl.

S pozdravom

Mgr. Rastislav Kudlička,
Školský úrad Likavka