

Základná škola, Konštantínova 1751/64, 091 01 Stropkov

tel.č. 054 742 8022, email: riaditel@zs3sp.sk

**Smernica č. 1/2022 o vzniku nároku
a čerpaní náhradného voľna
a dovolenky**

Oblasť platnosti:

Smernica je záväzná pre všetkých zamestnancov ZŠ Konštantínova 1751/64, Stropkov

Gestorský útvar	Schválil	Dátum schválenia	Dátum účinnosti
Riaditeľ školy	Mgr. Jaromír Zachar	21.december.2022	22.december 2022

Smernica č.1/2022 o vzniku nároku a čerpaní náhradného voľna

Čl. I

Základné ustanovenia

Smernica je doplnkom k pracovnému poriadku pre zamestnancov *Základnej školy Konštantínova 1751/64, Stropkov* a vychádza z aplikačnej pomôcky k práci nadčas pedagogických zamestnancov, ktorú vydalo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR a je zverejnená na stránke minedu.sk.

Čl. II

VZNIK PRÁCE NADČAS

A. Východiská

1. Podľa §1 ods. 2 a 3 Zákonníka práce „ Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, **podľa pokynov zamestnávateľa**, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“
2. Od 1. januára 2022 nadobudol účinnosť zákon č. 414/2021 Z. z., ktorým sa novelizuje zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“). Podľa § 6 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2022 „Pracovnú činnosť podľa odsekov I a 2 vykonáva pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec len na základe pracovnoprávneho vzťahu.“
3. Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z., možno skrátiť pracovný čas zamestnanca (alebo je ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov) **na 37 a 1/2 hodiny týždenne**.

4. Podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce „ Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. To znamená, že **povinnosť určiť začiatok a koniec pracovného času je v pôsobnosti zamestnávateľa.**
5. Podľa § 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. „ Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec **vykonáva priamu výchovnovzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.** Riaditeľ školy a riaditeľ školského zariadenia (ďalej len „riaditeľ“) môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.
6. Podľa § 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. účinného od 1. januára 2022 „**Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok**
 - a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
 - b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok. “.
8. Základný úväzok pedagogických zamestnancov je ustanovený **nariadením vlády** Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.
9. Podľa § 97 ods. 1 až 3 Zákonníka práce
 - „(1) Práca nadčas je 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.
 - (2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno prácu nadčas nariadiť’.
10. Podľa § 96 ods. 4 a 6 Zákonníka práce
 - „(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
 - (6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.“.

11. Podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce „ Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín“.

12. Podľa § 21 ods. 1 a 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov účinného od 1. januára 2022 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“)

„(1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

(2) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.“

13. Podľa § 144a ods. 1 a 2 Zákonníka práce

„(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,

a) Keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,

b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,

c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,

d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,

e) dovolenky,

f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,

Ako výkon práce sa neposudzuje doba

a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,

b) práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,

c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,

d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),

- e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
- g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2. “.

14. Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce „ Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. “.

15. Podľa §138 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

„(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

(2) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci. ”.

16. Podľa §141 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

„(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (SS 166), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak

(2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať. ”.

B. Aplikácia

Prácu nadčas môžu vykonať tí pedagogickí zamestnanci, u ktorých je možné hovoriť o výkone závislej práce podľa Zákonníka práce. Ak ide o pedagogických zamestnancov, ktorí majú ustanovený základný úväzok, v praxi je potrebné zohľadňovať podľa skutkových okolností dve možnosti výkonu práce nadčas.

Prvá možnosť:

Pedagogický zamestnanec vykoná prácu nadčas výkonom práce nad určený týždenný pracovný čas. Ak je v pracovnom poriadku určený pevný začiatok a koniec pracovného času, práca nadčas vzniká pred alebo po skončení určeného pracovného času. Ak je v pracovnom poriadku určený pružný pracovný čas, práca nadčas vzniká nad rozsah prevádzkového času (celkového pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období). V praxi škôl a školských zariadení ide o činnosti, ktorými konkrétny pedagogický zamestnanec neuskutočňuje školský vzdelávací program, ale môžu mať vzťah k uskutočňovaniu školského vzdelávacieho programu (dozor ďalšieho pedagogického zamestnanca na exkurzii, v kine alebo v divadle), ku kariérovej pozícii (sprevádzanie žiakov výchovným poradcom počas dňa otvorených dverí, školský výlet) alebo ide o činnosti, ktoré

nemajú charakter pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a tento ich vykonáva na základe pokynu zamestnávateľa.

Druhá možnosť:

Pedagogický zamestnanec, ktorý má ustanovený základný úväzok, vykoná prácu nadčas v prevádzkovom čase zamestnávateľa priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou nad rámec základného úväzku. V praxi škôl a školských zariadení môže ísť o pravidelnú nadčasovú prácu, určenú v úväzku konkrétneho pedagogického zamestnanca alebo o zastupovanie počas tzv. voľnej hodiny. Od 1. januára 2022 je v zákone č. 138/2019 Z. z. ustanovené spresnenie podmienky vzniku práce nadčas tak, že práca nadčas vznikne po splnení základného úväzku. Zamestnávateľa musia pri vyhodnocovaní splnenia uvedenej podmienky brať do úvahy skutočnosť, že Zákonník práce považuje za výkon práce aj dobu, počas ktorej pedagogický zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci,

- z dôvodu sviatku, čerpá náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok, dovolenku.

Ako prekážku v práci pritom chápe prekážku v práci, ktorá sa považuje za výkon práce a ktorou je:

- účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, najviac v rozsahu pracovného času zasahujúceho do 96 hodín od nástupu na odber, vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac na sedem dní v kalendárnom roku, preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, - nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo najviac sedem dní v kalendárnom roku, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy najviac desať dní v kalendárnom roku, pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb, -pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka

zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe, znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím, najviac jeden deň, ak ide o zástupcov zamestnancov, aj čas, v ktorom vykonávajú činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa.

Obdobie, počas ktorého pedagogický zamestnanec nevykonával priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť v rámci svojho základného úväzku z vyššie uvedených dôvodov, sa považuje za obdobie, kedy bola vykonaná práca, čiže aj priama výchovno-vzdelávacia činnosť, a zamestnávateľ ho započíta do rozsahu vykonanej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti na účely evidovania práce nadčas priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Prácu nadčas je možné evidovať v posledné dni pracovného týždňa.

Čl. III

Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas pedagogického zamestnanca, ktorý má ustanovený základný úväzok

A. Východiská

1. Podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. „Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30⁰%, 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, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.“
2. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §16 až §18 zákona č. 553/2003 Z. z. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

3. Podľa §19 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. má vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
4. Pracovný čas pedagogického zamestnanca je upravený v tretej časti Zákonníka práce a Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2021 v rozsahu 37,5 hodín týždenne.
5. Podľa §121 ods. 3 Zákonníka práce „Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala“.
6. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v 2 ustanovuje dĺžku jednej hodiny priamej výchovnovzdelávacej činnosti, podľa príslušnej kategórie, podkategórie a iných okolností.

B. Aplikácia

Pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas v prípade pedagogických zamestnancov, ktorí majú ustanovený základný úväzok, zamestnávateľ považuje na účely čerpania náhradného voľna za jednu hodinu práce nadčas jednu hodinu vykonanú výkonom priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v základnej škole, zohľadňuje rozvrhnutie pracovného času podľa pracovného poriadku tak, že

- Ak je pracovným poriadkom určený pevný začiatok a koniec pracovného času, náhradné voľno sa čerpá v čase, v ktorom zasiahlo do pracovného času zamestnanca,
- pedagogický zamestnanec, ktorý má ustanovený základný úväzok, môže čerpať náhradné voľno rovnako za čas, kedy vykonáva priamu výchovnovzdelávaciu činnosť a rovnako aj za čas, kedy vykonáva činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.

Čl. IV

Vznik nároku na čerpanie náhradného voľna

1. Nárok na náhradné voľno sa tvorí prácou nadčas. Za prácu nadčas sa považuje práca vykonaná nad stanovený týždenný pracovný čas podľa Zákonníka práce, t. j. 37,5 týždenne u pedagogických a nepedagogických zamestnancov základnej školy.

2. Práca nadčas je vykonaná zamestnancom na príkaz riaditeľa školy alebo s jeho súhlasom výlučne počas zastupovania, počas rekonštrukčných prác na budove školy a počas školských akcií: počas celoškolských aktivít pre deti organizovaných po 15:30 hod. alebo počas víkendu (kultúrne programy, karneval, športové podujatia, tvorivé dielne, exkurzie, výlety a iné akcie organizované školou) v rozsahu počtu hodín spočívajúcich dozorom nad deťmi po 15:30 hod. Za prácu nadčas sa nepovažuje sprevádzanie žiakov a dozor nad žiakmi počas akcií organizovaných školou a akcií, na ktorých sa škola zúčastňuje (školské výlety, súťaže, olympiády, exkurzie, plavecký a lyžiarsky výcvik, škola v prírode a pod.), ktoré sa konajú do 15:30 hod.

3. O vykonaní práce nadčas je zamestnanec povinný informovať riaditeľa školy vopred, min. aspoň 2 dni pred uskutočnením akcie.

4. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú riaditeľ školy nenariadil alebo neschválil.

5. Práca nadčas u nepedagogických zamestnancov sa tvorí v prípade výnimočných situácií (pri rekonštrukčných prácach na budove školy alebo iných výnimočných situáciách).

6. Náhradné voľno (ďalej NV) za prácu nadčas sa tvorí počas zastupovania neprítomného pedagogického zamestnanca a počas školských akcií po 15:30 hod., ak ide o priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a bude sa považovať za prácu nadčas so súhlasom riaditeľa školy takto:

Zastupovanie za neprítomného pedagogického zamestnanca:

- a) zastupovaním v ZŠ 1 zastupovaná hodina = **1 hodina NV**,
- b) učiteľ /-ka ZŠ za zastupovanie v ŠKD: 1 zastupovaná hodina t.j. 45 min. = **1 hodina NV**,
- c) vychovateľka v ŠKD za zastupovanie v ZŠ: 1 zastupovaná hodina = **1 hodina NV**,
- d) zastupovaním neprítomného službukonajúceho pedagogického zamestnanca z dôvodu práceneschopnosti – 1 deň = **1,5 hod. NV** (v prípade čerpania NV, P, PD si službukonajúci pedagogický zamestnanec službu vymení s iným pedagogickým zamestnancom).

Počas školských akcií po 15:30 hod.:

a) 1 hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (napr. školský výlet, letný prímestský tábor a pod.) = **1 hodina NV**

b) **Viacdňové akcie** (lyžiarsky výcvik, škola v prírode, školský výlet, noc v škole...) – v čase

od 15:30 hod. do 22. hod. = **6,5 hod. NV**. Jeden z pedagogických zamestnancov vykonáva službu v čase od 22:00 hod. do 06:00 hod. = **2 hodiny NV**

Komentár k LVVK, ŠvP:

Učiteľ sa zúčastní niekoľkodňového lyžiarskeho výcviku, školy v prírode a okrem vyučovacích hodín strávi počas celého dňa so žiakmi navyše hodiny dozoru počas aktivít lyžiarskeho výcviku, školy v prírode.

Účasť na LV a ŠvP je ostatnou činnosťou súvisiacou s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou učiteľa. Ak čas, napr. od 7.30 h do 15.30 h je riadnym pracovným časom učiteľa, výkon pracovnej činnosti v tomto čase sa považuje za výkon práce. Vychádza sa zo skutočného pracovného času, ako je ustanovený na pracovisku v škole. Od 15.30 h najviac do 22.00 h učiteľ vykonáva napr. dozor nad žiakmi alebo ich sprevádza, teda ide o výkon práce nad rámec pracovného času učiteľa, a túto prácu je možné považovať za prácu nadčas. Od 22.00 h do 6.00 h ide o pracovnú pohotovosť (neaktívna časť, resp. aktívna časť pracovnej pohotovosti). Pracovnú pohotovosť spravidla učelia na lyžiarskych výcvikoch (viacdňových exkurziách, ale aj školách v prírode) vykonávajú striedavo. Čas, počas ktorého sa učiteľ zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska (v mieste konania lyžiarskeho výcviku) a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Ak učiteľ počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu (napr. rieši výchovný problém), ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Výšku náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska ustanovuje § 21 zákona č. 553/2003 Z. z.

c) Ak učiteľ vykonáva dozor nad žiakmi na hromadných školských akciách od 15:30 hod. (karneval, strašidelná noc, Krpaťák...), NV sa tvorí takto:

tr. učitelia: za **1h – 1h NV** (napr. ak akcia trvá od 16:00 hod. do 20:00 hod, tr. učiteľovi patria 4 h NV)

tr. učitelia (zároveň organizátori akcie – krpaťáku, karnevalu od 16:00 hod. do 20:00 hod.) – **4+2 h NV,**

beztriedni učítelia: dozor určený RŠ, napr. 0,5 h – 0,5h NV, max. 2h NV (ak sa rozhodne zostať beztriedny učiteľ dlhšie na akcii, neudelí sa mu NV)

7. Náhradné voľno sa tvorí aj za prácu nadčas počas **prípravy žiakov na školské súťaže a olympiády** formou doučovania v čase od 14:00 hod. do 15:30 hod. = **max. 2 hodiny NV**. Aj o tomto vykonaní práce nadčas je pedagogický zamestnanec povinný informovať svojho priameho nadriadeného najneskôr deň pred doučovaním.

8. Náhradné voľno sa tvorí aj za prácu nadčas počas **nácviku a prípravy kultúrneho programu** s cieľom reprezentovať školu na akciách organizovaných školou (slávnostná akadémia, Mesiac úcty k starším, vianočné pásmo, Deň matiek,...) a mestom Stropkov, ak sa tento nácvik a príprava realizuje v čase od 14:00 hod. do max. 15:30 = max. 2 hodiny NV takto:

a) nácvik recitácie, spevu - max. **3 hodiny NV**

b) nácvik tanca, scény- max. **6 hodín NV**

c) organizácia (administrácia) slávnostnej akadémie – max. **4 hodiny NV**

Aj o tomto vykonaní práce nadčas je pedagogický zamestnanec povinný informovať svojho priameho nadriadeného najneskôr deň pred nácvikom.

8. V prípade zastupovania prostredníctvom spojenia rôznych ročníkov na základe pokynu riaditeľa školy, nevznikne práca nadčas.

9. Hodiny vykazované za odpracované ako nadčasové nad rámec svojho úväzku sa budú preplácať len na základe povolenia riaditeľa školy. Ak sa učiteľ počas svojej nadčasovej hodiny zúčastní na akcii školy (napr. výchovný koncert, divadelné predstavenie, exkurzia a pod.), nadčasová hodina mu započítaná nebude, pretože učiteľ vykonával dozor nad žiakmi v rámci svojej pracovnej doby.

10. Pedagogickí zamestnanci sa vzdelávajú dobrovoľne, bez nároku na tvorbu náhradného voľna.

Čl. V

Evidencia vzniku nároku na čerpanie náhradného voľna

1. Prehľad tvorby a čerpania náhradného voľna si vedie každý pedagogický a nepedagogický

zamestnanec samostatne na tlačive, ktoré tvorí prílohu č. 1 tejto smernice.

2. Tvorbu a čerpanie náhradného voľna schvaľuje riaditeľ školy svojím podpisom. Riaditeľ školy môže na tento účel poveriť iného vedúceho zamestnanca.

3. Zamestnanec okrem tlačiva o tvorbe a čerpaní náhradného voľna predloží riaditeľovi školy aj žiadosť o čerpanie náhradného voľna. V žiadosti o čerpanie náhradného voľna uvedie dni, kedy bude náhradné voľno čerpať a počet hodín čerpania náhradného voľna.

4. Riaditeľ školy alebo ním poverený zamestnanec vedie evidenciu o vytvorenom nároku na čerpanie náhradného voľna a vyčerpanom náhradnom voľne.

5. Každý pedagogický zamestnanec zastupujúci neprítomného pedagogického zamestnanca na vyučovaní potvrdí svojím podpisom zastupovanie do rozpisu zastupovania bezodkladne v deň zastupovania.

Čl. VI

Postup pri čerpaní náhradného voľna

1. Zamestnanci majú právo čerpať náhradné voľno v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce - v znení neskorších predpisov len po predchádzajúcom písomnom súhlase alebo na základe nariadenia riaditeľa školy podľa nasledujúcich odsekov tohto článku.

2. Udelením písomného súhlasu sa rozumie podpísanie žiadosti čerpania náhradného voľna. Náhradné voľno za prácu vykonanú nadčas priznáva riaditeľ školy po predložení žiadosti čerpania náhradného voľna zamestnancom školy. Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j., za prácu ešte nevykonanú.

3. Žiadosť o čerpanie náhradného voľna musí byť podaná a schválená minimálne 2 dni vopred, aby bolo možné zabezpečiť plynulý chod rozvrhu. Žiadosť sa vyhotovuje a predkladá výlučne písomnou formou. Nie je možné žiadať si dodatočne čerpanie náhradného voľna.

4. Riaditeľ školy môže nariadiť čerpanie náhradného voľna zamestnancovi najviac jedenkrát mesačne v rozsahu jeden deň. Čerpanie náhradného voľna je v odôvodnených prípadoch možné v maximálnom rozsahu 30 hodín mesačne.

5. Ak pedagogický zamestnanec spojí rôzne triedy alebo ročníky v rámci zastupovania iného pedagogického zamestnanca, nevzniká mu nárok na čerpanie náhradného voľna.

6. Náhradné voľno je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov od vzniku nároku na náhradné voľno. Ak zamestnanec nevyčerpá náhradné voľno v tejto lehote, predloží riaditeľovi školy žiadosť o predĺženie lehoty čerpania náhradného voľna o ďalšie tri mesiace.

7. Náhradné voľno je možné čerpať:

- v čase vedľajších prázdnin (jesenné, vianočné, polročné, jarné, veľkonočné prázdniny): **1 deň prázdnin = 5h NV**
- v čase letných prázdnin,
- v pracovnom čase (zo závažných dôvodov),

V prípade čerpania náhradného voľna počas školského roku a školského vyučovania sa náhradné voľno čerpá v rozsahu: 1 vyučovacia hodina = 1 hodina NV

V čase neprítomnosti pedagogického zamestnanca na poradách, na zasadnutiach MZ, PK sa za každú začatú vyučovaciu hodinu odpočíta zamestnancovi 1 hodina NV.

8. Počas prázdnin sa čerpá najskôr nárok na náhradné voľno a následne sa čerpá dovolenka.

9. Pri čerpaní náhradného voľna v deň, kedy pedagogický zamestnanec vykonáva dozor nad deťmi počas prestávok alebo obeda, si tento dozor vymení po dohode s iným pedagogickým zamestnancom a nahlási túto výmenu riaditeľovi školy alebo príslušnému vedúcemu zamestnancovi.

Čl. VII

Čerpanie dovolenky

1. Zamestnanci majú právo čerpať dovolenku v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce len po predchádzajúcom písomnom súhlase riaditeľa školy alebo vedúceho zamestnanca podľa nasledujúcich odsekov tohto článku. Udelením písomného súhlasu sa rozumie podpísanie dovolenkového lístka riaditeľom školy.

2. Zamestnanci predkladajú na podpis dovolenkové lístky na čerpanie dovoleníek riaditeľovi školy minimálne 2 dni pred nástupom na dovolenku.
3. V pláne čerpania dovoleníek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci školy v čase letných prázdnin čerpali prevažnú časť dovolenky v tomto čase.
4. Dovolenku čerpanú počas prázdnin nie je možné prerušiť čerpaním lekárskeho voľna. Dovolenku môže prerušiť len nástupom do zamestnania, pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo ošetrovaním chorého člena rodiny.

Čl. VIII

Pracovná cesta

1. Zamestnanci školy je dovolené absolvovať pracovnú cestu v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov len po predchádzajúcom súhlase alebo nariadení riaditeľa školy. Udelením písomného súhlasu sa rozumie podpísanie cestovného príkazu.
2. Zamestnanci predkladajú na podpis cestovné príkazy na vyslanie na tuzemskú alebo zahraničnú pracovnú cestu najneskôr 3 dni pred odchodom na pracovnú cestu. Vypĺcanie cestovných náhrad zamestnancom sa poskytuje na základe zákona č. 283/2002 Z. z.
3. Pracovnou cestou sa rozumie účasť na školeniach, seminároch, metodických združeniach, športových súťažiach, olympiádach, plaveckého výcviku, škôl v prírode a exkurziách, ktoré priamo súvisia s výchovno-vzdelávacím procesom.
4. Cestovný príkaz je potrebné vypísať aj v tom prípade, ak si zamestnanec neuplatňuje cestovné náhrady. Tento cestovný príkaz slúži ako doklad o neprítomnosti v zamestnaní.
5. Ak sa zamestnanec školy zúčastní pracovnej cesty, ktorú schválil riaditeľ školy, je povinný najneskôr deň pred nástupom na pracovnú cestu vypísať cestovný príkaz a po skončení pracovnej cesty predložiť vyúčtovanie pracovnej cesty.

Čl. VII

Závěrečné ustanovenia

1. Smernica je vydaná riaditeľom školy na dobu neurčitú s účinnosťou odo dňa 22.12.2022
2. Smernica bola prerokovaná na zasadnutí pedagogickej rady dňa 21.12.2022
3. Smernica je platná pre všetkých pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy.
4. Vedúci zamestnanci školy sú povinní oboznámiť s obsahom smernice všetkých svojich podriadených zamestnancov.
5. Navrhnuť zmeny smernice môže každý vedúci zamestnanec. Návrh zmeny smernice na základe návrhu ktoréhokoľvek vedúceho zamestnanca bude prerokovaná na pracovných poradách a následne prerokovaná a schválená na zasadnutí pedagogickej rady školy.
6. Smernica je umiestnená v zborovni školy, na mieste prístupnom všetkým pedagogickým aj nepedagogickým pracovníkom.

V Stropkove 21.12.2022

Mgr. Jaromír Zachar

riaditeľ školy

Svojím podpisom potvrdzujem, že som bol/a oboznámená s internou smernicou č. 1/2022 o vzniku nároku a čerpaní náhradného voľna a dovolenky

Titul, meno a priezvisko	Podpis
1. Ing. Miroslava Adamicová	
2. Ing. Jana Antolová	
3. Bc. Angela Antošová	
4. Mgr. Iveta Bujdošová	
5. PaedDr. Jana Demjanová	
6. Mgr. Silvia Džupinová	
7. Mgr. Michaela Gajdošová	
8. Michaela Gojdičová	
9. PaedDr. Adriána Ivančová	
10. Mgr. Róbert Jankanič	
11. Milada Jobková	
12. Mgr. Ľubica Kačmárová	
13. PaedDr. Angela Kačurová	
14. Mgr. Katarína Medvecová	
15. Mgr. Marta Michrinová	
16. Ing. Renáta Obšajsníková	
17. Mgr. Anna Patlevičová	
18. PaedDr. Alena Senajová	
19. PaedDr. Martin Smetanka	
20. RNDr. Silvia Smetanková	
21. Mgr. Jana Smolková	
22. Mgr. Luljeta Soošová	
23. Mgr. Daniela Suchaničová	
24. Emília Sušinková	
25. Ing. Adriana Šlechtová	
26. PaedDr. Andrea Špilárová	
27. PaedDr. Peter Štofíra	
28. Mgr. Marta Štofírová	
29. Mgr. Katarína Vargová	
30. Mgr. Jaromír Zachar	

31. Mgr. Mária Zajarošová	
32. Mgr. Alexandra Zápotocká	